

Energisa

Sinergia CUT constata irregularidades e pede providências

Levantamento foi feito após visitas nos locais do trabalho em janeiro

O Sinergia CUT considera essencial o cumprimento do Acordo Coletivo e fiscalização das condições de trabalho. É por intermédio de tais atitudes que o trabalhador pode ter qualidade de vida e manutenção de seus direitos.

Por isso, dirigentes do Sinergia CUT estiveram presentes nos locais de trabalho da Energisa e levantaram questões importantes. As visitas foram feitas de 15 a 18/01/2019.

Eles estiveram presentes nas cidades de Assis (Cândido Mota), Paraguaçu Paulista, Tupã, Catanduva, Novo Horizonte, Cambuí, Extrema e Bragança Paulista, Martinópolis, Presidente Venceslau, Presidente Epitácio, Anastácio, Rancharia, Osvaldo Cruz, Adamantina e Presidente Prudente. Após as visitas foi detectado os seguintes problemas:

Escala fixa: Foi constatado que algumas localidades fazem uso



da escala fixa no padrão 6 X 8:30 X 3 (seis dias trabalhados com a jornada de oito horas e 30 minutos diários e três dias de descanso), o que está em desacordo com a cláusula 24ª do ACT;

Hora Extra: Em algumas localidades constatou-se que na mesma equipe de trabalho, electricistas que executam a mesma jornada, recebem valores de horas extra diferentes.

Trabalhador X COI: Os trabalhadores reclamaram da falta de autonomia para executar o trabalho. Segundo relato, os trabalhadores que estão no local visualizando o trabalho ou si-

tução são contestados pelo COI sobre a execução, ora sendo obrigados a trabalhar exaustos, ora colocando sua vida em risco por não ter autorização para executar o serviço. O trabalhador não pode se utilizar do direito de recusa.

Sobreaviso: Foi constatado casos de sobreavisos que não foram pagos pela empresa, por falta de orientação à gestão local.

Sobreaviso Moral: Também foi relatado ao Sindicato casos de sobreaviso moral, nos quais o trabalhador é obrigado a ficar à disposição da empresa após a jornada de trabalho, sem

receber por isso.

Interjornada: Nas grandes localidades ficou constatado que estão cumprindo o intervalo de 11h de descanso entre uma jornada e outra, mas nas localidades menores isso não está acontecendo por falta de quadro de funcionários.

Não parou por aí

Outros problemas foram constatados e que você poderá conferir no verso deste boletim. Mas para todas as questões levantadas, a direção do Sinergia CUT já requisitou reuniões com a direção da Energisa para resolver esse e outros problemas.

Fique ligado!

Energisa em falta de sintonia com o trabalhador

Irregularidades demonstram que Sinergia CUT terá longo trabalho pela frente

Além dos problemas já constatados na primeira página deste boletim, outros temas não podem deixar de serem abordados.

Um deles é a Regra de Ouro, que, na opinião unânime em todas as localidades, peca pela falta de comunicação e transparência no processo de aplicação do requisito. Resultado: os trabalhadores ficam incomodados e inseguros para trabalhar. A maior reclamação, é sobre advertências e demissões sem ter a orientação correta.

Como exemplo, o Sinergia CUT constatou em Catanduva, onde dois trabalhadores foram advertidos por escrito por não calçarem o veículo parado em uma reta, fato para o qual não foram orientados. Questionado, o RH local se recusou a rever a advertência.

Nas conversas com os trabalhadores nos locais de trabalho, o Sinergia CUT levantou que muitas ocorrências acontecem sem a culpa do trabalhador e que, mesmo assim, a empresa pune o mesmo com advertência e desconto do dano material.

Como exemplo, o Sindicato apurou que, em Bragança Paulista houve um caso em que o trabalhador fez uma direção defensiva para evitar um acidente, o que foi comprovado inclusive por telemetria que ele estava a quarenta por hora e, mesmo assim, o trabalhador foi advertido.

