

CAMPANHA SALARIAL 2022 - EQUATORIAL MARANHÃO

Contraproposta da Equatorial é desrespeitosa diante das condições do Grupo

A Equatorial Maranhão apresentou sua contraproposta formalmente para o STIU-MA no último dia 09 a noite, após três reuniões de negociação.

No geral, a proposta é ruim (e já foi pior), chega a ser desrespeitosa se comparada à justa expectativa dos trabalhadores e às condições econômicas do Grupo Equatorial, que não tem do que se queixar quando o assunto é resultado obtido graças ao trabalho dos empregados e empregadas da empresa.

A negociação até aqui - A 1ª Reunião de Negociação foi realizada no dia 31 de outubro com foco nos esclarecimentos em relação à pauta de reivindicação da categoria e na discussão de premissas e expectativas de negociação. Nesta reunião também foi acertada a prorrogação do Acordo Coletivo de Trabalho, que foi prorrogado por 30 dias, ou seja, até 30 de novembro.

A 2ª Reunião, realizada no dia 07 de novembro, já foi de negociação propriamente dita, com debate de todas as cláusulas da Pauta. Na ocasião, a empresa se manifestou na defesa de alguns retrocessos no ACT, como, por exemplo, retirada da cláusula de Piso salarial e imposição de restrições na cláusula de Atividades Sindicais.

Além disso, os representantes da Empresa, apresentaram proposta muito ruim para as cláusulas econômicas. Resumindo, propôs concessão de 100% do INPC nos salários e alguns benefícios de forma parcelada, sendo 50% na data base (novembro 2022) e 50% somente em junho de 2023.



O STIU-MA rechaçou e repudiou a posição da empresa em mesa, alertando que a proposta era desrespeitosa e indigna até de ser analisada pelos trabalhadores e trabalhadoras.

No dia 09 de novembro, Sindicato e Equatorial realizaram a 3ª reunião de negociação. Na ocasião, a Equatorial recuou quanto às restrições que queria impor às Atividades Sindicais e apresentou uma proposta (formalizada depois por email) que, em linhas gerais, mantém sem alteração, 22 cláusulas do ACT vigente e propõe mais:

- Retirada das cláusulas Piso Salarial e Recolhimento do FGTS;
- Para as cláusulas econômicas, reajuste de 100% do INPC sobre salários e alguns benefícios,



ainda parcelado em duas vezes, sendo 70% na data base e 30% em junho de 2023. Para o Vale Natalino, a Equatorial quer aplicar reajuste de apenas 80% do INPC.

- Mudança no Auxílio creche, com redução da faixa etária para 5 anos, 11 meses e 29 dias (hoje são 6 anos, 11 meses e 29 dias). A empresa alega que a proposta está em conformidade com uma Lei aprovada em 2022, que fixou essa faixa etária.

(Veja a proposta da Equatorial completa no quadro).

Desrespeito - Para o Sindicato, a proposta da Equatorial tem vários problemas.

Primeiro, a retirada da Cláusula de Piso Salarial seria um retrocesso, uma perda de referência mínima para o salário dos trabalhadores da empresa. No caso do Recolhimento do FGTS, não há grandes problemas, porque é uma matéria estabelecida em Lei, o que não é o caso do Piso Salarial.

No caso da diminuição da faixa etária para o Auxílio Creche, o Sindicato entende que é preciso discutir melhor e buscar alternativas para evitar que, mais uma vez, só o trabalhador perca e a empresa ganhe.

Já quanto às cláusulas econômicas, a proposta nos parece inadmissível. Pra começo de conversa, o STIU-MA não concorda com parcelamento. Depois, entendemos que o INPC não recupera perdas do auxílio alimentação, porque a inflação de alimentos é mais de duas vezes superior ao índice da inflação geral. No caso do Vale Natalino, o desrespeito é ainda maior, porque querem repassar menos que o INPC, que já é insuficiente, ou seja, a empresa não quer garantir sequer um Natal digno para aqueles que trabalham com compromisso e excelência durante todo o ano.

A história se repete. A Equatorial cresce cada dia mais, comprando novas empresas, vendendo mais energia, impondo mais trabalho aos seus empregados, aumentando sua receita, mas na hora de compensar minimamente os maiores responsáveis pelos seus resultados, apresenta uma proposta indecente, que, nem de longe, reconhece os esforços de quem trabalha. Ao contrário, a ideia da empresa é sempre lucrar mais às custas dos trabalhadores.

Os resultados do Grupo são públicos. Segundo matéria da Infomoney, a Equatorial

Energia teve, no segundo trimestre de 2022, Ebtida - lucro antes de juros, impostos, depreciações e amortizações - de R\$ 1,803 bilhão, avanço de 47,5% na comparação anual.

“A receita operacional líquida avançou 52%, a R\$ 6,492 bilhões, enquanto a bruta subiu 59,6%, a R\$ 9,042 bilhões”.

Difícil de acreditar que o Grupo que apresenta estes resultados quer parcelar reposição salarial de trabalhador - que não é sequer reajuste. Isso é, no mínimo, desrespeitoso e até mesmo vergonhoso.

Os trabalhadores e trabalhadoras da Equatorial merecem mais e podem conquistar isso. Vamos refletir para deliberar na hora certa.

