

ESOL Automação e ESOL Construção

Trabalhadores decidem sobre propostas finais para o ACT 2020

Assembleias virtuais da Soluções serão realizadas na quarta (27). Já para o pessoal da Construção as assembleias presenciais acontecem na quinta (28) e sexta (29). Participe!

2020 foi um ano atípico e difícil para classe trabalhadora em todo mundo. A pandemia impôs uma nova realidade com muitas perdas em todos os sentidos. Nas negociações da Campanha Salarial para negociação dos Acordos Coletivos não foi diferente mas, após inúmeras rodadas de negociação, o Sinergia CUT conseguiu construir uma proposta final para ser apresentada e avaliada pelos trabalhadores da ESOL Automação e da ESOL Construção.

Vale ressaltar que, em dezembro de 2020, o interlocutor com as empresas, James Simon Melo Dos Santos, foi uma das milhares de vítimas fatais da covid-19 no Brasil, o que dificultou ainda mais as tratativas. Aos amigos e familiares do companheiro, o Sindicato expressa solidariedade e os mais sinceros sentimentos.

Só os reajustes são diferentes

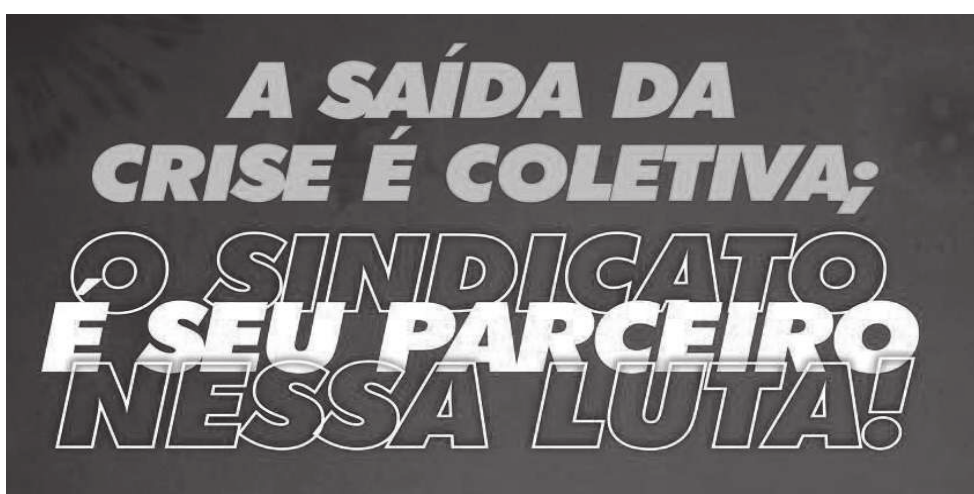
Pelas propostas negociadas entre empresas e Sindicato, a diferença se limita aos reajustes dos itens econômicos, devido às diferentes datas-base. Nas duas propostas, os ACTs teriam vigência de dois anos.

Mas, para trabalhadores da ESOL SP (Automação), com data-base em julho, o reajuste seria de 2,35% em salários e benefícios, com pagamento das diferenças em fevereiro próximo, caso a proposta seja aprovada.

Já com data-base em outubro, o pessoal da ESOL Construção teria reajuste de 3,89% nos salários e benefícios econômicos, também com pagamento dos retroativos em fevereiro de 2021, em caso de aprovação.

Demais cláusulas são iguais

Pela proposta negociada, todas as demais cláusulas são idênticas.



A começar pela 8ª, referente ao vale alimentação, que diz, no **parágrafo terceiro**: “Os Empregados que assim desejarem, poderão converter 30% (trinta por cento), 50% (cinquenta por cento), 70% (setenta por cento) ou 100% (cem por cento) do valor do seu Auxílio Alimentação em Auxílio Refeição. A conversão que trata esse Parágrafo deverá ocorrer por escrito, junto à área de Gestão de Pessoas, apenas nos meses de janeiro e julho de cada ano, em formulário específico”.

Plano de Saúde

Já o custeio do Plano a coparticipação da empresa para o titular ficaria em 100% e dos dependentes em 40%, ficando o trabalhador responsável pelos outros 60%. Confira a redação:

“**Parágrafo quinto**: A partir de 01/fevereiro/2021 a empresa implantará a Nova Regra de Custeio do Plano de Saúde, que passará a ser por faixa etária, conforme previsto pela ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar). Ficando mantida e ratificada até 31/janeiro/2021 à regra existente no ACT 2019 ESO SP, registrado no

Mediador SRTE sob a Solicitação nº MR052415/2020.

Parágrafo Sexto: A partir de 01/fevereiro/2021, se o valor do custeio da mensalidade plano de saúde, do grupo familiar do titular - empregado(a), esposa(o) e filho (a), ficar acima do valor praticado em 31/01/2021, a empresa custeará o valor da diferença entre o modelo anteriormente praticado e o novo modelo (por faixa etária).”

