

Campanha Salarial 2023

Arrogância e intransigência: isso ainda é a Cteep!

Sinergia CUT faz assembleias em todos os locais de trabalho para informar sobre a proposta rejeitada na negociação da CS e a decisão unilateral da empresa em mudar o plano de saúde.

Tudo junto e misturado, sem nenhum respeito a trabalhadores e trabalhadoras. Participe!

Depois de recusar a solicitação do Sinergia CUT de reabertura da negociação da Campanha Salarial (CS), com mais uma proposta rejeitada na mesa pela bancada sindical, a Cteep convocou reunião para informar que decidiu, unilateralmente, alterar o Plano de Saúde dos trabalhadores.

Tudo junto e misturado, sem levar em consideração a pauta de reivindicações aprovada pela categoria e sem nenhuma negociação com os sindicatos, agora a bancada patronal passou do limite, avaliam os dirigentes sindicais.

“As atitudes que os negociadores da Cteep têm tomado recentemente beiram o absurdo da arrogância, intransigência e autoritarismo. Sem nenhum diálogo aberto com as entidades sindicais, se recusam a reabrir a negociação da CS e agora ainda querem impor uma decisão unilateral de mudança no plano de saúde dos trabalhadores, o que vai impactar a vida de quem está na ativa e de quem já está aposentado”, denunciam.

Assembleias informativas

É sobre esse clima insustentável criado pela empresa que o Sinergia CUT convoca assembleias a partir desta segunda-feira (11) em todos os locais de trabalho, para informar a categoria dos detalhes dos dois problemas.

Participe! A luta agora é por aumento de salários e direitos! Nada mais, nada menos que exigir respeito a quem, de fato, constrói os altos lucros da empresa!

Quatro rodadas, quatro propostas rejeitadas e ainda a recusa de reabrir negociação...

Desde junho, o Sinergia CUT participou de quatro rodadas de negociação com a Cteep, a última no dia 7 de julho, quando a empresa insistiu em apresentar o que chamou de “proposta final” para um novo **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** e para o pagamento da **PLR 2023. Leia no verso.**

Em resposta, todas as entidades sindicais ressaltaram que “a proposta da empresa não atende à pauta de reivindicações dos trabalhadores, principalmente por não contemplar uma Política de Emprego e pelo fato de ainda manter o teto limitador de reajuste salarial, que continua excluindo os cargos executivos”.

“Também não concordamos com a exclusão dos 4819, na cláusula segunda do ACT, o que pode dar margem para que a Secretaria Estadual da Fazenda não aplique nenhum reajuste salarial, prejudicando todos os aposentados. Seria bom deixar claro e escrever que a exceção da aplicação de reajuste é para executivos da ativa”, defenderam.

Proposta rejeitada de novo

Com a proposta mais uma vez rejeitada na mesa, as entidades solicitaram nova rodada para possibilitar avanços. A avaliação da bancada sindical já era de que, caso não fosse agendada nova reunião, “cabe aos sindicatos decidirem as próximas medidas cabíveis para garantir, minimamente, os direitos arduamente con-

quistados no passado e atender ao princípio de proibição de retrocesso social”.

Pressão para reabertura

Foi por isso também que as entidades decidiram não levar a proposta chamada de “final” para avaliação da categoria, na expectativa de continuar negociando e pressionando avanços na mesa.

Mas a Cteep manteve a intransigência e a arrogância, respondendo negativamente a três correspondências oficiais dos sindicatos. Nada de reabertura, nada de negociação.

Por isso, foi com surpresa que o Sinergia CUT recebeu convite para uma “reunião virtual informativa”-sem debate, apenas um comunicado de decisão da companhia com “avanços” depois de “um grande esforço, inclusive com envolvimento dos acionistas da Colômbia, para apresentar um **Plano de Incentivo Aposentadoria. Leia no verso.**

Os sindicatos repudiaram, mais uma vez, a atitude autoritária da Cteep: “Verdadeiro absurdo, já que um processo de negociação envolve duas partes para a construção de uma proposta negociada de fato, a partir da pauta da categoria, permitindo assim avanços para chegar a uma proposta realmente final que garanta dignidade e respeito. Ao invés disso, só pensaram em prejuízos para os trabalhadores”.

A PROPOSTA IMPOSTA DO PIA

- ↙ Ter 55 anos de idade
- ↙ Ter 15 anos de empresa
- ↙ Estar aposentado pelo INSS na data do desligamento
- ↙ 75 dias aviso prévio
- ↙ 2 salários de indenização
- ↙ Pagamento de 12 x valor VR
- ↙ 6 meses de plano de saúde (AMHO)
- ↙ Garante todas as verbas rescisórias

A PROPOSTA UNILATERAL DO PS

Para alterar o **Plano de Saúde**, unilateralmente, sem discussão, a Cteep alega que são constantes as reclamações do plano administrado pela Vivest, com saídas voluntárias de trabalhadores, além dos que não usam devido ao alto custo de coparticipação. A empresa ainda diz que quer melhorar o Plano de Saúde, mas não admite nenhuma discussão com os trabalhadores ativos e aposentados, os maiores interessados. Ainda faz promessas de que tudo vai melhorar. **Acompanhe um resumo do que a Cteep afirma:**

“COMO É HOJE”

- ↙ Cota de rateio, sendo que o valor varia mensalmente (imprevisibilidade de custo)
- ↙ Coparticipação de acordo com a faixa salarial (entre 30% e 50%, maior público) e sobre todas as utilizações
- ↙ Valor de reembolso é baixo, variando conforme o cargo. Ex: consulta para coordenadores e especialistas (reembolso de R\$ 65)
- ↙ **Digna Prata II:** Demais colaboradores
- ↙ **Digna Prata I:** Estagiários e Aprendizizes
- ↙ Rede credenciada ineficiente, dependendo da especialidade médica e da localidade
- ↙ Contribuição para titular é de 1 cota de rateio, para dependentes, nenhuma; para agregados, 1 cota/agregado.

