



Linha Viva

FILIADO À
CUT
FNU

INFORMATIVO OFICIAL DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ENERGIA DO RIO DE JANEIRO E REGIÃO

Sintergia-RJ - Av. Mal. Floriano, 199, 7º, 10º e 16º andares - Centro - Rio de Janeiro - Tel: 2276-9979 - E-mail: imprensa@sintergia-rj.org.br

ANO VI - Nº 26 - MAIO - 2008

O conceito principal é o da dignidade



Expressões como capitalismo selvagem e responsabilidade social deveriam significar extremos, mas nem sempre é isso que acontece. Enquanto acena para a sociedade com uma imagem de empresa interessada no bem-estar do seu quadro funcional, a Light chega à mesa de negociação do Acordo Coletivo dos Trabalhadores (ACT) com propostas para cassar direitos adquiridos e rebaixar os salários de seus funcionários, semeando a incerteza e a intranquilidade entre os trabalhadores. A negociação do ACT 2008/2009 vai definir a que veio o Grupo Rio-Minas Energia e a categoria lighteana tem que se manter mobilizada e unida para enfrentar mais este desafio.

Na Assembléia de abertura da Campanha Salarial, os trabalhadores elegeram como suas principais bandeiras de luta a reposição integral das perdas, a obtenção de ganho real e de um abono, além da recomposição das cláusulas sociais em patamares condizentes com a realidade, além de exigirem solução imediata para a questão das terceirizações, que atingem diretamente os profissionais da área operacional e demais funcionários que têm contato direto com a população

Acesse o nosso site (www.sintergia-rj.org.br) para acompanhar o passo-a-passo da Campanha Salarial, inclusive o resultado da próxima rodada de negociação, que será realizada nesta sexta-feira (dia 16 de maio).

Manchetes dos jornais

Alimentos sobem e inflação anual passa de 5%

O Globo (10 de maio de 2008)

Refeição em restaurantes subiu 11,6% em 2007

O Globo (12 de fevereiro de 2008)

Cesta de compras do Rio aumenta 13% em 12 meses

O Dia on line (27 de março de 2008)

Ao mesmo tempo em que exerce com competência seu papel de porta-voz das oligarquias e dos detentores do capital, a grande imprensa fornece aos trabalhadores os argumentos que sustentam suas reivindicações.



Plenária reforça decisões de **Assembléia**

Na plenária realizada no último dia 29 de abril, os trabalhadores reforçaram as decisões tomadas na Assembléia de abertura da Campanha Salarial 2008/2009 e demonstraram toda a expectativa em relação ao ACT. Na foto, o presidente do Sintergia, Magno dos Santos Filho, quando dava os informes sobre o andamento das negociações, tendo ao seu lado o vice-presidente, Urbano do Vale.

PLR é discutida em reunião específica

A reunião realizada no último dia 13, para tratar especificamente da PLR confirma a posição da direção do Sintergia, que não admite que se confundam as negociações do ACT com as negociações da PLR. Na ocasião, foram discutidas basicamente as metas globais, que estão praticamente fechadas, restando algumas pendências.

Entre os trabalhadores, existe grande expectativa pelo pagamento da PLR do último período, criada pela própria empresa, que reconheceu que foi o maior valor já pago historicamente e que demonstrou também uma diferença entre o valor estimado e o valor apurado. A direção do sindicato acertou quando mudou a fórmula, substituindo o percentual (folha) por valores (R\$ 23 milhões). Ainda assim, temos que saudar o resultado distribuído.

A estimativa de EBTIDA apresentada pela própria empresa e divulgada em seus quadros de metas para 2008, nos leva a acreditar que o valor a ser distribuído deverá ser bastante significativo.

Quanto às metas específicas, é fundamental que os trabalhadores discutam com os seus gerentes, em cada setor, sem aceitar imposições. Se o gerente insistir numa postura ditatorial, procure o Sindicato e faça a denúncia.

