



NOVA CONTRAPROPOSTA TEM POUCOS AVANÇOS E TENTA DIVIDIR A CATEGORIA

A CEMAR apresentou nova contraproposta em reunião de negociação realizada no dia 07 de dezembro com o Sindicato. Em linhas gerais, os avanços são muito tímidos e consideramos a proposta muito aquém do que a Cemar pode e deve oferecer aos trabalhadores.

A proposta pode ser sintetizada em quatro pontos:

1. Quanto às cláusulas econômicas, a Cemar mantém a proposta de reajuste salarial em 1,83% (INPC), mas recua na questão do congelamento dos demais benefícios, propondo o mesmo índice (1,83%) para auxílio alimentação, auxílio natalino e demais benefícios, exceto seguro de vida.

2. Para o PPR, a empresa propõe duas alterações. Reduz o período mínimo para aplicar a proporcionalidade no pagamento do Programa. Antes, o trabalhador recebia proporcionalmente a partir de 90 dias de contrato, agora receberá a partir de 15 dias de contratado. A Cemar também diminui o grau de dificuldade no atingimento de meta que trata o parágrafo 9º da 3ª cláusula (Bonificação). Antes a pontuação mínima era 10, agora passa a ser 8.

3. A Cemar propõe uma inovação no ponto eletrônico, que poderá ser acessado também pelo tablet e outros equipamentos.

4. A Cemar propõe excluir também os executivos da cláusula de Reajuste de Salários, propondo uma negociação direta com esse segmento. Hoje, apenas os gerentes estão fora da negociação do reajuste salarial via ACT, a Cemar agora quer deixar de fora também os seus 69 executivos.

Pode até parecer que a proposta melhorou. Mas a verdade é que ela continua indecente e até perversa, senão vejamos:

A Cemar recua no congelamento dos benefícios, mas oferece um índice irrisório de 1,83% quando o Grupo Equatorial ostenta um EBITDA de R\$ 502 milhões, com crescimento de 13,7% em relação ao reportado no 3º trimestre 2016. Teve Lucro Líquido de 252 milhões só entre o terceiro trimestre de 2016 e o 3º trimestre de 2017, com crescimento de 17%. E a Cemar ainda foi agraciada com reajuste tarifário de 13% em média. Não bastasse a desproporcionalidade imoral nesses índices (reajuste do trabalhador X ganhos da empresa), ainda precisamos considerar que na composição da inflação geral, a inflação de alimentos tem índice mais de três vezes maior (cerca de 6%), então o que justifica a empresa propor aos seus trabalhadores um índice no

auxílio alimentação e natalino tendo como referência o índice geral de inflação que nem de longe cobre as perdas do período?

No caso do Programa de Participação nos Resultados (PPR), as alterações propostas pela Cemar não são ruins, no entanto, não podemos perder de vista que elas são pontuais e não foram pensadas para beneficiar os trabalhadores. A Cemar quer mudar apenas o que ela já reconheceu que é impossível de atingir, o que é inviável. O STIU-MA quer discutir o Programa como um todo, questiona as decisões impostas unilateralmente pela Cemar, que, na prática, penalizam imensamente trabalhadores e trabalhadoras com metas e regras injustas e não possibilitam a divisão possível e justa do bolo dos resultados produzidos com o suor de cada um e cada uma de nós. Todos sabem que a Cemar deixou de pagar a bonificação (3º salário) por dois anos. O que era considerado o “Programa Pagador” acabou refletindo negativamente na preciosa imagem que ela vende na mídia e a consequência disso foi perda no ranking das melhores empresas para se trabalhar, Ou seja, a Cemar melhora um pouquinho o PPR em benefício próprio.

No caso da exclusão dos executivos, também precisamos estar atentos. Até parece que não atinge a maioria, por isso, podíamos deixar passar. Mas a proposta da CEMAR representa um grande perigo. Se permitimos que a cada data-base, a CEMAR retire um segmento da negociação, abrimos caminho para que a empresa avance para uma proposta de negociação individual, já permitida pela Reforma Trabalhista, o que fragiliza ainda mais o conjunto dos trabalhadores, prejudicando a todos e todas. Se em negociação coletiva, com Sindicato na porta da empresa, a CEMAR se comporta como faz hoje, imagina em negociação individual, diretamente com cada trabalhador, o que ela faria. É isso que queremos?

Por tudo isso, o STIU-MA entende que é preciso analisar com cautela, questionar e compreender que a empresa continua sendo injusta com seus trabalhadores e trabalhadoras, negando a cada um e cada uma o mínimo de reconhecimento e dignidade através de um acordo decente.

É hora de refletir e deliberar.

VEM PRA ASSEMBLEIA!

ASSEMBLEIA GERAL DOS TRABALHADORES DA CEMAR



**11/12
(SEGUNDA)
08:00 h
Bacabal
Pinheiro
Timon**

**12/12
(TERÇA)
08:00 h
São Luís
Imperatriz**