Tabela Mensalidade do Plano de saúde por Faixa Etária

IDADE	VALOR A PAGAR (R\$)
00-18	R\$ 92,70
19-23	R\$ 137,31
24-28	R\$ 159,92
29-33	R\$ 177,14
34-38	R\$ 196,31
39-43	R\$ 213,46
44-48	R\$ 240,90
49-53	R\$ 280,97
54-58	R\$ 351,07
59 ou mais	R\$ 555,23

Leia mais no verso do boletim...

Conheça a proposta negociada para compensação de jornada...

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: PRORROGAÇÃO/COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica instituído o Banco de Horas, na forma estabelecida pelo presente Acordo coletivo, mediante as seguintes condições:

Paragrafo Primeiro: Para todos os empregados que recebam adicional de periculosidade, as horas excedentes à jornada contratual de trabalho mensal serão divididas da seguinte forma: a) 60% (sessenta inteiros por cento) das horas extras realizadas serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento), aplicados sobre o valor da hora normal; 40% (quarenta inteiros por cento) serão lançadas no banco de horas, para serem compensadas integralmente – conforme período de apuração da frequência adotado pela Empresa, compensadas no período máximo de 6 (seis) meses – por ausências ao trabalho, na proporção de 01h00min (uma hora) de trabalho por 01h00min (uma hora) de descanso, nos dias normais e sábados.

Paragrafo Segundo: Para os demais cargos da empresa, todas as horas extras geradas serão lançadas para compensação no banco de horas e

poderão ser compensadas integralmente – conforme período de apuração da frequência adotado pela Empresa, compensadas no período máximo de 6 (seis) meses - por ausências ao trabalho, na proporção de 01h00min (uma hora) de trabalho por 01h00min (uma hora) de descanso, nos dias normais e sábados.

Parágrafo Terceiro: Para todos os cargos, as horas lançadas no banco de horas não terão acréscimo de horas, sendo 01h00min (uma hora) de trabalho por 01h00min (uma hora) de descanso, sendo passíveis de compensação em dias normais e sábados e caso não sejam compensadas no período pactuado, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento). O saldo negativo no banco de horas, poderá ser transferido para os próximos períodos do banco de horas que se iniciarem.

Parágrafo Quarto: Para todos os cargos, as horas constantes do saldo positivo não compensadas no período estabelecido, serão quitadas como extraordinárias, observando-se o acréscimo de 50% (cinquenta inteiros por cento), aplicados sobre o valor da hora normal, se realizadas em dias normais e sábados.

Parágrafo Quinto: As horas trabalhadas no repouso semanal remuner-

ado (DSR) e, em feriados, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), e não poderão ser lançadas em banco de horas.

Parágrafo Sexto: Facultará à Empresa descontar do salário do empregado que deixar de comparecer ao trabalho, quando devidamente convocado para compensação, o valor das horas não compensadas e o DSR respectivo dentro do mês em que deveria ter feito a compensação, desde que não seja por motivo de força maior, devidamente comprovado pelo empregado.

Parágrafo Sétimo: Ocorrendo o desligamento do empregado, seja por sua iniciativa, seja de iniciativa da Empresa, o saldo credor de horas deverá ser pago junto às demais verbas rescisórias à base de 50% (cinquenta inteiros por cento) da hora normal.

Parágrafo Oitavo: Caso o saldo do banco de horas do empregado despedido seja devedor, a Empresa descontará, sem quaisquer acréscimos, os valores respectivos dessas horas, no acerto das verbas rescisórias.

Parágrafo Nono: O prazo para comunicação ou solicitação para realização da compensação deverá ocorrer com antecedência de 72h00min, tanto para Empresa quanto para o Empregado.

... e para o pagamento da PLR 2020

DOS INDICADORES E PESOS

INDICADOR	MÍNIMO	ALVO	ÓTIMO	PESO PLR
Custo/KM Frota	1,76	1,67	1,51	13,46%
HE/HHT	17,98	17,12	16,27	19,23%
PMSO	16.896	16.404	15.912	19,23%
EBITDA	901	949	996	38,46%
Ressalvas de Obras	5,25	5,00	4,75	9,62%

DO PAGAMENTO

Ao final do exercício da PLR e após a realização da Assembleia Geral Ordinária dos Acionistas da Empresa, a se realizar, em princípio, no mês de abril do ano subsequente, a Empresa se compromete a pagar a PLR aos funcionários que contribuíram para o alcance das suas metas, em valor calculado nos termos deste instrumento, pagamento este que ocorrerá até o dia 15 do mês de maio, do ano subsequente.

CÁLCULO DOS VALORES A SEREM DISTRIBUÍDOS



PARTICIPE!!!

Publicação de responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de Campinas e do Sindicato dos Energéticos do Estado de São Paulo. **Sede:** Rua Doutor Quirino, 1509 - Centro - Campinas, SP CEP: 13015-082. **Fones:** Campinas Sede (19) 3739-4600

Diretor de Comunicação: Luiz Carlos dos Santos

EXPEDIENTE

Redação: Débora Piloni (MTb 25172), Elias Aredes Jr. (MTb 26850), Lilian Parise (MTb 13522) e Nice Bulhões (MTb/MS 74)

Ilustração: Ubiratan Dantas **E-mail:** comunicacao@sinergiaspcut.org.br

