

## O CAMINHO FAZ-SE CAMINHANDO! UM PASSO NA CONQUISTA DE DIREITOS!

Após um ano de luta pela valorização das carreiras na EDP, foi possível alcançar acordo, com a Administração para a implementação de um conjunto de medidas que procuram valorizar o contributo dos trabalhadores para o crescimento constante da empresa.

Temos de valorizar, a coragem e empenho dos trabalhadores e o amplo movimento reivindicativo que foram capazes de gerar, numa luta pela melhoria de condições para **TODOS**, determinante para forçar a Administração a apresentar uma posição para acordo em algumas matérias em que esta sempre se mostrou irreduzível e que sempre excluiu de uma possível posição final para este processo!

Isto é claramente fruto da força demonstrada pelos trabalhadores em luta! Não podemos, no entanto, encarar isto como um ponto final, mas sim como uma primeira vitória e o ganho de consciência que sem lutarmos pelos nossos direitos, estaremos sempre limitados apenas ao que a administração quiser!

Trata-se de um acordo, que não traduzindo na totalidade as exigências contidas na carta reivindicativa entregue em Outubro de 2023, regista avanços que importa valorizar.

**Progressão salarial** – Alteração dos dias de ausência por doença a desconsiderar de 45 dias/ano para 60 dias/ano. Aplicação a partir de **1 de Janeiro de 2025**;

**Regimes de turnos** – Aumento de 1 % nos subsídios de turnos.

3T Folgas Rotativas – Passa de 23,5% para 24,5%

3T Folgas Fixas – Passa de 13,5% para 14,5%

2T Folgas Rotativas – Passa de 21% para 22%

2T Folgas Fixas – Passa de 11% para 12%

Aplicação a partir de **1 de Janeiro de 2025**;

**Disponibilidade** – Disponibilidade de alerta aumenta 2%, passando a ter um pagamento de 17% do valor hora. Tendo como referência mínima para a composição do subsídio a BR10. É mantido o valor integral do subsídio, mesmo quando em prestação de trabalho suplementar.

Aplicação retroativa a **1 de Julho de 2024**

**Alimentação na 1ª infância** – Atribuição de um valor de 200€ aquando do registo de nascimento de um filho. Esta medida é uma majoração do valor até agora aplicado aos trabalhadores oriundos do ACT2000, mas agora extensível também aos trabalhadores FLEX

Aplicação retroativa a **1 de Janeiro 2024**

**Prémio Retenção** – Atribuído aos trabalhadores FLEX nas seguintes condições:  
Com valor indexado à BR10(atualmente 1678Eur)

5 anos de antiguidade na empresa – 25% da BR de referência - 419,50€

10 anos de antiguidade na empresa – 50% da BR de referência - 839,00€

15 anos de antiguidade na empresa – 75% da BR de referência - 1258,50€

20 anos de antiguidade na empresa – 100% da BR de referência – 1678,00€



Se no período dos 5 anos anteriores à atribuição do prémio existir 1 avaliação negativa, o trabalhador recebe 50% do valor correspondente. Caso no mesmo período exista mais que uma avaliação negativa, o prémio não é atribuído.  
Aplicação a partir de **1 de Janeiro de 2025**.

**Deslocações em serviço** – Nas grandes deslocações, o tempo de trajeto fora do horário normal de trabalho passa a ser pago como trabalho suplementar.  
Aplicação retroativa a **1 de Julho de 2024**

**Faltas justificadas** – As faltas por motivo de doação de sangue passam a ter um período mínimo de dispensa de meio-dia.  
Aplicação a partir de **1 de Janeiro de 2025**.

**Plano EDP Flex** – Majoração do valor mínimo para 1100€.  
Aplicação a partir de **1 de Janeiro de 2025**.

**Dia de aniversário** – Garantia de dispensa de prestação de trabalho de 1 dia útil no mês do aniversário.

**Aplicação imediata**

Fazendo uma retrospectiva a um ano, afirmavam os representantes da administração ser impossível qualquer modelo de valorização do tempo de experiência, mas a unidade entre os trabalhadores deixa claro que não existem impedimentos para avançar nessa e noutras matérias. Importa ainda lembrar que no âmbito desta luta, quando da negociação da tabela salarial de 2024 já tinha sido possível garantir, por exemplo, a manutenção dos pontos sobranes das avaliações para os ciclos seguintes.

## Enquadramentos e carreiras profissionais

Será aberta mesa negocial, já no próximo dia 13 de Novembro, para continuarmos a discutir o tema. Importa recordar que em 2014 no momento de fecho da negociação do ACT, afirmámos que não nos iríamos render ao facto de serem necessários entre 55 e 60 anos de trabalho para alcançar o topo de carreira.

Mesmo com a esperança média de vida a aumentar, não é real nem exequível uma carreira profissional de 55 a 60 anos!

Lembrar que desde 2021 foi entregue à administração uma proposta concreta e detalhada para a revisão das carreiras.

**Sobre esta matéria, o caminho também se faz caminhando, mas claro com melhores resultados com a insubstituível unidade e luta dos trabalhadores.**

Este protocolo negocial é prova, que os trabalhadores unidos, e com a sua persistência, conseguem derrubar muralhas.

**Não vamos, nem podemos desistir.**

**EM UNIÃO CONTINUAR A LUTAR PELO QUE AINDA FALTA.**

**SINDICALIZA-TE NOS SINDICATOS DA FIEQUIMETAL!**

Lisboa – 31 de Outubro de 2024

A CNS/FIEQUIMETAL

