



COMUNICADO

AOS TRABALHADORES DAS EMPRESAS DO GRUPO THE NAVIGATOR COMPANY

O ESCLARECIMENTO EM ABONO DA VERDADE

Parte II

O último comunicado da empresa de 11-02-2021 com o assunto Plano de Carreiras continua a merecer das ORT mais considerações e mais esclarecimentos:

-Ao longo dos últimos anos, as ORT têm alertado e manifestado preocupação e descontentamento em relação ao atual Plano de Carreiras (OS nº 08/2010), reiterando a necessidade da revisão e/ou melhoria do seu Regulamento, uma vez que a sua aplicação (ou falta dela), tem resultado na desvalorização e estagnação das carreiras, estagnação salarial, descontentamento permanente e desmotivação de todos os trabalhadores. Esta reivindicação tem estado sempre presente nas propostas de revisão do AE e nos cadernos reivindicativos de todas as empresas do grupo.

-Em Maio de 2019 iniciam-se finalmente reuniões entre a empresa e as ORT para esse propósito.

-Em Novembro de 2019, e em virtude da postura da empresa em romper unilateralmente essas negociações, e por essas terem sido manifestamente improdutivas e inconclusivas, os trabalhadores uniram-se e avançaram para uma greve geral, exigindo uma postura mais séria da parte dos representantes da empresa e uma verdadeira negociação, para que vissem refletidas nas suas carreiras as propostas de melhoria que eles tanto ambicionavam e que para isso, haviam mandatado os seus representantes para as negociar.

-A empresa propôs então a criação de uma Comissão Paritária para a negociação e conclusão do novo Plano de Carreiras. As ORT, mandatadas pelos trabalhadores, assumiram a sua responsabilidade, conscientes das dificuldades esperadas, mas com a vontade e forte convicção de que iriam contribuir para um resultado mais benéfico e positivo para os trabalhadores do que a imposição de um Plano de Carreiras por ato de gestão.

-Ao longo dessas longas reuniões, as ORT estiveram sempre empenhadas em defender os interesses dos trabalhadores e as propostas que apresentaram, eram aquelas que melhor correspondiam às suas ambições e expectativas.

- A introdução de novos conceitos (níveis de proficiência) na Manutenção e Laboratório, foi uma imposição da empresa, que infelizmente, não conseguimos contrariar. Ao contrário do que diz a empresa, a opinião das ORT, várias vezes manifestada nas reuniões paritárias e lavradas em ata, é de que este conceito vem acrescentar ambiguidade e nada contribui para um processo claro e transparente. Ainda assim, atendendo à sua irredutibilidade, esforçamo-nos em negociar critérios o mais justos possíveis que protegessem e não prejudicassem os trabalhadores.

- À medida que as matérias iam sendo discutidas e de forma a avançar nas negociações, foram sendo alcançados princípios de acordo nas várias carreiras. Para as ORT, estes, estariam sempre condicionados e sujeitos a uma avaliação final global e mais importante, à validação em plenários pelos trabalhadores.

-Neste momento, é de enorme importância que os trabalhadores percebam, que as ORT não deram o aval nem estabeleceram acordo nenhum em nenhuma matéria. A frase constante no final de cada ata "Esta é uma tentativa de acordo sujeita a validação da Comissão Executiva e dos Trabalhadores" é esclarecedora de que não poderíamos e nunca o iríamos fazer! Tanto mais que a empresa decidiu uma vez mais romper unilateralmente as negociações, sem que estivessem negociadas todas as matérias essenciais para uma carreira digna e que corrija as injustiças a que os trabalhadores estiveram sujeitos durante mais de uma década.

-No nosso último comunicado, está bem refletida a posição das ORT, manifestando total disponibilidade e vontade em concluir este processo tão importante. Para isso, apelam à empresa para retomar o diálogo, deixando claro, que para um acordo final global, é imprescindível a discussão e negociação dos critérios de evolução, da tabela salarial e da medida anti estagnação.

