



Sindibeb

Nº 641 • Abril 2024 **Bahia**

Informativo do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Cervejas e Bebidas em Geral no Estado da Bahia



Recuperada da crise empresa pode atender reivindicações do trabalhador

Ciclo de assembleias das campanhas salariais em 2024 é aberto pelos trabalhadores da Itaipava

Provando que está recuperado da crise econômica alardeada pela imprensa no ano passado, o grupo Petrópolis, foi a única cervejaria a crescer no mercado brasileiro em 2023. E é no embalo desse crescimento, que os funcionários da Itaipava em Alagoinhas/Ba, aprovaram em assembleias realizadas no dia 06/03, a pauta de reivindicações da campanha salarial deste ano.

A expectativa do trabalhador, é que a renovação do acordo coletivo que será negociado a partir de primeiro de abril, garanta a reposição das perdas salariais acumuladas, precedido de ganho real, reajuste dos valores das cláusulas sociais, assim como a redução dos valores pagos a título de assistência médica. A pauta já foi entregue, agora, é esperar o início das negociações.

Principais eixos da campanha salarial:

- Manutenção de todas as cláusulas do acordo
- Reajuste salarial – 100% do INPC
- Ganho real de 5%
- Cesta básica
- Auxílio Escolar
- Adicional Noturno 50%
- Assist. Médica - redução do fixo e da coparticipação
- Jornada de 6x1 – 5x2 para o turno 03

Fim de crise e metas reduzidas garantem PPR de 1,7 salários na Itaipava

Após dois anos sem receber participação nos resultados, os funcionários da Itaipava em Alagoinhas/Ba, obtiveram no mês de fevereiro, 1,7 salários a título de PPR. Dois fatores foram importantíssimos para o pagamento do PPR este ano, a negociação feita pelo sindicato, que garantiu a redução das metas a serem atingidas e o crescimento de 0,9% da empresa no mercado cervejeiro em 2023.

Mas é preciso lembrar, que mesmo sem atingir as metas estabelecidas em acordo, nos anos de 2022 e 2023, os trabalhadores ao menos, receberam um piso salarial a título de abono, fruto de mais uma conquista do sindicato.

PL está na Constituição desde 1946, mas só é paga com o acordo assinado pelo sindicato.

Mesmo sendo instituída na Constituição desde 1946, e elevada à condição de direito social do trabalhador, na Constituição de 1988, as empresas não têm a obrigação de pagar Participação nos Lucros (PL). Por isso, cravamos, que essa é uma conquista do trabalhador que tem sindicato organizado, para promover a realização de acordo ou convenção coletiva, que garanta o pagamento desse benefício.

É por isso que o movimento sindical, se sente confortável para afirmar que, nenhuma empresa por livre e espontâneo desejo, concede Participação nos Lucros ao seu funcionário. Mas para a diretoria do Sindibeb, a luta pela concessão da PL só estará completa, a partir do momento em que esse benefício esteja inserido em todos os acordos coletivos da categoria.

Com a pauta aprovada, sindicato mobiliza o trabalhador da Coca-Cola

Após o trabalhador da Coca-Cola aprovar a pauta de reivindicações da campanha salarial 2024, nas assembleias realizadas com os trabalhadores lotados na fábrica em Simões Filho no dia 12/03, e entre os dias 16 e 30/03, o sindicato realizou assembleias de mobilização com os trabalhadores das unidades da empresa nas cidades de Salvador, Feira de Santana, Alagoinhas, Juazeiro, Paulo Afonso, Ribeira do Pombal, Feira de Santana, Vitória da Conquista, Ilhéus e Porto Seguro.

A participação do trabalhador nas próximas assembleias, será o maior combustível de pressão durante as negociações, para conseguirmos a reposição integral da inflação e aumento real, acompanhado de reajuste nos valores da cesta básica, dos tickets refeição e

café da manhã e demais benefícios sociais existentes no acordo coletivo.

