

FILIADO À

CUT
FNU

LINHA VIVA

unidade
na luta

06/05/2010

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

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

LIGHT 2010

É hora de mobilização!

Não dá pra ficar esperando em casa o desenrolar das negociações do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). É hora de comparecer às Assembléias e tomar conhecimento dos desdobramentos da Campanha Salarial e participar ativamente das ações definidas pela categoria.

Nesse sentido, a Assembléia desta sexta-feira ganha ainda mais importância porque as primeiras rodadas de negociação dão idéia de como será o desenrolar da Campanha.

Para se ter uma idéia, das 57 cláusulas da pauta de reivindicação aprovada em Assembléia, em 25 já chegamos a um consenso.

Veja abaixo as cláusulas já consensadas.

Introdução – 1ª Vigência – 2ª Abrangência – 7ª Décimo terceiro salário – 8ª Salário substituição – 17ª Oportunidade de carreira – 20ª Empréstimo discricionário – 27ª Indenização por invalidez ou morte por acidente do trabalho – 28ª Assistência social e psicológica – 29ª Assistência jurídica – 30ª Exame periódico de saúde (ACT atual) – 32ª Sistema de marcação de ponto e frequência – 33ª Flexibilização de horário e compensação de jornada – 34ª Horário atual da Light – 35ª Calendário semestral de compensação – 36ª Licença para casamento, nascimento e por falecimento – 37ª Licença para acompanhamento hospitalar de dependentes – 38ª Serviços programados – 40ª Comitê permanente de prevenção de acidente (inclusão de cronograma previamente elaborado entre Light e Sindicatos) – 41ª Atas das reuniões das CIPA'S – 42ª Doenças profissionais – 47ª Data de pagamento de empregado – 48ª Informações de cadastro – 49ª Acompanhamento de Acordo – 52ª Programa de convênios (substituição de **em particular** para **inclusive**) – 55ª Compromisso.

Algumas, entretanto, têm sido motivo de debates durante

as rodadas de negociação, entre elas:

43ª Direito de recusa ao trabalho por risco grave e iminente - A empresa oficializou proposta diferenciada na cláusula, com o seguinte texto:

Quando na execução de suas tarefas, o empregado se deparar com evidências de risco grave e iminente para a sua segurança e saúde, ou a de outras pessoas, terá o direito e o dever de interromper a atividade que vinha exercendo e de comunicar imediatamente o fato e as circunstâncias do caso ao seu superior hierárquico que, na avaliação da situação, diligenciará as providências cabíveis. (em análise)

45ª Representantes sindicais - A empresa oficializou proposta diferenciada na cláusula, ou seja, para cada grupo de **500 funcionários** será eleito um representante sindical. Na proposta de nossa pauta o grupo é de **200 funcionários** para eleger um representante sindical. (em análise)

53ª Rescisão por acordo recíproco - A empresa propõe manter o texto do ACT vigente. Estamos analisando a questão. (em análise)

54ª Acordo de responsabilidade social - A proposta da empresa é renovar este acordo no conjunto de suas cláusulas (que tem nossa concordância). Na proposta de nossa pauta a menção ao artigo 5º, parágrafo 3º deste acordo, tem como objetivo central focar o debate e a consolidação na prática da respeitabilidade ao engajamento e a liberdade sindical, evitando desta forma todo e qualquer ato de discriminação ao direito legal a representação. (em análise)

Venha para a Assembléia e contribua para o fortalecimento da Campanha e para que nossas reivindicações sejam atendidas.

Hoje e amanhã acontecem novas rodadas de negociação sempre às 10 horas.

Assembléia

Dia 7 de maio de 2010, às 18 horas
No Auditório do Sintergia
Avenida Marechal Floriano, 199/7º andar

PCCS é passaporte para a dignidade

A relutância da direção da Light em implantar um Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS) à altura da expectativa dos trabalhadores é uma contradição de uma empresa que insiste no slogan “Um bom lugar para se trabalhar”, mas que insiste em deixar obscuro o sistema de promoção do seu quadro de pessoal. Pelo visto, mudaram o controle acionário e o discurso, mas transparência que é bom, nada!

Os heróis do novembro negro

Os incontáveis apagões de novembro de 2009 só não tiveram conseqüências ainda piores devido à dedicação, capacidade e comprometimento de trabalhadores que há muito foram inoculados pelo DNA lighteano e querem resgatar o conceito que a empresa ostentava há algum tempo de “melhor prestadora de serviços” junto à população do Rio de Janeiro.

Na contramão desse comprometimento, a Light tenta cassar conquistas dos trabalhadores.

O reconhecimento pela direção da empresa de que é preciso fazer mais investimentos em equipamentos e material também aponta para o aumento do quadro de pessoal e a valorização de uma mão-de-obra altamente especializada e comprometida com as metas estabelecidas pela empresa.

A discussão do ACT 2010/2011 é a oportunidade para que a Light valorize seu quadro de pessoal na prática e não fique somente no discurso do presidente.

Sobreaviso e adicional noturno

São duas questões bastante discutidas durante as rodadas de negociação do ACT 2010/2011 e que demonstram que a empresa insiste num modelo de gestão que já se mostrou temerário por suas conseqüências diante do público externo e que tem causado desgaste do seu quadro funcional. A empresa insiste, equivocadamente, em querer estabelecer valores no patamar da legislação.

A direção do Sindicato e a categoria não admitem nenhuma perda de conquistas históricas como é o caso do adicional noturno e do sobreaviso.

Direito de recusa...

... Ou direito à vida. Esta cláusula, proposta pela direção do Sintergia é uma resposta ao episódio que envolveu um companheiro da turma de Recuperação de Energia e que serviu, ainda, para demonstrar o clima de apreensão com que estes trabalhadores convivem no seu dia-a-dia.

A meta principal de uma empresa comprometida com programas de responsabilidade social é garantir a tranqüilidade de seu quadro funcional e as discussões nesse sentido tendem a chegar a um consenso que respeite a vida sem abrir mão do cumprimento de metas baseadas na realidade.

Periculosidade

Uma das dúvidas mais freqüentes em relação à periculosidade é “quem tem direito ao pagamento do passivo da periculosidade sobre a remuneração?” Veja, abaixo, a resposta:

- 1) Quem fez e recebeu horas extras;
- 2) Quem recebe adicional noturno;
- 3) Quem recebe sobreaviso;

Quanto vai ser pago?

- 1) A diferença entre o que foi pago sobre o salário base e a remuneração;
- 2) A empresa propõe parcelamento em 24 vezes;
- 3) O Sindicato reivindica um parcelamento no máximo de 12 parcelas;
- 4) Serão indenizados os últimos 60 meses (cinco anos).

Existe uma agenda de discussão sobre o assunto que corre paralelamente à negociação do ACT.