-O novo Plano de Carreiras que a empresa pretende aplicar e incluir no Acordo de Empresas, é um Plano de Carreiras incompleto e coxo. Pretende também vincular as ORT a esta aplicação, dizendo que negociou e acordou algumas matérias, e que outras onde não foi possível chegar a acordo, manter-se-ão tal e qual como na OS 08/2010.

-No início das negociações, foi compromisso entre as partes também ser negociada as carreiras dos Quadros Médios e Superiores. Aqui mais uma vez como em 2016, a empresa fez tábua rasa, ignorando por completo o acordado. Onde está a carreira dos Quadros Superiores não afetos ao AE? Estas questões nunca foram respondidas. Esta é uma matéria que as ORT também não abdicam nesta negociação!

-Para as ORT, não há meios acordos!

-Os "itens desenvolvidos e acordados na Comissão Paritária" são apenas algumas fatias de um bolo que, isolados, não serão suficientes e não irão significar uma real melhoria na vida dos atuais e futuros trabalhadores.

-As matérias que manterão os pressupostos da Ordem de Serviço nº 08/2010, são as mais determinantes para a evolução da carreira dos trabalhadores, e que a empresa, teimosamente não quer discutir, e teimosamente pretende continuar a impor.

Importa então explicar porquê e desmontar esta estratégia de iludir os trabalhadores e ao mesmo tempo de descredibilizar as ORT.

Estamos a viver um momento de transformação geracional. A geração Soporcel e Portucel está a dar lugar a passos largos à geração das Papers e Pulps. Para os senhores da NVG, os trabalhadores da Soporcel e Portucel são uns privilegiados e não têm motivos para reivindicar. Os trabalhadores das Papers e Pulps, terão que se conformar com a ideia de que jamais alcançarão os salários e regalias daqueles seus colegas.

Apesar da robustez dos resultados alcançados ao longo dos anos, a empresa pretende ser ainda mais competitiva e lucrativa. Com os custos de trabalho (salários) muito mais baixos já garantido, pretendem também garantir uma estabilização desses custos para o futuro.

Para isso, querem impor e manter os mesmos critérios de evolução de carreira que têm sido aplicados e que provocou a estagnação da carreira dos trabalhadores da Soporcel e Portucel. Para além disso, tem sido um travão na evolução dos novos trabalhadores, impedindo uma evolução digna, como prova o desenquadramento a que estiveram sujeitos durante tantos anos.

Iludindo os trabalhadores, fazendo parecer de que está a fazer um grande esforço de aproximação e de uniformização, pretendem enquadrar nos mínimos (parecendo uma medida tremenda) e estagnar a seguir.

Por isso, é tão importante a negociação deste novo Regulamento das Carreiras Profissionais. Sim, porque esse Regulamento tem sido utilizado pela empresa como o seu principal instrumento de redução de custos.

Cientes disso, as ORT, estão empenhadas em construir algo melhor para todos os trabalhadores e não abdicarão de negociar as matérias fundamentais para que isso seja possível: **critérios de evolução mais claros, objetivos, justos e atingíveis, tabela salarial com escalões e medida anti estagnação.**

Estrategicamente, a empresa está também a tentar descredibilizar as ORT, promovendo desconfianças e divisões entre os trabalhadores e entre estes e os seus representantes. Desconfiar das ORT ou virar-lhe as costas, é enfraquecer a capacidade reivindicativa, é retirar clarividência na leitura dos momentos importantes, é promover más decisões para os trabalhadores, é hipotecar um futuro melhor.

Não embarquem nesta estratégia!! Os elementos das ORT são também trabalhadores da empresa e querem como todos, o melhor para si também. Garantir um futuro melhor depende da união e determinação de todos.

Para os atuais trabalhadores, é fundamental a resistência e oposição à vontade da empresa em continuar a aplicar e impor as mesmas medidas gravosas, que impactarão negativamente nas suas vidas e também na dos futuros trabalhadores. **Muitos deles serão amigos e familiares de atuais ou antigos trabalhadores, e importa também, começar agora a “CUIDAR” deles.**

SIM À NEGOCIAÇÃO, NÃO À IMPOSIÇÃO REITERADA!

Decorreu na passada segunda-feira, dia 15/2, a primeira reunião de revisão do AE/Navigator Company.