O departamento de Recursos Humanos informou que não irá tirar a advertência.

Vale constatar que já houve diversos casos de acidente com trabalhadores próximos aos gestores, contra os quais nada foi feito. Em Bragança Paulista, um trabalhador se envolveu três vezes em acidentes, inclusive um com perda total do veículo e nada aconteceu.

Manutenção Veicular:

Os trabalhadores relataram a dificuldade em fazer a manutenção de veículos, por corte de contrato do conveniado com a empresa (por falta de pagamento). Os conveniados que têm contrato são em outra localidade e não fazem revisão completa no veículo; só arrumando o que está quebrado, ou seja, manutenção corretiva e não preventiva.

Vale ressaltar que já foram registrados duas ordens ou mais de despejos em agências de atendimento presencial por falta de pagamento.

Ética e coerência: Os trabalhadores relataram que algumas pessoas são privilegiadas pelos seus gestores no que diz respeito à regra de ouro e ao PID.

Os mesmos se sentem extremamente prejudicados com essa conduta, pois a empresa, em sua política interna, exclui os trabalhadores punidos de programas como: Bolsa de Estudos, plano de carreiras e promoções.

Tivemos muitas reclamações da Gestão temerosa e desrespeitosa dos gestores de Tupã, que, segundo os trabalhadores, humilham as pessoas; em Catanduva, o gestor privilegia uns e preju-

dica outros; e do supervisor do polo de Epitácio que desvaloriza seus trabalhadores nas avaliações. Lembrando que o coordenador e gerente tinham contemplado a equipe com um reconhecimento chamado time de qualidade.

Técnico de segurança do trabalho: Os trabalhadores relataram que alguns técnicos de segurança têm feito inspeção escondido. Eles observam o trabalhador fazendo errado, não orientam e tiram fotos colocando no relatório e mandando advertência, suspensão ou demissão para esse trabalhador posteriormente.

Outro relato relacionado ao tema é sobre os diálogos de Segurança e Saúde no Trabalho (DDS), onde foi constatado que nenhuma localidade realiza o DDS presencial. Algumas localidades mandam um informativo em que o trabalhador é obrigado a assinar, sem poder tirar dúvidas ou debater o assunto.

Em alguns casos, o técnico de segurança ao terminar a inspeção, apresenta ao funcionário que assina concordando, porém posteriormente ele altera a inspeção acrescentando fotos comprometedoras e relatos não apresentados ao trabalhador.

Médico do trabalho: Os trabalhadores relataram que a maioria dos atestados com CID enviados para empresa é contestada pelo médico do trabalho contratado.

Já houve diversos casos de contestação onde o trabalhador deveria ser afastado

para ficar de repouso e o médico da empresa pede para que ele ficasse parado dentro da empresa.

Alimentação: Existe um descontentamento geral dos trabalhadores sobre a mudança no sistema de refeição das áreas operacionais, feita unilateralmente pela empresa.

Muitos trabalhadores - por não trabalhar com serviço programado - estão ficando sem comer por não terem o dinheiro disponível para fazer sua alimentação e ser reembolsados posteriormente.

Vale ressaltar que muitas vezes os trabalhadores estão a quilômetros de distância e têm que retornar para sua casa para poder almoçar.

Como se não bastasse, a empresa só paga refeição para quem vai trabalhar em cidades com distância acima de 25km.

Banco de Horas: Os trabalhadores relataram que não têm direito de escolher o dia da folga e que isso fica única e exclusivamente a critério do gestor, o que está em desconformidade com o parágrafo 9º da Cláusula 40ª do ACT vigente.

Acesso à informações: Ficou constatado que os trabalhadores não têm acesso à sua marcação de ponto, banco de horas e horas extras.

Os trabalhadores solicitaram para que empresa descreva a quantidade de horas no banco e horas extras nos holerites.

O momento é de luta!