Onde houve consenso até aqui

Vigência
 Abrangência
 Salário substituição
 Adicional de reabilitação para acidentados do trabalho
 Treinamento – com alteração no parágrafo 1º para retirar prazo de 120 dias
 Aposentados por invalidez
 Indenização por invalidez ou morte em acidente de trabalho
 Exame periódico de saúde – Aceita com a condição de alteração do parágrafo 3º que previa o compromisso da Light em elaborar e divulgar instrução normativa regulamentando tais exames
 Calendário semestral de compensação

Licença para acompanhamento hospitalar de dependentes
 Serviços programados
 Primeiros socorros
 Análise da água
 Atas das CIPAs – com alteração quanto ao tempo para publicação
 Doenças profissionais – mas a empresa não aceita parágrafo que a obriga a aceitar as sugestões dos sindicatos
 Brigadas de incêndio e de Defesa Civil – o texto da cláusula falava em implantar e a empresa pede para mudar para manter
 Datas de pagamentos de empregados
 Programa de convênios

Isso, aquilo ou aquilooutro

Para que se estabeleça o diálogo, é fundamental que o conceito de linguagem seja o mesmo.

Ao apresentar sua estranha proposta de reajuste salarial, a Light argumenta que apenas 130 funcionários estão abaixo

dos salários de mercado.

Então devemos deduzir que a Light não aceita pagar salários que reconheçam a capacidade de seus funcionários?

Será que esse conceito foi discutido com todos seus acionistas, entre eles o BNDES?

ACT não se confunde com PLR

Os conceitos de responsabilidade social e participação nos lucros e resultados são marcos de uma nova mentalidade do meio empresarial, num momento em que o mundo enfrenta desafios como a falta de alimentos, as dramáticas mudanças climáticas em todos os cantos do mundo e, principalmente, busca-se fórmulas para integrar aos meios de produção milhões de seres humanos excluídos por um capitalismo tacaño, que destruiu florestas, rios e contaminou a terra em busca de lucros exorbitantes para acionistas interessados apenas no lucro pelo lucro.

Chega a ser emocionante ver no “Jornal da Light” a preocupação da empresa em preservar florestas ao utilizar papel Alta Alvura, mas seria dignificante ver essa mesma preocupação em relação aos trabalhadores, com a manutenção do poder de compra dos salários e o reconhecimento da sua contribuição para o cres-

cimento da Light.

Vejam, abaixo, o que diz o artigo 3º da Lei 10.101 de 29 de novembro de 2.000, que instituiu o conceito de PLR:

“A participação de que trata o art. 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional às participações atribuídas aos empregados nos lucros ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do próprio exercício de sua constituição.”

A tentativa de juntar PLR e ACT é lesiva aos interesses dos trabalhadores porque, entre outras coisas, causa prejuízos futuros em relação ao FGTS, INSS, Braslight e 13º salário.

Uma proposta na contramão da história

A Light de hoje é um poço de contradições.

Os resultados financeiros da empresa nos últimos anos apontam para crescimento, expansão e um futuro promissor.

Contudo, à mesa de negociação os representantes se portam de maneira defensiva, apontando para os trabalhadores um período de dificuldades e rebaixamento salarial.

No momento, os dados econômicos apontam para alta da inflação, aumento dos alimentos e de alguns custos inevitáveis para os trabalhadores, entre eles o da energia elétrica.

O conceito apresentado pela Light é o de rebaixamento cruel dos salários, o que numa primeira análise significa que para a empresa um ótimo lugar para se trabalhar é aquele em que os trabalhadores têm seus salários rebaixados.

A reposição das perdas é inegociável

Faltam argumentos à Light para sustentar sua proposta.

No primeiro dia em que foram postas à mesa as cláusulas econômicas, os representantes dos trabalhadores ouviram atentamente à exposição da empresa, que apresentou pesquisa onde os salários praticados pela Light estavam, quase em sua totalidade, acima do mercado.

Na segunda rodada de discussão das cláusulas econômicas, o Sindicato apresentou análise do DIEESE — baseada nas mesmas empresas listadas pela Light — que mostrava a contradição: a quase totalidade das empresas havia reconhecido o valor dos trabalhadores e concedido reposi-

ção integral das perdas, ganho real e abono aos seus funcionários.