Esta contraproposta de revisão do Acordo de Empresa é mais do que uma normal e habitual revisão. Assenta em dois aspetos fundamentais: a alteração do clausulado (específico para os trabalhadores da ex-Portucel) e a introdução do novo “Regulamento de Carreiras Profissionais de Técnicos Operacionais” em substituição do atual e publicado em Ordem de Serviço 08/2010. Procura introduzir no AE as matérias previamente acordadas em sede de negociações do Regulamento de Carreiras, mas que ainda não foram sufragadas em plenários pelos trabalhadores. Pretende IMPOR por ato administrativo, essas matérias e aquelas onde ainda não se chegou a acordo ou que nem sequer chegaram a ser discutidas, mas indispensáveis e inseparáveis de qualquer regulamento de carreiras. Onde está a medida anti estagnação? Onde estão os critérios de evolução mais justos e atingíveis? Mais do mesmo? Negociar não é IMPOR!!

Este novo Regulamento de Carreiras Profissionais será universal e aplicado a todas as empresas do grupo à exceção do Tissue. Em relação ao clausulado, sendo específico dos trabalhadores afetos ao AE, a empresa tentará estender parte dele (as gravosas para os trabalhadores e convenientes para a empresa) ao universo de todas as outras empresas. O clausulado mais positivo continuará de aplicação exclusiva aos trabalhadores afetos ao AE e só a conta-gotas será prosseguido o “caminho de harmonização de regimes no grupo”.

É por isso de crucial importância a continuação e conclusão da negociação do novo Plano de Carreiras. Importa também deixar bem claro que os trabalhadores não aceitarão e utilizarão todos os meios para impedir a introdução e aplicação de medidas e normas gravosas, como aquelas apresentadas pela empresa quanto aos deveres dos trabalhadores e quanto às modalidades de horário de trabalho. **NÃO QUEREMOS HORÁRIOS CONCENTRADOS! NÃO PERMITIREMOS A DESREGULAÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO!!!**

A estratégia de promover a resignação e condicionar a ação reivindicativa

Este último comunicado publicado na intranet é mais do que uma contraproposta. Acompanhado de uma fundamentação económica, tem como objetivo condicionar as legítimas reivindicações dos trabalhadores e promover a sua resignação. Mais uma vez, para os trabalhadores, apresentam um cenário de crise e de incerteza, para que estes acreditem que têm que ser comedidos nas suas aspirações e aceitem o pouco como se fosse muito. Esta fundamentação é só uma meia verdade. A outra, aquela que interessa aos acionistas e aos mercados, não a apresentam, mas divulgam na comunicação social a robustez da situação financeira, os resultados positivos e a resiliência do modelo de negócio. Não dizem aos trabalhadores, que os analistas de mercado preveem um aumento generalizado do preço da pasta (que já está a acontecer) e que este também se refletirá no preço do papel. Para além disso, esperamos todos, que os confinamentos à escala global terminem em breve com o sucesso expectável da medicina, da ciência e da vacinação. A acontecer, os mercados também abrirão e consequentemente haverá um aumento da procura do papel.

Dizem também nessa fundamentação, que os trabalhadores foram aumentados em média, em 6,1% e 4,7% em 2019 e 2020 respetivamente. Só se estiverem a falar dos trabalhadores da Navigator de Marte ou outro qualquer planeta! Os trabalhadores da Navigator são inteligentes e lembram-se bem do aumento **0** que tiveram nos salários em 2020. SEJAMOS SÉRIOS!!!!

Por fim, **reiteramos a nossa vontade e disponibilidade em concluir e alcançar um acordo final global** na negociação do novo Regulamento das Carreiras Profissionais, para que este possa ser um verdadeiro instrumento de reconhecimento e valorização profissional e salarial para todos os trabalhadores!

Queremos e devemos garantir que a Navigator continue a ser uma empresa grande, mas acima de tudo, que seja também uma Grande Empresa!!

POR MELHORES CONDIÇÕES DE VIDA E DE TRABALHO,

A LUTA CONTINUA!

As ORT das Empresas da The Navigator Company

17.02.2021