

PACAR, SGD E OUTROS

Em 28 de janeiro aconteceu na sede uma apresentação do Plano de Aceleração da Carreira às entidades representativas dos empregados.

A ASEN não esteve presente. Já comunicamos à empresa que não estamos dispostos somente a OUVIR. Nosso papel será sempre o de PARTICIPAR. Tentamos por diversas vezes reunirmo-nos com a DA para discutir a aplicação do PAC (AR). Tivemos a resposta que esse movimento é um ato de gestão, não sendo admitido pela Eletronuclear a participação da Associação dos Empregados no processo.

O tão esperado e aguardado plano de ACELERAÇÃO de carreira não passa de um pouco mais do mesmo.

É notório que a política de progressão salarial resume-se a movimentos esparsos de elevação dos pisos salariais para os empregados em início de carreira e a partir daí salve-se quem puder.

Podemos confirmar essa política com a exposição de motivos para a implementação do PACAR, onde encontramos a seguinte justificativa: **“...em virtude da perda significativa de empregados da Eletronuclear com menos de 2(dois) anos na empresa e em função do baixa atratividade frente aos certames de empresas estatais....”**

O problema não são apenas os funcionários que saem, mas sim os que permanecem com salários defasados, achatados, sem perspectiva e entusiasmo para enfrentar os grandes desafios que se impõem no dia-a-dia. A política salarial não pode se restringir ao pagamento de adicionais e benefícios. Deve contemplar o reconhecimento pelo trabalho realizado.

A ETN economiza mais de R\$2.000.000,00 mensais na folha de pagamento (fora custos trabalhistas e sociais) com a saída do pessoal que aderiu ao PID até dezembro de 2014. Economizará outro tanto até o final do processo. Quanto foi usado para implementar o PACAR? Pela timidez do movimento, muito pouco.