

Negociação com Embratel precisa avançar mais

A negociação foi retomada, mas a empresa precisa avançar na sua proposta, para se chegar a um Acordo satisfatório para os trabalhadores. Esta é principal conclusão que se pode tirar do resultado das reuniões realizadas entre a Embratel e a Comissão Nacional nos dias 6 e 7 da semana passada.

Principais questões econômicas

Nas questões econômicas, a empresa chegou a concordar com o reajuste salarial de 4,2%, aplicável a partir de 01 de dezembro de 2009, mantendo, no entanto, o limite de aplicação até salários de R\$ 5.000,00 e excluindo gerentes e consultores. Para os salários acima deste limite, seria paga uma parcela fixa de R\$ 210,00. O índice de 4,2% não seria aplicado para os benefícios, que continuariam com os antigos 3,8% (ticket passando a R\$ 16,35 e cesta básica a R\$ 148,45). Foi mantido na proposta da empresa o pagamento do ticket nas férias e de uma cesta básica extra, já negociado anteriormente. Quanto à data-base, ela seria alterada no ano de 2010, quando o reajuste seria feito em 1º de novembro, considerando como referência, para o reajuste do próximo acordo, os 11 meses de dezembro/2009 a outubro/2010.

Demais itens do Acordo

Nas demais questões, não se chegou a entendimento sobre pontos importantes como: compensação de jornada, controle de frequência, pagamento de horas



extras, sobreaviso e escalas de revezamento. A EMBRATEL quer reduzir os adicionais de horas extras pagos hoje aos empregados e praticados há muitos anos, deixando apenas o mínimo garantido por lei. Na compensação de jornada e controle de frequência, recusou a proposta de considerar um adicional de 50% na contabilização das horas trabalhadas após a jornada de 8 horas diárias (créditos de horas). Não aceitou também a "devolução" das horas descontadas devido ao expediente suprimido nas vésperas de Natal e Ano Novo, entre outros pontos não resolvidos. Há pendências ainda sobre como ficarão as cláusulas de auxílio pré-escolar, salvaguarda para os pré-aposentados, pagamento de adicional de sobreaviso

e definição das escalas de revezamento. Diante disso, a Comissão apresentou à empresa uma relação de itens pendentes para se avançar na negociação. A EMBRATEL ficou de apresentar aos sindicatos uma posição até a próxima quarta-feira, dia 13.01.10.

Reajuste e muito mais

Como todos sabem, este ano estão sendo negociadas todas as cláusulas do Acordo Coletivo. É claro que o reajuste salarial e as demais questões econômicas são as principais preocupações dos empregados, mas não podemos perder de vista que há também outras questões importantíssimas que vão ser definidas e valerão por dois anos. Todo cuidado é pouco. É

preciso ver com atenção cada item negociado.

A Comissão que representa os empregados não aceitou a proposta da empresa na reunião, por considerar que há ainda pontos muito importantes que estão pendentes e precisam avançar:

1. O reajuste dos salários precisa ser aplicado para todos os empregados, independente do valor dos salários ou de suas funções na empresa. O reajuste diferenciado por faixas já foi excluído dos Acordos Coletivos da EMBRATEL desde 2005 e **não devemos retroceder nesta e em nenhuma outra conquista;**

2. É preciso ter um ganho real também nos benefícios, que **não** estão sendo reajustados sequer pela inflação oficial. O valor do tíquete-refeição é o benefício mais questionado pelos empregados, apontado em todas as pesquisas. A média do valor nas empresas de Telecom é em torno de R\$ 18,00 e todas têm tíquetes nas férias. Reivindicamos que a empresa passe a pagar pelo menos o valor de R\$ 17,00, que oneraria sua folha em apenas R\$ 100.000/mês (com as isenções do PAT). Valor irrisório para uma empresa do porte da Embratel;