Outra importante reivindicação que a Coca-Cola precisa atender, é conceder assistência médica igual para todos. Pondo assim, fim ao apartheid

social entre os funcionários que tem menor remuneração e são atendidos pelo péssimo serviço oferecido pela Hapivida, mas pagando coparticipação igual à dos funcionários que desfrutam da UNIMED.



Assembleia de aprovação de pauta

PRS de 1,2 salários pago pela Coca-Cola é fruto da luta do Sindibeb

Implantado a mais de 10 anos, o Programa de Remuneração Solar que este ano pagou 1,2 salários nominais ao trabalhador na Bahia, é uma conquista do Sindibeb, pois a empresa não tem obrigação de bonificar o trabalhador, com parte do seu lucro.

Mas, para tentar desmerecer a luta sindical, sempre que a empresa faz o processo de integração no período de admissão, apresenta no seu pacote de benefícios, o pagamento da Participação nos Lucros (PL), como mais um benefício concedido por liberalidade, quando na verdade, foi necessária muita luta para garantirmos o justo pagamento da PL ao trabalhador.

Trabalhador da Brasfrut aprova pauta de reivindicações de olho na assistência médica

Ao realizar as assembleias de aprovação de pauta no dia 13/03, o sindicato percebeu, que os trabalhadores da Brasfrut, elegeram a implantação do plano de saúde, como a reivindicação mais importante da campanha salarial deste ano, mas sem abrir mão, é claro, da reposição integral da inflação e ganho real para os salários.

A Brasfrut é uma empresa consolida-

da no mercado de Polpa de Frutas, e por isso, tem plenas condições também de implantar o Programa de Participação nos Lucros (PPL) e reajustar a cesta básica e o auxílio escolar com percentuais bem acima da inflação. Como a data base é 1º de maio, o sindicato vai encaminhar a pauta de reivindicações e aguardar o início das negociações.



Hora de implantar Participação nos Lucros e assistência médica

Sono Brasil faz acordo com a Caixa Econômica para pagar FGTS atrasado

Conforme acertado com o Sindicato, a empresa Sono Brasil, firmou acordo com a Caixa Econômica Federal, para depositar os valores referentes ao FGTS em atraso dos meses de agosto/2023 a fevereiro/2024. Sendo que, a partir dos depósitos realizados pela Sono, será de responsabilidade da Caixa, fazer o repasse dos valores para a conta de cada trabalhador.

Segundo informações da empresa,

todos os meses serão depositados os valores referentes a parcelas do acordo firmado com a Caixa, bem como os valores inerentes aos FGTS do mês trabalhado. Fica ressalvado, que em havendo o desligamento do trabalhador, o crédito referente ao FGTS que se encontra atrasado, será integralmente creditado na conta do funcionário na Caixa Econômica Federal conforme prática atual.

Ambev reestrutura trilha de carreira e reajuste será anual



Mudança da Trilha de Carreira precisa valorizar o trabalhador

Em reunião no mês de fevereiro/2024, a Ambev apresentou as novas regras para a Trilha de Carreira, implantada há mais de 10 anos na companhia, por reivindicações do sindicato, com o objetivo de valorizar a carreira profissional do trabalhador. Segundo o novo gerente industrial, Mateus Meinberg, as mudanças são benéficas ao trabalhador e vão proporcionar reajuste salarial anual e ascensão profissional.

Com base nas informações dadas por Mateus, para este ano, as mudanças implantadas na Trilha, vai conceder reajuste salarial de 7% (sete por cento), para o funcionário que atingir as metas individuais estabelecidas no programa, e que esteja a pelo menos um ano na companhia, independente dos reajustes conquistados pelo sindicato. A direção do sindicato espera, que finalmente,

haja valorização do trabalhador.

Veja no quadro abaixo as mudanças implantadas na trilha.

Regras antigas

- Tempo mínimo de 3 anos;
- Dependência de avaliação dos gestores;
- Dependência do número de vagas;
- Limite de teto salarial da função.

Regras atuais

- Reajuste anual;
- Não haverá teto salarial;
- Cumprimento de metas individuais;
- Sem dependência da avaliação do gestor;
- Não haverá limite de vagas;
- Todos estão habilitados;
- Mudança da nomenclatura da função dependerá de vaga.

