



Aos Trabalhadores do Grupo REN



Informação
35

NOVO ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO ESTÁ EM VIGOR

A firmeza na negociação do ACT trouxe resultados positivos

O Acordo Colectivo de Trabalho para as empresas do Grupo REN, que resultou da posição firme da CNS/Fiequimetal ao longo de mais de dois anos de negociação, é muito diferente da proposta inicial da empresa e contém melhorias significativas para todos os trabalhadores, face àquilo que organizações divisionistas assinaram em Dezembro.

O novo ACT é uma resposta concreta e inequívoca às muitas mentiras espalhadas contra a Fiequimetal e à chantagem de quem dizia que depois do «acordo» de 16 de Dezembro só poderia vir algo pior para os trabalhadores. Afinal, foi possível mudar muita coisa – e foi possível mudar a favor dos trabalhadores.

A importância do acordo que foi subscrito no dia 30 de Janeiro pela Comissão Negociadora Sindical, liderada pela Fiequimetal, fica ainda mais clara quando se olha para todo o processo de negociação.

Os objectivos da denúncia

À boleia da revisão do Código do Trabalho, a REN formalizou a denúncia do ACT no dia 23 de Novembro de 2012, uns meses depois da EDP. Cada uma por si, as duas empresas pretenderam liquidar o que estava consagrado no ACT negociado em 2000. Usaram o argumento da «crise», desmentido pelos lucros que apresentavam. Na verdade, ao atacarem os direitos, procuravam desregular as relações de trabalho e baixar as remunerações dos trabalhadores, em benefício dos accionistas e dos administradores.

Estes objectivos foram comprovados ao longo da negociação do clausulado, desde Fevereiro de 2013.

A Fiequimetal rebateu os argumentos patronais e colocou como ponto de partida da negociação os conteúdos do ACT de 2000, defendendo que as condições nele inscritas deveriam abranger todos os trabalhadores de todas as empresas do Grupo REN.

O resultado final

O acordo dos divisionistas foi usado pela REN para dar por encerrado o processo negocial, mas a CNS/Fiequimetal não hesitou em recorrer a todas as prerrogativas legais para continuar a negociar e melhorar as questões em que havia divergências.

Esta posição de princípio, construída com os trabalhadores e defendida de forma consequente e firme, determinou o resultado final.

Vejamos alguns aspectos mais relevantes.

1. Fruto das propostas e do trabalho realizado pela CNS/Fiequimetal, o novo ACT contém disposições que vieram esbater as intenções da REN, como é o caso da regulamentação para o **trabalho em turnos** e para os **regimes de disponibilidade**, da **Segurança e Saúde no Trabalho**, dos **enquadramentos e carreiras**, das **garantias e protecção em matéria disciplinar**.

2. **Permanecem no novo ACT** diversos direitos que a empresa pretendia eliminar, como, por exemplo, o efeito remuneratório da contagem da antiguidade (pagamento de anuidades) e o prémio de assiduidade.

3. O prémio por 25 anos de antiguidade e o pagamento dos três primeiros dias de baixa, que não figuravam na proposta inicial da REN, **mantêm-se no novo ACT e foram alargados a todos** os trabalhadores.

4. Numa fase mais adiantada da negociação, **conseguiu-se impedir que no novo ACT ficassem matérias muito prejudiciais aos trabalhadores**, já negociadas pela empresa com estruturas divisionistas. Por exigência da Fiequimetal e como condição para chegar a um entendimento, o novo ACT foi expurgado do «banco de horas», da «adaptabilidade» nos horários, de uma definição de serviços mínimos que iria pôr em causa o exercício do direito à greve.

5. A fase de conciliação, no Ministério do Emprego, iniciada a 15 de Janeiro de 2015, permitiu resolver, em negociação própria, um problema que a empresa queria contornar, quando propunha a aplicação do ACT a 31 de Março de 2008. Confrontada com vários processos em tribunal, a empresa iria assim «legalizar» a negação de direitos a trabalhadores que foram deixados à margem do ACT. Na negociação, **a REN aceitou reconhecer os direitos a 2008 e pagar retroactivos** como compensação, ficando sem efeito os processos judiciais.

6. Foi feita uma clarificação que **impediu perdas de remuneração do pessoal no regime de turnos**. No quadro das modificações introduzidas no subsídio de turnos, a intervenção da Fiequimetal resultou na introdução de novas matérias, que não estavam no ACT e que são para aplicação a todos os trabalhadores, independentemente da filiação sindical. Ficou garantida uma remuneração, em 14 meses, que tem em conta a realização de uma média de 55 horas nocturnas por mês; e ficou ainda assegurado que este valor médio é válido para trabalhadoras em situação de gravidez ou aleitação.

7. Ficou acordada a **publicação autónoma** deste novo ACT, que deverá ocorrer dentro de poucas semanas. Houve acordo igualmente quanto à produção de **efeitos a 1 de Fevereiro de 2015**, evitando assim situações de tratamento diferenciado de trabalhadores das empresas do Grupo REN. E o novo acordo **aplica-se a todos os trabalhadores**, incluindo cerca de metade destes que estavam excluídos do ACT.

É para cumprir!

Concretizado o acordo, a aplicação do novo ACT carece do acompanhamento e da atenção de todos os trabalhadores, para que os direitos consignados sejam respeitados. Situações de incumprimento ou de dúvida devem ser prontamente comunicadas aos delegados e dirigentes sindicais.

Como esta negociação do ACT, mais uma vez, comprovou, **os trabalhadores podem contar com a Fiequimetal e com os seus sindicatos**.

Lisboa, 4.2.2015
A CNS/FIEQUIMETAL

