

Decepção

AS DUAS FACES DA ISA CTEEP

Para os acionistas recorde em pagamento de dividendos;

Para os trabalhadores corte de benefícios.

ISACTEEP é líder no setor de transmissão de energia elétrica no Brasil. Também dizem ser a líder clara em questões relacionadas a pessoas.

Por isso, foi reconhecida como uma das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, segundo a Great Place To Work.

Uma verdadeira contradição ao relembrarmos algumas medidas como o corte de refeição dos seus trabalhadores, corte de função acessória, corte de transporte em horário de almoço.

De certa forma, essas medidas é a tradução daquilo que paira na sede da companhia: empresa com os melhores resultados financeiros. E para os trabalhadores?

Retirada de direitos e corte de benefícios históricos. São duas realidades tão distintas exibidas em curto espaço de tempo.

O ano de 2020 começa exatamente como terminou 2019.

No momento que os trabalhadores vislumbravam um novo futuro, o novo Presidente da Companhia mantém a mesma postura do presidente anterior, cortar, reduzir e cortar direitos dos trabalhadores e para os acionistas recordes em pagamento de dividendos sobre o lucro da



empresa, e a nova Gerente de Talento Organizacional as mesmas práticas da gerente de Recursos Humanos anterior cortar benefícios e direito dos trabalhadores.

Só em função acessória e refeição a empresa cortará em média R\$1.200,00 em recebimentos dos trabalhadores.

Na ISA CTEEP as práticas não mudam, e só pioram diante desse novo cenário. Basta relembrar que a interlocução com as entidades sindicais que já era ruim praticamente não existe mais.

Agora várias medidas de impacto na vida dos trabalhadores estão sendo tomadas arbitrariamente sem nenhu-

ma negociação com os sindicatos representativos da categoria. Uma prova disso foi que a empresa publicou uma nova norma de Reembolso de Despesas de Viagem sem nenhum comunicado prévio aos trabalhadores, Gerentes e coordenadores.

Imediatamente, o Sinerjia Campinas encaminhou correspondência à empresa para solicitar esclarecimento sobre as normas de Reembolso de Despesas de Viagem.

Pelas informações já divulgadas, a empresa deixará de pagar refeições para o trabalhador em horário normal de trabalho fora de sua cidade-sede. Ou seja, o trabalha-

dor terá que pagar do próprio bolso para almoçar longe da família.

Mas já antecipou que irá manter o benefício até final de março e em abril irá implantar o novo procedimento, que é de pagar somente o jantar pra quem dorme fora do seu domicílio.

O Sindicato não concorda com essa postura arbitrária da CTEEP. Caso a empresa não volte atrás em sua decisão, iremos tomar as medidas judiciais cabíveis. Enquanto o assunto não for resolvido, orientamos os trabalhadores a guardar as notas de despesas de viagem para uma futura necessidade de comprovação.

CTEEP: a decepção continua

ISA CTEEP: AS DUAS FACES DA MESMA MOEDA

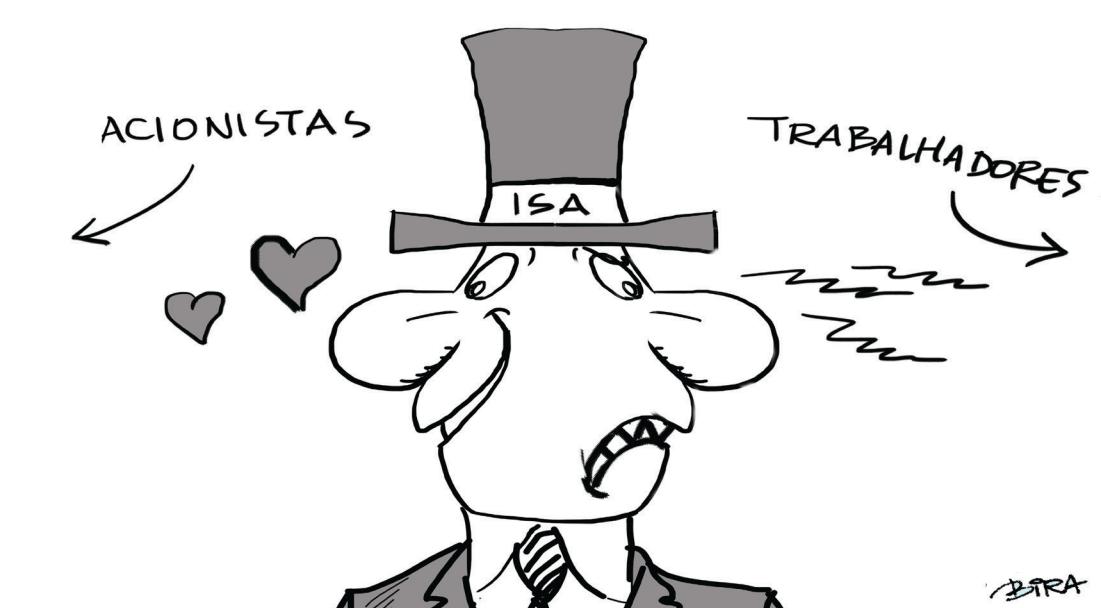
ANEEL muda metodologia de calculo da PV, e empresa afirma que trabalhadores não cumpriram meta da PLR 2019

