

VÁRIAS DENÚNCIAS, VELHOS E NOVOS PROBLEMAS

MODELO CHINÊS DE GESTÃO AVANÇA NA CPFL E IMPACTA TRABALHADORES

Lições “não aprendidas” pela empresa assombram negociação do ACT 2024

Não tem jeito. A direção da CPFL não aprende mesmo. Os mesmos e sempre velhos problemas de gestão do passado se apresentam para esse ano, com mais potência e intensidade.

E o RH da CPFL? Não está nem aí. Parece que não entendeu os problemas da negociação coletiva do ano passado, quando trabalhadores e trabalhadoras ficaram muito insatisfeitos com a empresa, investiram na mobilização e mostraram garra e força para a luta.

Várias denúncias

Os mesmos velhos problemas continuam e outros mais novos surgiram. Confira a lista de alguns horrores que chegam diariamente para a direção do Sinergia CUT:

- Assédio moral de tudo quanto é tipo: assédio para trabalhar além dos seus limites, assédio para fazer horas extras e não anotar, assédio para “picar” o excesso de horas extras ao longo dos dias do mês, assédio para não anotar no ponto mais que duas horas extras diárias...
- Na Sede da CPFL, o assédio chegou a um limite nunca antes visto. O assédio é tanto que trabalhadores e trabalhadoras estão desmaiando no ambiente de trabalho, gerando um clima de tensão enorme, sem que nenhuma explicação sobre isso jamais seja repassada ao Sindicato.
- Falta generalizada de trabalhadores e trabalhadoras, o que resulta em sobrecarga de trabalho para todos. Para piorar, as demissões não estão

sendo repostas no quadro de pessoal.

- Sobreaviso moral nas áreas operacionais. As chefias assediam trabalhadores e trabalhadoras para ficarem de sobreaviso em casa sem nada receber por isso, o que contraria a legislação vigente.
- Trabalhadores e trabalhadoras são obrigados a utilizar recursos próprios para trabalhar, inclusive celular pessoal e internet paga.
- Diversos chefetes da empresa, com graves denúncias por contrariar o Código de Ética, zombam, insinuando imunidade diante de um Comitê de Ética acuado que nada faz contra as chefias.
- Por falar em Comitê de Ética, a avaliação da categoria é que é um fórum muito brando com as chefias, mas bem cruel com os trabalhadores e, ao menor sinal de indício ou denúncia, automaticamente desliga trabalhadores sem sequer conversar e ouvir o que eles têm para falar. Ao contrário, são desligados na hora e por justa causa.
- Problemas com o transporte fretado na Sede da CPFL ainda continuam sem solução. Alguns ônibus circulam quase vazios e os trabalhadores que não usam o fretado são impedidos de usar.
- Falta de estrutura nos locais de trabalho, com deficiência nas condições básicas para o exercício das tarefas.

- O Centro de Serviços continua com **péssimo** atendimento aos trabalhadores.
- A empresa dificulta a entrega de atestados médicos de afastamento. Por conta disso, muitos trabalhadores e trabalhadoras perderam o dia de trabalho.
- As escalas de trabalho são irregulares, o que mostra flagrante descumprimento do ACT.
- Há descumprimento do ACT também em relação ao Banco de Horas.
- E, para piorar, várias denúncias de favorecimentos em Recrutamentos Internos.

“Esses são alguns dos muitos outros problemas que não cabem em um só boletim”, conta a direção do Sinergia CUT. “Precisaríamos de muito mais páginas para escrever e descrever a situação caótica que estamos vivendo na CPFL”, observa.

E o que faz o RH?

“Absolutamente nada. Talvez esperando que, com o tempo, as pessoas se acostumem com essas barbaridades e passem a achar tudo normal”, pontuam dirigentes.

Fato é que o Sinergia CUT tem cobrado muito a CPFL, inclusive formalmente através de inúmeros ofícios. Porém, a grande maioria fica sem resposta da empresa, que simplesmente ignora a entidade.

O Sindicato entende que “é necessário reabrir o canal de comunicação com a CPFL para tratar urgente desses assuntos, sob o risco das demandas reprimidas prejudicarem a negociação de 2024.

DE NOVO, CPFL ENROLA DISCUSSÃO DA PLR PARA TUMULTUAR NEGOCIAÇÃO DO ACT

Empresa repete mesma estratégia . Sindicato garante dois acordos separados

Já estamos quase em meados de 2024 e até o momento o RH da CPFL ainda não agendou nenhuma reunião para discussão da PLR 2024. “Verdadeiro absurdo”, pontua a direção do Sindicato.

Absurdo para trabalhadores e trabalhadoras mas, para a empresa, parece que se trata de uma tática normal e sorrateira. Exemplo disso foi 2023, quando a CPFL embolou as discussões do ACT, ao vincular uma proposta ruim de Acordo Coletivo com uma proposta ainda pior de PLR.

Porém, por conta dos prazos

para discussão da PLR - e da proximidade da data de pagamento da 1ª parcela, prevista para setembro - está criado mais um grande *imbróglgio* para trabalhadores e trabalhadoras.

Duas pautas, duas negociações

A direção do Sinergia CUT avalia que “a PLR tem que ser discutida sempre no ano anterior ou, na pior das hipóteses, no começo do ano, por questões óbvias: como se pode discutir metas de PLR dos meses de janeiro, fevereiro e março em junho? Essa é uma situação totalmente descabida”.

Desde o começo do ano, o Sinergia CUT vem tentando junto ao RH da CPFL dar início à discussão da PLR 2024, mas a CPFL até o momento não deu a mínima e ignorou completamente os pedidos do Sindicato.

O Sindicato não aceitará discutir PLR junto com o ACT e muito menos vincular as discussões do ACT com as da PLR. Já faz muito tempo que o Sindicato separou essas discussões com assinaturas de acordos em separados, justamente por entender ser prejudicial a vinculação das duas discussões na mesma pauta.

PLR DA CPFL É UMA DAS PIORES DO SETOR ELÉTRICO

Não bastasse tudo isso, atualmente a PLR da CPFL é uma das piores do setor elétrico, sobretudo para os salários mais baixos.

A PLR atual apresenta inúmeros problemas que precisam ser resolvidos. Entre eles, a falta de **transparência** da empresa para com o Sindicato, já que não há divulgação dos valores globais pagos a título de PLR, além do não pagamento do adicional por superação das metas, o que, na opinião da bancada sindical é “mais um absurdo, além de bastante desmotivador. É necessária e urgente a formatação de um novo modelo de PLR que atenda os anseios da categoria”.

Isso requer que o benefício represente de fato os números e os resultados da empresa, bem como a dedicação dos trabalhadores e das trabalhadoras, que são cada vez mais pressionados com inúmeras demandas de trabalho.

“A partir do segundo semestre deste ano, a ideia é dar início à discussão de um novo modelo para 2025 com a CPFL. E sem enrolação pois, para a empresa, que joga a favor do tempo, o interesse é enrolar e travar as discussões, justamente para vencer trabalhadores e trabalhadoras pelo cansaço”, finaliza a direção do Sinergia CUT.