A proposta, até aqui, da Light para as cláusulas econômicas é a seguinte:

Reposição salarial: reajuste seletivo — que atinge a apenas 130 funcionários — que representa 0,78% da folha salarial;

Abono: R\$ 150,00

Tíquete-Refeição/Alimentação: a empresa nega qualquer reajuste e só quer concedê-lo apenas para os dias trabalhados, suspendendo, portanto, os tíquetes nas férias e licenças, inclusive maternidade.

Apesar de todas as demonstrações do Sintergia de que

quer o diálogo, a proposta da empresa demonstra que a ela interessa o confronto, talvez até para justificar possíveis demissões.

Diante desse quadro, a categoria deve estar preparada para atender à convocação do Sindicato para ações que mostrem ao mesmo tempo nossa disposição de luta e capacidade de mobilização.

Os resultados financeiros apresentados pela empresa nos últimos anos são diretamente proporcionais à capacidade, dedicação e empenho dos trabalhadores. Diante disso, é lamentável que a Light chegue à mesa de negociação com uma proposta que rebaixa salários.

Ao mestre, com carinho

O dia 5 de maio de 2008 ficará marcado na memória da categoria eletricitária como a data em que um dos ícones dos trabalhadores recebeu uma homenagem que faz justiça à sua trajetória. Formador de profissionais, sindicalistas e de caráter, Valdemar Paulo da Silva recebeu, por iniciativa do deputado Gilberto Palmares, o título de Cidadão do Estado do Rio de Janeiro. Nossa singela homenagem fica aqui, mas a melhor maneira de homenagear Seu Valdemar é continuar a luta iniciada por ele, em busca de uma sociedade mais justa.



Conquista histórica!

Muito antes da tão propalada e badalada atitude da empresa em aderir à lei estadual que prevê concessão de licença-maternidade de 180 dias para as trabalhadoras o Sintergia já fazia essa reivindicação e, inclusive, estendeu-a para suas funcionárias. Portanto, o pioneirismo é do Sintergia,

que não precisou de lei para atender às necessidades das companheiras que muitas das vezes têm tripla jornada.

De qualquer forma, louve-se a iniciativa da empresa e espera-se que isso se torne fato comum, mas as trabalhadoras e trabalhadores da Light querem mais. Espe-

ram manter o poder de compras de seus salários e, por conseqüência, o padrão de vida que hoje oferecem às suas famílias, fruto de muita luta, trabalho e competência.

A louvável atitude da Light contrasta com a proposta de só conceder o tíquete-re-

feição/alimentação pelos dias trabalhados. Diante disso, muitas trabalhadoras com direito à licença maternidade vão preferir ficar na ativa para continuar recebendo o benefício.

Contradição, tática para confundir os trabalhadores ou um deslize?



Foto da solenidade realizada no Palácio Guanabara sobre a adesão da Light à Lei Estadual que prevê licença maternidade de 180 dias para as trabalhadoras, em que aparecem o presidente do Sintergia, Magno dos Santos Filho (primeiro à esquerda), ao seu lado Mônica Albuquerque, da Comissão de Negociação, o diretor do Senge, Carlos Cruz, tendo a seu lado a diretora de gente, Anna Mate, a Ministra da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, Nilcéa Freire (de blusa xadrez) e ao seu lado o presidente da Light, José Luiz Alquéres, e na extrema direita, o vice-presidente do Sintergia, Urbano do Vale, ladeando várias gestantes lighteanas.

EXPEDIENTE

Linha Viva

Publicação Oficial do *Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia do Rio de Janeiro e Região*
PRESIDENTE: Magno dos Santos Filho • DIRETOR DE IMPRENSA: Jorge de Oliveira Barbosa • SECRETÁRIA: Ana Regina R. Barreto
• JORNALISTA RESPONSÁVEL: Agrícola S. Ramos Mtb 13038 • DIAGRAMAÇÃO E PROJETO GRÁFICO: Ricardo Barbedo • FOTOGRAFIA: Claudionor Santana
• IMPRESSÃO: Gráfica Folha Dirigida • TIRAGEM: 5.000 exemplares • Comissão Editorial: Jorge de Oliveira Barbosa, Magno dos Santos Filho, Urbano do Vale, Luiz Genta e Antonio Barbosa dos Santos