Apesar de seu extraordinário resultado financeiro que comprova que a empresa foi a melhor do setor elétrico em termos de ganho e lucratividade no último período, e nas palavras do seu Presidente uma empresa com grande saúde financeira e muito dinheiro para investimento em 2020, pela primeira vez na história da companhia ficamos sabendo que os trabalhadores não cumpriram a meta de parcela variável na PLR 2019.

Pior: na verdade, a Cteep se quer cumpre o ACT 2019 explicando o que, como e porque isso ocorreu em um ano tão esplendoroso.

O Sinergia Campinas procurou o Diretor De Operação e Manutenção, desde dezembro de 2019 e solicitou agendamento de uma reunião para esclarecimento sobre a metodologia, calculo e apuração das metas da PLR 2019 para buscar uma formula de anular ou amenizar os efeitos nefastos desses resultados passados e evitar novas ocorrências no futuro que possa vir a prejudicar os trabalhadores, sem nenhuma resposta até o momento.

Quanto à PLR, a Cteep não conseguiu explicar as metas e indicadores apre-



sentados na mesa de negociação.

Além do mais, ela não fez a correção da parcela fixa da PLR 2019 e na apuração quer descontar 20% do valor total da PLR por não cumprimento da meta PV (parcela variável).

Conclusão: além de não reajustar a parcela fixa, para os baixos salários a PLR 2019 será 20% menor que a PLR de 2018 afirma a direção do Sinergia Campinas

Durante a campanha salarial o Sinergia Campinas alertou a empresa e os trabalhadores sobre as metas da PLR 2019 não serem factíveis, impossíveis de serem batidas, mas os negociadores da empresa argumentaram que as metas da PLR ti-

nham sido validadas pela ISA/Colômbia e que abrangiam todos os trabalhadores.

O Sinergia CUT rebateu, afirmando que não assinaria um acordo com metas estouradas e não factíveis. Diante da intransigência por parte dos negociadores, o Sinergia CUT recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho em Campinas, pois no caso da PLR, alguns indicadores já estavam completamente comprometidos.

O Sinergia Campinas exige o cumprimento do ACT que prevê negociação da PLR 2020 a partir de fevereiro de 2020, para evitar o comprometimento das metas deste ano também.

Diante do histórico de intransigência, que se uti-

liza da fragmentação da base sindical na retirada de direitos conquistados, que ocorre desde 2013 com a negociação da PLR, em plena vigência do ACT, é preciso a unidade na luta dos trabalhadores. “É preciso barrar a intenção da empresa de aprofundar a precarização e as condições de trabalho”, alertam os dirigentes sindicais.

“Querem transformar o nosso ACT, que tem hoje 44 cláusulas, em um documento com uma folha tipo sulfite, no tamanho A4”, avaliam os sindicalistas.

Segundo os dirigentes, os trabalhadores não podem permitir quaisquer retrocessos já conquistados. Por isso, voltam a reafirmar que a unidade torna os trabalhadores mais fortes. Só a Luta te Garante!