

## Quem luta sempre alcança: Acordo 2022 finalmente assinado!

A Comissão Intersindical e os Sindicatos valorizam a luta realizada em Julho de 2021, [com as concentrações nos Açores, Algarve, Madeira e no Porto](#), e a participação nos plenários que resultou no presente **“Acordo 2022”**, a entrada em vigor é 01 de Março de 2022, e inclui 4 dos 5 pontos apresentados no Caderno Reivindicativo. **Recomendamos que leiam todo o documento e, em caso de dúvida, contactem os Representantes Sindicais.**

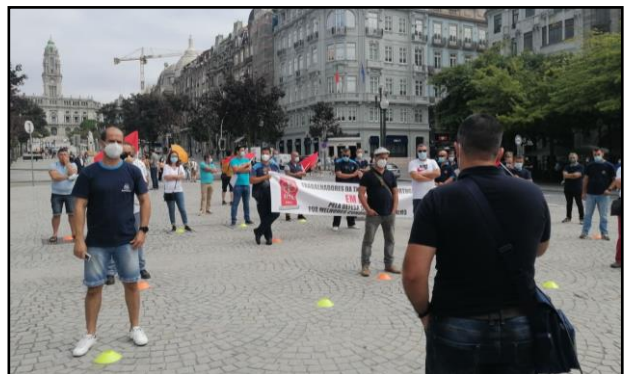
### Lembramos o que foi aprovado:

1. Descanso compensatório (havia sido retirado pela direcção da empresa em 2012);
2. Pagamento do complemento do salário líquido em situação de baixa médica (nunca tinha sido acordado);
3. Pagamento do seguro de saúde aos filhos (não havia nenhum ponto do seguro de saúde acordado);
4. Prémio de antiguidade (já é aplicado em Espanha, por acordo, mas nunca tinha sido acordado para Portugal);
5. Número de representantes dos trabalhadores (foi enviada lista actual à empresa);
6. Serviço de Piquete (em avaliação pela direcção. Nossa proposta é de Janeiro de 2020).

### Como chegamos ao “Acordo 2022!”:

Lembramos ainda que, após a Greve realizada no ano passado, entramos em contacto com a direcção da Europa Africa e Iberia para reiniciar o processo de negociação, com matérias concretas para serem negociadas.

Apesar das várias rondas de negociação, do qual a Comissão Negociadora Sindical se empenhou ao máximo, a direcção apresentou uma contraproposta que foi aprovada por larga maioria dos trabalhadores, nos plenários realizados no início de 2022.



Seguiram-se vários recuos por parte da direcção da empresa na redacção final do texto, e consequente atraso na assinatura do documento, do qual somos totalmente alheios, mas finalmente enviamos o documento em anexo para todos os trabalhadores.

Apesar da nossa insistência existem matérias das quais não satisfazem totalmente as reivindicações apresentadas. Como por exemplo a exclusão dos mais antigos no prémio de antiguidade, quer para a entrega do relógio a quem tenha mais de 25 anos ou do pagamento do salário base para quem tenha mais de 30 anos na empresa. A quem dedica uma vida inteira pela empresa a pergunta que fica é: **“Quando a direcção não reconhece o empenho de quem trabalha uma vida inteira na mesma empresa, será uma melhor empresa para trabalhar?”**

### Direito recuperado:

**O descanso compensatório:** foi recuperado.

Este direito consta do Contrato Colectivo dos Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico (CCTV FMEE).

No entanto, com a alteração do Código do Trabalho em 2012, naquela altura a direcção eliminou este direito de forma unilateral.

Nas negociações que se seguiram, e que resultaram no “Acordo 2014” este não foi incluído.

A regra é que para cada 32 horas extras registadas no IP82, durante o ano fiscal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso. Excepcionalmente no ano de 2022 serão contabilizadas as horas de 01/04/2022 até 30/09/2022, nesse caso, por cada 16 horas extras registadas haverá direito a um dia de descanso, a combinar com a hierarquia.