PEF de 1,98 salários pago pela Ambev frustra trabalhador e novo gerente precisa virar o jogo

Mais uma vez os funcionários da fábrica da Ambev em Camaçari/Ba, receberam a maior remuneração a título de PEF na região nordeste. Mas, na contramão desse ótimo desempenho, pelo segundo ano seguido, vê o valor do PEF ser 33% menor que os anos anteriores, quando recebeu três salários nominais em 2022 e dois salários em 2023.

Diante desse cenário negativo, o novo gerente industrial da planta da Ambev em Camaçari, Mateus Meinberg, vai precisar recuperar a autoestima do trabalhador para virar esse jogo e melhorar a eficiência da fábrica, para poder garantir que em março de 2025, o valor do PEF seja igual ou maior aos três salários nominais pago em 2022.

Sindicato convoca os trabalhadores da Manpower para assembleia dia 10 de abril

Conforme decisão da Corte Superior do Trabalho (TST), o trabalhador que é regido por contrato temporário, tem como seu legítimo representante sindical, o mesmo sindicato que também representa os trabalhadores efetivos da empresa utilizadora da sua mão de obra (Heineken).

Diante da prerrogativa, de que a decisão do TST foi pautada pela semelhança de condições de vida decorrente da profissão ou trabalho comum, conforme disciplina o teor do §2º, art. 511, da CLT, e do art. 12 da Lei 6.019/74. O sindicato convoca para assembleia a ser realizada às 7h30, do dia 10/04/2024, na área externa da empresa, todos os trabalhadores da Manpower, lotados na fábrica da Heineken na cidade de Alagoinhas/Ba, para debater e aprovar a pauta de reivindicações da campanha salarial/2024.

Sindibeb participa de encontro Internacional promovida pela UITA

O encontro realizado de maneira on-line dia 25/03/2024, promovido pela União Internacional de Trabalhadores da Alimentação (UITA), contou com a participação de lideranças sindicais de 23 países europeus, africanos, americanos e sul-americanos.

A atividade teve por objetivo, debater os problemas existentes no setor da alimentação em escala mundial, com ênfase para as ações antissindicais promovidas pelas multinacionais Anheuser-Busch InBev e Femsba (Coca-Cola), empresas que negam a igualdade de direitos aos trabalhadores e promovem enfrentamento a organização sindical,

conforme relatos feitos por companheiros de diversos países, principalmente da Colômbia, Peru e da América Central. Países em que o trabalhador é desprovido de legislação trabalhista e acordo sindicais.

O debate acerca da realidade do movimento sindical da alimentação em escala mundial, vigorou a necessidade da junção de forças, que proporcione ações que reduzam os efeitos danosos à qualidade de vida da classe operária. Por isso, iremos continuar trabalhando pela total organização dos trabalhadores. "Proletários de todos os países, uni-vos" Karl Marx (1848).

Siga nossas Redes Sociais, e fique bem informado.



Youtube
SindibebBA



Instagram
SindibebBA



Facebook
SindibebBA



Twitter
SindibebBA



Em assembleias concorridas, trabalhadores da São Miguel aprovam pauta de reivindicações



Assistência médica para dependentes é necessária

A disposição dos funcionários da São Miguel (Goob), está a todo vapor para a campanha salarial. A presença maciça do trabalhador nas assembleias de aprovação de pauta realizadas dia 15/03, foi um recado dado à empresa, da necessidade da reposição das perdas salariais e da elevação dos valores das cláusulas de natureza social a exemplo da cesta básica.

Consolidada no mercado, a São Miguel precisa contribuir mais para elevar a qualidade de vida dos seus funcionários, implantando um programa que garanta o pagamento da Participação nos Resultados (PR) e concedendo plano de saúde aos dependentes dos funcionários. Agora é entregar a pauta de reivindicações e aguardar as negociações começarem.