CONTRAPROPOSTA DA EQUATORIAL

Apresentada formalmente no dia 09/11/2022

Cláusulas do ACT 2020/2022 que a empresa propõe pela manutenção (sem alteração):

1. Abrangência do ACT: Manutenção para todos os colaboradores;
2. Turno ininterrupto de revezamento
3. Adicional de Insalubridade
4. Adicional de periculosidade
5. Eqtprev
6. Saúde Ocupacional
7. Reuniões bimestrais
8. Acompanhamento a dependente em caso de doença
9. Licença prêmio
10. Prevenção e tratamento de dependências químicas
11. Programa de preparação p/ a aposentadoria
12. Passivos trabalhistas
13. Assistência jurídica aos empregados
14. Preconceito, Discriminação e Assédio
15. Vale transporte
16. Taxas, contribuições e doações
17. Plano de saúde
18. Auxílio Doença
19. Uniforme
20. Assistência ao acidentado
21. Segurança do dirigente sindical
22. Abono de ponto



continua→

CONTRAPROPOSTA DA EQUATORIAL - Apresentada formalmente no dia 09/11/2022)**Cláusulas que a empresa propõe que sejam excluídas do ACT:**

1. **Piso salarial**
2. **Recolhimento de FGTS**

Cláusulas que a empresa propõe que sejam mantidas com aperfeiçoamento:

1. **Data base e Vigência:** Manter a data base em 01/11. Ajustar a vigência para 2022/2024, excluindo do parágrafo primeiro apenas a cláusula de piso salarial. Manter as 4 possíveis cláusulas para discussão;
2. **Reajuste Salarial:** Correção dos salários em 100% do INPC acumulado em outubro/2022, em duas parcelas, sendo: a) 70% (setenta por cento) a partir de novembro/2022, incidente sobre o salário de 31/10/2022; b) 30% (trinta por cento) a partir de junho/2023, incidente sobre o salário de 31/10/2022, garantida a retroatividade a novembro/2022, exceto em relação à PLR já recebida pelo colaborador. Estão excluídos os ocupantes dos cargos de Executivos, Gerentes, Superintendentes e Diretores.
3. **Pagamento Dos Salários:** Acatar o pleito do sindicato, para manter a tabela, ajustando os dias;
4. **PPLR*:** Manter a regra, critérios, números de salários e bonificação adicional, atualizando o período, incluindo a palavra da Superintendência em alguns campos e incluindo a nota objetiva ponderada para efeito de cálculo do PPME*;
5. **Transferência de empregados:** Reajustar as faixas salariais e o valor com a mesma sistemática aplicada na cláusula de reajuste salarial (70% + 30%).
6. **Plano odontológico:** Inserir o parágrafo quinto que possui na cláusula do plano de saúde e excluir os parágrafos segundo, parágrafo terceiro e quarto;
7. **Auxílio Educacional:** a) aplicar a sistemática do reajuste (70% + 30%) em relação aos valores do auxílio creche; b) adequar a idade máxima do auxílio creche, conforme a lei (14.457/2022), ou seja, até 5 anos, 11 meses e 29 dias; c) aplicar reajuste de 80% do INPC na faixa salarial do Auxílio Aquisição Material Escolar. d) excluir o parágrafo primeiro (sobre o fornecimento de material didático para os filhos portadores de necessidades especiais) e inserir que o benefício do auxílio aquisição material escolar será concedido aos filhos portadores de necessidades especiais, sem a limitação da idade e faixa salarial;
8. **Auxílio Funeral:** Manter a mesma regra e múltiplos de valores, ajustando a redação para destacar que este benefício, poderá constar em apólice de seguro de vida em grupo, firmado com a Seguradora;

9. Seguro de Vida e Acidentes: a) aplicar reajuste de 80% do INPC nos valores;

10. Vale alimentação mensal: a) aplicar a mesma sistemática de reajuste (70% + 30%); b) Para manter a natureza indenizatória do benefício, é necessário inserir participação do colaborador vinculado à primeira faixa salarial no valor de R\$ 1,00; c) inserir a possibilidade do colaborador poder converter o VA em VR, de acordo com os percentuais disponibilizados pela empresa, através do Portal de Serviços, conforme calendário da empresa;

11. Vale alimentação natalino: a) reajustar o valor do benefício em 80% do INPC;

12. Segurança e Saúde do Empregado: a) ajustar a redação para retirar os parágrafos décimo e décimo primeiro.

13. Atividades Sindicais: a) no item 'a', substituir a palavra "Ceder" por "liberar"; b) ajustar apenas o item "f", para sinalizar que o sindicato precisa informar no mesmo dia da indicação do representante sindical;

14. Jornada de Trabalho: a) ajustar a redação para melhor organização do texto, colocando a regra do banco de horas em outra cláusula. b) permitir a compensação aos sábados no banco. c) excluir o item "b" do parágrafo nono;

15. Apoio à maternidade: Ajustar a redação referente à licença adoção, para ampliar o prazo, conferindo o mesmo prazo da licença maternidade. (Aumento do prazo da licença adoção) e excluir a palavra "sempre" do parágrafo primeiro.

16. Estímulo ao desenvolvimento pessoal dos empregados: Manutenção da redação, ajustando para excluir as áreas mencionadas/específicas;

*** Nota sobre o ajuste do PPLR:** Quanto ao critério da nota objetiva, esclarecemos que, até então, utilizávamos as notas individuais destas posições para o cálculo do PPME. No entanto, a empresa propõe considerar a nota objetiva ponderada da hierarquia. Assim, para as equipes será considerada a hierarquia a qual estiverem relacionadas, valendo 10% da Nota Objetiva do Diretor ou Superintendente, conforme estrutura imediatamente superior a qual estiverem ligados, 20% da Nota Objetiva do Gerente e os demais 70% será composto pela nota individual da tabela de IC da equipe.

Obs: A empresa se manifesta contra a inclusão das novas cláusulas propostas na Pauta de Reivindicações dos Trabalhadores.