**Este é um exemplo de que é possível recuperar os direitos de quem trabalha!**

## **Direitos conquistados:**

### **O pagamento do complemento do salário líquido:**

nunca tinha sido acordado com a direcção da empresa. Este pagamento refere-se à diferença entre o valor do subsídio pago pela Segurança Social, até ao salário base de cada trabalhador, no período máximo de 12 meses.



**Pagamento do seguro de saúde aos filhos:** nunca houve nenhum ponto do seguro de saúde acordado, haverá um aumento anual da idade do pagamento do seguro por parte da empresa, que era até aos 12 anos, mas será alargado dos 12 até aos 18 anos, enquanto dependentes. **Inclui todos os filhos que tenham nascido a partir de 01 de Janeiro de 2010.**

**Prémio de antiguidade:** que já é aplicado por acordo colectivo em Espanha, mas nunca tinha sido acordado para Portugal.

- 20 anos de antiguidade – mais um dia de férias;
- 25 anos – relógio;
- 30 anos – prémio no valor de um salário base;
- 45 anos – relógio.

Conforme é dito repetidamente nas reuniões do Comité Europeu: cada país faz a sua negociação. Têm sido com base neste princípio que partilhamos informações com os representantes dos trabalhadores de vários países para que as propostas apresentadas em Portugal sejam cada vez melhores.

## **E agora? Já tenho direito a usufruir do que foi aprovado? SIM**

Poderá ser gozado um dia de descanso compensatório assim que o trabalhador faça 16 horas extras (registadas no IP82) até 30/09/2022, e, após 01/10/2022 um dia de descanso por cada 32 horas extras (registadas no IP82), a combinar com a hierarquia.



O complemento da baixa será pago a todos aqueles que estejam de baixa desde 01 de Março de 2022. O pagamento será feito assim que a alteração ao sistema informático esteja concluído.

Todos com 20 anos ou mais de antiguidade poderão adicionar mais um dia de férias já no ano de 2022.

Os filhos dos trabalhadores nascidos a partir de 01 de Janeiro de 2010, inclusive, serão incluídos no seguro de saúde, por isso sugerimos que, quem estiver nesta situação, verifique o recibo de vencimento e avise os Recursos Humanos para incluir os filhos.

É de realçar que os resultados atingidos nesta negociação só foram possíveis com o envolvimento de todos na elaboração da proposta entregue à direcção da empresa, na mobilização pela exigência de respostas, na realização da Greve no dia 31 de Julho de 2021, que demoveu a direcção da posição de intransigência inicial para a apresentação de respostas concretas, num duro processo com várias rondas de negociação durante o segundo semestre do ano passado e também a forma dif construtiva que a Comissão Negociadora Sindical e a direcção da empresa avançaram nas matérias discutidas.



Por isso continuamos a ter a plena convicção de que **vale sempre a pena lutar!** De que é possível atingir melhores resultados! De que a empresa tem condições financeiras para melhorar as condições de vida e trabalho daqueles que produzem a riqueza criada e também das suas famílias! **“Do céu só cai chuva, o resto é luta!”**

### E a redução do horário de Trabalho?

A redução do horário para 35 horas semanais, sem perda de retribuição, ficou de fora.

Há muitos anos que apresentamos esta proposta e, por ser muito importante para a melhoria da vida dos trabalhadores, conforme é discutido em toda a sociedade portuguesa e internacional, continuaremos a manter este objectivo.



### E as negociações salariais?

Após a conclusão dos plenários a proposta salarial para 2023-2026 está pronta.

A partir de Outubro iniciam-se as reuniões de negociações com a direcção da empresa, conforme estabelecido no Acordo 2019-2022.

Tendo em conta o aumento do custo de vida, será fundamental que todos estejam unidos em torno das próximas rondas de negociação, que sabemos que serão difíceis, para garantir um acordo que vise a melhoria dos salários a médio prazo.

***A luta continua! Sindicaliza-te e defende os teus direitos!***

*A Comissão Intersindical  
na TK Elevadores Portugal  
Outubro de 2022*

