

PROPOSTA

DE

Negociação de matérias

pendentes

REN 2021



Passados que são 6 anos sobre a aprovação e colocação em vigor do ACT 2015 e de acordo com as propostas já anteriormente apresentadas sobre matérias que estão a preocupar os trabalhadores da REN e que urge resolver tentando, sem por em causa o conteúdo geral do referido ACT mas apenas alguns aspectos que se revelaram prejudiciais aos trabalhadores e, como tal, fonte de insatisfação e de instabilidade, vem a Fiequimetal e os Sindicatos nela associados apresentar a presente proposta de melhoria dessas matérias por forma a resolver atempadamente os problemas por elas suscitados.

Como tal enumeramos as seguintes matérias:

1. Tabela de progressões

Não se pode entender, hoje em dia, que um trabalhador entre na REN pelo início de carreira, seja qual for o Nível, desde o Nível 5 até ao Quadro Superior 1, e não tenha como objectivo atendível chegar ao fim de carreira durante a sua vida activa.

Não é possível motivar seja que trabalhador for sabendo de antemão que para atingir o topo da sua carreira profissional teria que trabalhar 60 anos e mais os que a administração achar necessários, uma vez que a última banda salarial (D) só muda por acto de gestão.

Por esse motivo propomos que as progressões nas carreiras passem a seguir o modelo que propomos em anexo a este caderno reivindicativo.

2. Outras figuras

a. Descanso obrigatório entre jornadas de trabalho

Sempre que um trabalhador for chamado a prestar trabalho suplementar, dentro ou fora do regime de disponibilidade, não deve retomar o serviço no horário normal sem que tenham decorrido 9 horas de descanso sobre o trabalho suplementar efetivamente prestado, sem prejuízo de outros períodos em vigor no regime de turnos. Não é considerado quando o trabalho suplementar é prestado em antecipação ao horário que lhe compete.

Definir igualmente um período máximo de trabalho contínuo de 14 horas, incluindo intervalo das refeições (12h de trabalho efetivo).



b. Plano de Benefícios

1- **Benefício da Energia FLEX** – Desconto até 80 % no valor da fatura da Energia, até um limite máximo anual de 1513€, actualizável todos os anos e aplicável a todos os trabalhadores.

Esta nossa proposta permite colmatar as desigualdades entre trabalhadores, premiando-os com a “matéria prima” do seu trabalho.

2- **Pagamento da remuneração por antiguidade (anuidade).** a todos os trabalhadores.

Esta figura deverá ser vista como um grande incentivo na manutenção da permanência dos trabalhadores, e um investimento no incremento do know *how* da empresa que se adquire com a carreira.

Permite também evidenciar a diferenciação salarial entre trabalhadores com a mesma base salarial e anos de casa distintos.

3- **Eliminar as novas franquias colocadas no seguro de saúde** para consultas de especialidade.

A última actualização das franquias não foi vista com bons olhos por parte dos trabalhadores, não só por incrementar custos adicionais aos trabalhadores, como também pelos mesmos não terem sido consultados sobre esta alteração.

c. Minimização do risco e de isolamento

- Reforço das equipas de trabalho para 4 elementos por polo.

- Acesso às instalações a ser efetuado SEMPRE com dois elementos do mesmo polo, à exceção de trabalhos onde estejam presentes colegas de outros departamentos, igualmente habilitados para intervir em caso de assistência e de primeiros socorros.



d. Remuneração por Turnos-

1 - Abolição do teto máximo nos turnos:

O número 1 da cláusula 74^a do ACT estabelece que a prática do regime de três turnos com folgas rotativas, em regime de laboração contínua, é remunerada através de um subsídio mensal que representa 23,5 % da remuneração base mensal (RBM). Para além disso, fixa também um limite para o valor máximo que tal subsídio pode atingir durante a carreira do trabalhador em regime de turnos. O que se constata há anos é que tal limite não se coaduna com a penosidade que o regime de turnos representa para quem os faz, que a cada ano que passa sente o impacto negativo crescente na sua saúde e um reflexo negativo na compensação por tal sacrifício. Sucede que, depois de atingido o valor máximo do subsídio de turnos, o trabalhador vê a percentagem anteriormente referida reduzir-se drasticamente à medida que vai evoluindo na carreira; senão vejamos:

- (1) um quadro superior IV com RBM de 2.063,00 € recebe de subsídio de turnos o equivalente a **21,48 %** do RMB;
- (2) um quadro superior III com RBM de 2.350,00 € recebe de subsídio de turnos o equivalente a **18,85 %** do RMB;
- (3) um quadro superior II com RBM de 2.800,00 € recebe de subsídio de turnos o equivalente a **15,82 %** do RMB.

Adicionalmente, num regime laboral em que os trabalhadores passam por períodos de formação significativos antes de estarem preparados para assumir funções, e onde é vantajosa a manutenção de um ambiente de equipa coeso, este tipo de remuneração acaba por se tornar um desincentivo à permanência dos trabalhadores no referido regime.



2 - Bonificação da contagem do trabalho em turnos para efeitos de pré-reforma

Laborar em regime de turnos durante um período alargado leva invariavelmente ao aparecimento de patologias associadas à instabilidade aplicada aos processos fisiológicos, ou à ampliação dos danos já provocados pelo avanço da idade.

Parece saudável a existência de uma bonificação do tempo que cada trabalhador passa em regime de turnos, a amortizar antes da reforma (pré-reforma), contrabalançando o impacto dos turnos na qualidade de vida dos trabalhadores.

A exemplo do que é praticado noutras empresas do sector, consideramos que o tempo de turnos deve bonificar a idade de pré-reforma.

3 - Mobilidade Interna

Tendo em conta que nem todos os colegas têm o mesmo nível de adaptação física e/ou mental ao regime de turnos, e também como forma de permitir a manutenção de quadros familiarizados com todos os processos da empresa dentro da mesma, entende-se que, em igualdade de circunstâncias nos concursos de mobilidade interna, o tempo passado por determinado candidato em regime de turnos deve constituir-se como fator preferencial

e) Disponibilidade

Escala do regime de disponibilidade deve passar a rodar com dois elementos por equipa do mesmo polo.

Uma vez mais, pretende-se zelar pela segurança dos trabalhadores e das instalações minimizando o risco de acidentes de trabalho e garantindo elevados padrões de ininterruptibilidade de serviço.

f) Distribuição de Lucros/ Prémio de desempenho

- Exige-se uma correta, digna, legítima, imparcial e justa distribuição da gratificação do exercício. Não se aceitam valores com diferenças iguais ou superiores a 25% entre o valor mais alto e o mais baixo.



A gratificação do exercício, nada é mais do que o reconhecimento do trabalho prestado pelos trabalhadores. Graças ao espírito de missão e de equipa transversal a toda a empresa, foi possível concluir ano após ano um exercício com resultados positivos e verifica-se uma incoerência entre o espírito de equipa e a gratificação entregue aos trabalhadores, tornando-se inexplicável a diferença monetária entre estes.

Sabemos que o prémio de desempenho é no mínimo 50% do salário base, desde que o trabalhador tenha a avaliação positiva. Temos bastantes exemplos cujas notas de avaliação são as mesmas e os prémios aplicados dão percentagens diferentes, e ainda mais grave, temos o exemplo a seguir, um trabalhador com nota acima de 4 recebe um prémio correspondente a 75% do vencimento, e outro trabalhador com nota abaixo de 4 tem um prémio correspondente a 100% do vencimento.

Trabalhamos numa empresa que criou programas de equidade e igualdade nas mais variadas vertentes profissionais, mas depois falha na aplicação dos mesmos.



