

O futuro é agora!

Acompanhamento do ACT e comunicação constante entre trabalhadores e Sindicato garantem conquistas e resolvem pendências

PCCS é o futuro

Anseio da categoria e item obrigatório em todas as reuniões entre as direções do Sintergia e da Light, o Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) além de prioritário constitui-se em alento para trabalhadoras e trabalhadores que desejam saber onde estão e para onde podem caminhar na estrutura da empresa tanto do ponto de vista salarial como no da valorização profissional.

Durante a negociação do ACT 2012/2013, a empresa comprometeu-se a discutir o que chamou de Família de Cargos — já implantado — e que na visão da direção do Sindicato não atende neste momento à expectativa da categoria.

A implantação de um PCCS é fundamental para trabalhadoras, trabalhadores e empresa, que dará a seu quadro funcional uma perspectiva real de quem ele é e do que poderá

ser no futuro em termos de carreiras e salários.

Considerando que no último período houve um intenso ingresso de mão de obra de jovens trabalhadores e trabalhadoras principalmente no período mais crítico que a empresa atravessou com a explosão das câmeras subterrâneas, o vigor dessa mão de obra nova tem de ser contemplado com a perspectiva de progressão na empresa mas quem está há mais tempo também deve ser valorizado.

Este é um desafio que a empresa tem de enfrentar pontualmente e que esteve presente na negociação do ACT em vigor, quando a camada jovem da categoria mostrou seu descontentamento nas Assembléias.

Empresa centenária como a Light e agora com novo presidente com perfil lighteano, sabe o que o PCCS representa para a categoria.

A nova PLR

O ACT 2012/2013 apresentou novidades em relação ao cálculo da PLR. Após duras negociações que envolviam principalmente o aumento do montante a ser distribuído e a forma de distribuição avançamos em ambas as direções: aumentamos o montante de R\$ 14 milhões para R\$ 16 milhões e os trabalhadores conquistaram o direito de ter a sua PLR calculada da mesma forma que a gerência.

A fórmula anterior garantia o pagamento de 25% se o mínimo da meta fosse atingido, mas o gestor levava 50%. Agora, ambos recebem 50%. No caso de atingimento da meta estão garantidos os 100% e se a meta for superada este percentual atinge 120% (antes era 110%).

Mas esta conquista só será concretizada se as equipes cobrarem do gestor que ele apresente as cinco metas para que a equipe escolha três delas. E para garantir que o processo seja realmente democrático, o acompanhamento do andamento das metas deve ser feito a cada três meses.

A direção do Sindicato já tem um calendário de reuniões para o acompanhamento e definição dos resultados e consequentemente quando do adiantamento (outubro) e fechamento (abril) 2013) possamos estar confirmando mais essa vitória do ACT 2012/2013.

Somos especiais

Trabalhadores(as) do setor de energia são especiais tanto do ponto de vista da execução de suas funções como dos perigos inerentes a ela. Por isso nada mais justo do que a campanha empreendida pela Federação Nacional dos Urbanitários (FNU), Central Única dos Trabalhadores (CUT) e Sintergia no sentido de resgatar um direito que nos foi tirado pelo governo FHC.

A busca por processos na Justiça Federal e junto ao INSS já produziu algumas vitórias em nível individual, mas o Sintergia está procurando estender tais resultados a toda a categoria.

Nesse sentido, um laudo técnico requisitado pela FNU junto à Universidade Nacional de Brasília demonstra os efeitos da ação da eletricidade sobre a saúde dos trabalhadores, o que por si só justifica uma aposentadoria diferenciada.

As vitórias do Jurídico do Sindicato, confirmando, na Justiça Federal ainda que individualmente a aposentadoria de alguns trabalhadores anima a direção do Sindicato e a categoria para continuar essa luta por um direito que nos foi cassado sem qualquer justificativa.

O Sintergia tem ação coletiva junto ao INSS que espera no momento a entrega da análise pericial e se conquistada, esta vitória ajudará as ações individuais.

Plano de Saúde: o direito de opção

Uma das conquistas mais significativas do ACT 2012/2013 foi o direito de opção (que se encerra no próximo dia 31 de agosto) dos trabalhadores que estavam na modalidade 10 e que agora podem migrar para a modalidade 35, se acharem que esta atende melhor aos interesses da sua família.

Ponto constante nas rodadas de negociação do ACT, a questão do Plano de Saúde mostrava as diferentes visões do Sindicato e da empresa em relação ao atendimento da Amil. E só depois de muita insistência do Sindicato a empresa se propôs a visitar os setores e ouvir os trabalhadores, comprovando todas as denúncias do Sintergia.

Durante os últimos anos, a principal reclamação em relação ao Plano de Saúde, além de uma rede que sempre tem

de ser monitorada e que em alguns momentos a direção do Sindicato teve que buscar a empresa para que corrigisse junto à Amil falhas no atendimento e eventuais diminuições na rede conveniada.

Consideramos e não poderia ser diferente que um bom atendimento do Plano de Saúde significa o compromisso, assim como na Segurança do Trabalho, com a vida dos nossos trabalhadores e de suas famílias.

É fundamental que a categoria continue trazendo para o Sindicato e para o Serviço Social da empresa eventuais dificuldades na utilização do Plano escolhido por cada um, porque cada modalidade deve, no mínimo, garantir atendimento digno e que tranquilize trabalhadores e familiares.

Cai a máscara

Em audiência realizada no dia 14 de agosto na Delegacia Regional do Trabalho (DRT-Rio) foram definitivamente homologados pela Justiça do Trabalho o Acordo da periculosidade e todos os termos de adesão ao mesmo. Com isso, a Justiça do Trabalho desmonta as tentativas de ataques ao Acordo que possibilitou o pagamento do passivo do pagamento da periculosidade sobre a remuneração, garantindo o pagamento a partir do Acordo para todos os trabalhadores.

Isso demonstra a lisura, responsabilidade e firmeza com que a direção do Sindicato sempre tratou todos os assuntos de interesse da categoria. Este Acordo foi apro-

vado em Assembléia livre e democrática por maioria absoluta dos interessados após um longo período de negociação transparente em que cada passo era discutido com a categoria. Os trabalhadores aprovaram o conceito e a fórmula, mas a adesão é individual.

Para a direção do Sindicato, a aprovação por maioria numa Assembléia democraticamente convocada já legitimava a decisão, porém com a decisão da Justiça do Trabalho essa aprovação confirma a força da representatividade sindical.

O Sintergia parabeniza a todos e todas que estiveram juntos nesta luta que resultou em mais uma vitória da categoria conduzida pelo Sindicato.

Companheiros(as) que ainda não ade-

raram e queiram fazê-lo podem procurar a direção do Sintergia, o verdadeiro representante da categoria. O Sintergia continua tentando a inclusão dos que ainda não foram contemplados por este Acordo.

ALERTA!

A decisão da Justiça enterrou de vez a boataria e maledicências sobre o assunto, mas o advogado demitido por justa causa pelo Sindicato e um de seus secundários continuam induzindo trabalhadores a mentirem, o que foi comprovado diante da Justiça do Trabalho, que não deu espaço para eles durante a audiência. Não embarquem em aventuras! O Sintergia tem sua representatividade confirmada por seus 80 anos de luta e, agora, pela Justiça do Trabalho.