Assembleia na Heineken para apresentar reajuste salarial será de 10 de abril

No mês de abril/2024, o trabalhador da Heineken com teto salarial até R\$ 7 mil reais, terá reajuste salarial de 100% do INPC acumulado entre os meses de abril/2023 a março/2024, e sobre o salário superior a R\$7 mil reais, será incorporado o valor resultante da inflação sobre 7 mil reais. Já sobre o salário do funcionário que recebe o piso inicial no valor de R\$1.548,19, o reajuste será de 150% do INPC.

Na assembleia do dia 10/04, o sindicato poderá tirar dúvidas que porventura existam em relação ao acordo coletivo e comunicar o per-

centual de reajuste salarial, caso o IBGE já tenha divulgado o índice oficial da inflação.

Com valores já definidos, a cesta básica passa a ter o valor de R\$ 420,00 reais a partir de 1º de abril e R\$ 500,00 a partir de setembro/2024. Por sua vez, os auxílios escolar e creche, terão seus valores corrigidos também em 100% de INPC, enquanto o adicional noturno permanece em 30%, ou seja, 10% acima da lei. A exemplo do acordo coletivo de trabalho, os acordos de Banco de horas, PPR e jornada de trabalho, também estão válidos até março/2025.

Heineken usa PM para fazer avaliações negativas e reduzir valor do PPR do trabalhador

Dia 22/03, foi a data do pagamento de 1,39 salários a título de PPR, porém, a Heineken não anunciou que o trabalhador avaliado negativamente pelo programa interno - Performance Individual (PM), teria seu valor da PPR reduzido. A infeliz coincidência, é que muitos dos trabalhadores atingidos pelas regras estabelecidas no PM, são funcionários com mais tempo de casa.

Mesmo o acordo de PPR deste ano já estando assinado, o sindicato vai propor à direção da Heineken, que promova mudanças nas regras de avaliação, com o objetivo de não reduzir o valor pago ao trabalhador, sobretudo, porque as avaliações individuais, tem a interferência direta dos gestores, que podem avaliar o funcionário de forma parcial.



Empilhando ferro velho

No filme Gigantes de Aço, Artos, um robô que mais parece uma sucata, quase derrotou o poderoso “Zeus”, um robô de última geração. Já a Heineken, segundo os trabalhadores, quer se inspirar no filme e transformar três emilhadeiras sucateadas, em uma nova.

Se a empresa realmente estiver adotando essa prática, ela estará apenas contribuindo para elevar o risco de acidentes no local de trabalho. Afinal, o depósito de produtos da Heineken, não é Estúdio hollywoodiano!

Relógio Xing Ling

A Coca-Cola trocou o verde da roupa de Papai Noel pelo vermelho, por vingança, o Coelho de Alice no país das maravilhas, trocou o relógio de ponto da fábrica em Simões Filho, por um relógio Xing Ling.

Por isso, já passou da hora da empresa não deixar o trabalhador ficar sem registrar o fim da sua jornada diária de trabalho. E como o relógio está quebrado há muito tempo, parece até que a empresa está querendo deixar de pagar horas extras. Cuidado com o MPT!

Saúde só para a empresa

Em 2023, com a saúde financeira abalada, o Grupo Petrópolis, para defender seus ativos, os credores e alegando importância social, teve seu pedido de Recuperação Judicial atendido. Mas bastou a justiça aprovar o pagamento das dívidas até 2035, para a empresa esquecer o trabalhador.

Até porque, como a saúde financeira da empresa já está recuperada, agora é hora de negar a suspensão de demissão de funcionário que comprovadamente está doente. Porque compromisso social era só bandeira midiática.

Comissão da inverdade

A máxima de que “todos são inocentes até que se prove o contrário” não vale para o trabalhador da São Miguel. Porque quando quebra uma máquina ou acontece um erro profissional, a “comissão da verdade” da empresa, imputa dolo ao ocorrido e o jurídico valida a aplicação da injusta causa.

Ao imputar ao trabalhador o “dolo” por incidente ou erro profissional, a empresa mostra seu lado mais cruel da relação trabalhista, se calçando em relatórios produzidos por sua própria comissão, para que o trabalhador confesse um dolo inexistente. Vergonhoso!