3. A proposta da empresa de rebaixar os adicionais pagos há

anos para as horas extras é **ina-ceitável**. Não podemos admitir de forma alguma qualquer redução dos direitos e vantagens constantes do Acordo atual ou praticados atualmente. Os Acordos devem servir para avançar nas conquistas dos trabalhadores e não para retirá-las. Isto vale também para o benefício de auxílio pré-escolar, onde não podemos aceitar a redução do tempo de aplicação;

4. Na compensação de jornada, é necessário que as horas trabalhadas além das oito horas diárias, sejam contabilizadas com adicionais, pois neste caso o trabalhador está ultrapassando sua jornada diária normal. Seja para o empregado receber como extra, seja para contar como crédito para compensação, sempre deve haver o adicional. A reposição das horas descontadas no Natal e Ano Novo de 2007 e 2008 é outro ponto importante. Para fazer o Acordo de compensação de jornada em 2009, a Embratel negociou que não iria misturar este desconto com o limite de 44 horas do saldo de horas. Não cumpriu o acordo desta forma e compensou esse débito com créditos que os empregados fizeram. Queremos que a empresa cumpra o que acertou antes;

5. O pagamento de sobreaviso

para os empregados que ficam à disposição da empresa precisa ser reconhecido no Acordo. A normatização das escalas de revezamento deve constar também do Acordo, mas precisamos de um tempo mínimo de discussão com os empregados interessados para que isto seja feito de forma adequada. Outras questões, como a salva-guarda para aposentáveis, precisam ser revistas. Não é admissível que, para o empregado ter pelo menos um ano de estabilidade até a sua aposentadoria, tenha que abrir mão dos 40% de multa do seu FGTS.

6. Por fim, já que a empresa, por iniciativa própria, adiantou parte do PPR para apenas uma parcela de seus empregados, sem ninguém ter assinado nenhum Acordo, a Comissão propôs que a empresa faça um adiantamento de 30% do salário no mês de janeiro/2010, a ser descontado no mês de abril/2010, para todos os empregados que não receberam PPR em dezembro/09. É uma medida que equalizaria o mesmo tratamento para todos os empregados.

É principalmente nestes pontos que precisa haver avanço por parte da Embratel.

Não há vitória sem luta

É preciso que todos os empregados não só acompanhem como também se mobilizem para que consigamos um Acordo decente. Mesmo que demore um pouco mais, o importante é chegarmos a um Acordo que estabeleça condições dignas de salário e trabalho para o próximo período. Todo mundo fica agoniado para definir logo o reajuste ou saber dos adiantamentos, mas não podemos fazer um Acordo Coletivo apenas para corrigir o salário pela inflação ou receber adiantado alguma coisa que já é nossa. Acordo Coletivo não é para isso. É para melhorar as condições de vida e trabalho de cada um de

nós. E vale aqui repetir mais uma vez: é inaceitável qualquer redução de benefício ou vantagem que temos na empresa hoje. Enquanto a empresa só melhora seus resultados, quer piorar o Acordo com os trabalhadores.

A EMBRATEL vai ter em 2009 um de seus melhores resultados seja em Receita, EBITDA ou em outros indicadores. Todos os gerentes falaram sobre isto nos seus "kick-off"s. Mas é preciso que estes resultados positivos sejam traduzidos em cláusulas concretas do nosso Acordo Coletivo, no aumento do salário, na melhoria dos benefícios. Não queremos só

ganhar PPR, que é importante mas passa, enquanto nossos salários e benefícios são o que fica conosco de fato.

Os trabalhadores da EMBRATEL foram muito claros quando rejeitaram a primeira proposta da empresa por ampla maioria, demonstrando sua insatisfação e apontando as reivindicações que expressam o desejo do corpo de empregados. A empresa precisa entender esta mensagem e negociar de fato um Acordo que beneficie os trabalhadores, os verdadeiros construtores de tantos resultados positivos.

VAMOS LUTAR PARA QUE ISTO ACONTEÇA.