“COMO FICARÁ”

- ↙ Não haverá cota de rateio
- ↙ Coparticipação de 30%. Será isentada a coparticipação de internações e terapias de alta complexidade
- ↙ O valor de reembolso será maior. Ex: consulta para coordenadores e especialistas (reembolso de R\$ 147)
- ↙ **Intermediário:** Especialista / Coordenador
- ↙ **Básico apartamento:** Operação / Técnico / Administrativo / Analista / Trainee
- ↙ **Básico Enfermaria:** Aprendiz / Estagiário
- ↙ Maior rede credenciada de clínicas e consultórios. Adequação de práticas de mercado: retirada de laboratórios Fleury e Alta para todos e para os cargos abaixo de coordenador e especialista retirada dos hospitais São Luiz, Nove de Julho, Pro Matre, e Oswaldo Cruz. Demais laboratórios e hospitais referências permanecerão, como o A+, Delboni, Salomão Zoppi, Santa Joana, Santa Paula e São Luiz Jabuquara.
- ↙ Custo zero para titular, 10% da mensalidade por dependentes (filhos e cônjuges); 50% da mensalidade por agregado (pais). Ex: Plano Básico Apartamento – valor da mensalidade é de R\$ 550 sendo R\$ 55 por dependente e R\$ 275 para agregado.

A PROPOSTA “FINAL” REJEITADA

- ↙ Reajuste Salarial e demais benefícios (exceto VA/VR) de 3,94% na Remuneração
- ↙ Base (RB = Salário + Adicionais Fixos)
- ↙ Executivos (Gerentes e Diretores) não são elegíveis a Reajuste Salarial por ACT
- ↙ Remuneração Base acima de R\$ 15.100 (2x teto INSS arredondado para a centena superior)
- ↙ Aumento em Parcela Fixa no valor de R\$ 594,94 (3,94% × R\$ 15.100)
- ↙ Aumento de 4,3% no valor facial do VR de R\$ 1.343 para R\$ 1.400,75
- ↙ Aumento de 4,3% no valor facial do VA de R\$ 451 para R\$ 470,39
- ↙ Menor aprendiz: Contratar 43 jovens aprendizes, com remuneração de um salário mínimo

Demais Cláusulas

- ↙ Gratificação de Férias: de R\$ 3.308 para R\$ 3.438,34 (3,94%)
- ↙ Filho excepcional ou deficiente físico: R\$ 1.008,15 para R\$ 1.047,88 (3,94%)
- ↙ Auxílio Creche/Babá: Até 3 salários mínimos nos 6 primeiros meses e R\$ 1.047,88 após seis meses)
- ↙ Piso Salarial (8h - operacional): de R\$ 2.408,68 para R\$ 2.503,59 (3,94%)
- ↙ Piso Salarial (8h - engenheiros): nenhuma alteração
- ↙ Auxílio Bolsa de Estudos (teto): de R\$ 11.246,50 para R\$ 11.689,62 (3,94%)
- ↙ Auxílio Bolsa de Estudos (montante por ano): de R\$ 891.027,54 para R\$ 926.134,03 (3,94%)
- ↙ Vale Refeição (afastamento auxílio doença): concessão até 4 meses, independente da doença
- ↙ Vale Cesta (afastamento auxílio doença): concessão até 12 meses, independente da doença
- ↙ Data base: garantida em 2024 a data base em 01/06/2024
- ↙ 1ª parcela do 13º salário: garantida em 15/01/2024
- ↙ Adicional de R\$ 327,41 na Cesta de Natal
- ↙ Alteração da cláusula 2 do ACT vigente, afirmando que a proposta abrange apenas trabalhadores ativos, não valendo para aposentados 4819

A PROPOSTA DA PLR 2023 REJEITADA

- ↙ Valor target mínimo para 100% dos Resultados e fixado em, pelo menos 1 RB (salário mais adicionais fixos)
- ↙ Adiantamento da PLR: no valor de R\$ 5.500 a ser pago em 30/08/2023
- ↙ Valor Target mínimo para 100% dos Resultados e Fixado: em, pelo menos, 1,00 RB (Salário + Adicionais Fixos)
- ↙ Meta atingida: a ser calculada sobre 1 Remuneração Base ou a fórmula, o que for mais vantagem para o trabalhador
- ↙ Valor Target para 100% de Resultados: Parcela Fixa + 41% da RB Salário + Adicionais
- ↙ Parcela Fixa: R\$ 7.050 (2%)
- ↙ Parcela Variável: 41% da Remuneração Base
- ↙ Pedido de demissão: perde o direito a receber PLR (exceto se for por Acordo Bilateral).