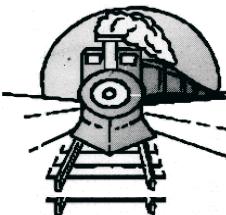


Unidade Ferroviária



INFORMATIVO DO SINDICATO DOS FERROVIÁRIOS E METROVIÁRIOS DA BAHIA E SERGIPE FILIADO A FITF/CNTTL/CUT ANO XXVIII Nº 732/SET/2018

CCR METRÔ BAHIA DEMITE EM MASSA

Preocupados com a quantidade de demissões ocorridas, recentemente, na concessionária CCR Metrô Bahia, imediatamente, a entidade sindical providenciou uma reunião com a direção para tratar desse tema, como também, de outros que envolvem os metroviários.

À entidade sindical, a empresa, através da área de gestão de pessoas comunicou que haveria um número elevado de rescisões contratuais, alegando a conclusão da obra e a necessidade de ajustar o quadro efetivo funcional com a nova realidade operacional.

No primeiro momento, o SINDIFERRO argumentou que a empresa teria que ter responsabilidade em questão desta natureza. Ensina-nos grandes gestores de recursos humanos que demitir é uma tarefa muito difícil. O SINDIFERRO solicitou sobre a justeza dessas demissões, considerando se elas foram feitas de forma correta. A ética tem sido um balizador no relacionamento interno e é visada pelas grandes empresas por contribuir para uma imagem da corporação diante dos fornecedores e consumidores, evidentemente, e principalmente, no caso da CMB aos usuários.

A gestão empresarial tem que se debruçar em estudar recursos que possibilitem reduzir o trauma causado pela demissão, sobretudo, em uma conjuntura de crise, com alta taxa de desemprego no país, que gira em torno de 12,4%, no 2º Trimestre. Em Salvador, a capital dos desempregados, a taxa chega a 16,5%.

Nesse cenário de instabilidade política com reflexos na economia do país, as empresas deram início ao reajuste de seus quadros de funcionários. A CCR Metrô Bahia deve utilizar a prática de "outplacement", uma vez que passa por uma reestruturação organizacional com redução de diretores e outros cargos de gestão.

O QUE É OUTPLACEMENT

Solução profissional, elaborada com o objetivo de conduzir com dignidade e respeito os processos de demissão nas companhias é chamada de "outplacement".

O sentimento que fica quando uma empresa aplica outplacement (recolocação) é de responsabilidade social e demonstra sensibilidade com os seus empregados nos instantes que exigem demissão. Além de por a disposição soluções para torna-se permanente, para que o empregado busque outras oportunidades de forma organizada, como

foco e gastando menor tempo na procura de recolocação.

É sabido da complexidade do Outplacement por contemplar vários aspectos, como por exemplo: planejamento, recompensa, comunicação, apoio, decisão, recomendações, contratação, benefícios esperados e cuidados necessários. A CCR Metrô Bahia deve se preparar para nova leva de demissões, como ficou demonstrado pelos gestores na reunião referida. Assim, o ponto de partida da atividade de outplacement é uma demissão e a ponta de chegada é a recolocação/redefinição profissional dirigida a emprego ou negócio por conta própria. Para materializar o cumprimento fiel desse programa, a CMB deve dar outra contribuição expondo o trabalhador/profissional ao mercado de trabalho e disponibilizar seu currículo para: a) "Caçador de cabeças" – em inglês *headhunters* – a função é caçar os melhores trabalhadores do mercado de trabalho; b) *Recursos Humanos*; c) Outros empregadores.

Demissões como as que estão ocorrendo na CCR Metrô Bahia devem ser revistas, imediatamente, pois o clima organizacional da empresa piora sobremaneira, prejudicando a relação interpessoal e generaliza a insatisfação e o desinteresse, deixando um ambiente laboral com extrema insegurança e medo. Outro aspecto a considerar é o aumento das reclamações trabalhistas, retaliações e situações constrangedoras.

A CMB revendo sua política de recursos humanos identificará a importância da aplicação do outplacement, em primeiríssimo lugar, quando conquista o demitido promovendo a "boa lembrança".

Prática de humanizar a demissão deve ser uma prioridade para a organização.

Demissão é morte. Concordar com um velório coletivo, quando não há por parte do patrão nenhum reconhecimento pelo empregado demitido, levando em observação os aspectos acima apontados pelo programa outplacement é debochar de quem recebeu horas e mais horas de treinamentos e exerceu com dignidade sua missão.

SINDIFERRO SE REÚNE COM OS DEMITIDOS

No dia 05/09/2018, na sede "Diógenes Alves", em Salvador, os diretores e o Advogado Ulisses Caldas, do SINDIFERRO, juntamente de alguns ex-empregados da CMB se reuniram para tratar das demissões em massa ocorridas recentemente.

Na reunião de esclarecimentos e orientações, os trabalhadores (as) demitidos relataram que as dispensas se deram inesperadamente. Aproveitaram para fazer uma série de questionamentos e denúncias no ato da demissão, por exemplo: a) procedimentos inadequados da empresa; b) desrespeito aos direitos trabalhistas; c) trabalhadores sequelados com doenças ocupacionais e portadores de necessidades especiais; d) Demissões de mais de trinta empregados



Dir. para esq.: Paulino Moura, Gilson Correia, Manoel Cunha, Gilberto Dantas, José Augusto e Milton Ferreira (Direção Sindiferro); Ana Paula, Cristiane Adad, Mário José e Antônio Carlos

e, atingirá todos os que estão doentes; **e)** Empregados demitidos sequelados e/ou doença ocupacional; **f)** Inexistência de exames demissionais adequados as funções/cargos; **g)** Falta de Ergonomia em equipamentos das bilheterias, acometendo lesões bastante graves nos colaboradores ao longo do uso; **i)** Postura inadequada da médica do trabalho perante o ato demissional, proferindo frases: "você está gorda", "você está comendo muito", "você sabia que aqui na empresa existe uma academia?" etc.; **j)** Existem colaboradores trabalhando doentes, com medo de entrar na "Lista Negra". Preferem sofrer calados; **k)** Desvio de Função: o empregado que é lotado em um setor de trabalho e a chefia passa ele para outro setor indiscriminadamente, onde requer maiores competências e salários maiores, ficam com o mesmo salário menor; **l)** Já tem outros colaboradores que provam (documentos médicos) a necessidade de readaptação, e a chefia cria a maior dificuldade para proceder; **m)** Demissão de empregado com exames e cirurgia marcada; **n)** Recursa na emissão do CAT – Comunicação de Acidente do Trabalho, alegando que o endereço no sistema está diferente ou cadastro desatualizado; **o)** Atos de constrangimentos e assédio moral da chefia.

Após todos os relatos, o advogado Dr. Ulisses Caldas fez uma explanação a respeito da matéria, e por análise preliminar, constatou poder haver no âmbito da saúde do trabalhador sequelado, fatos do direito coletivo e direito individual, e por consequência, deveriam ser tratados como tal. Pelo SINDIFERRO foram dirimidas as dúvidas e orientações acerca dos encaminhamentos a serem tomados no campo individual e coletivo.

Na oportunidade, ainda foi passada uma ficha cadastral, solicitando um relatório individual para registrar situação laboral na CMB, e, elementos que possam ser usados em favor dos mesmos. Em tempo, os diretores do SINDIFERRO informaram que estava agendada uma reunião com a diretoria da CMB, para o dia 10/09/18, (segunda-feira), às 16 horas, nas instalações da Companhia, para tratar dessas denúncias e outras demandas dos empregados, o que realmente aconteceu.

SINDIFERRO DISCUTE DEMISSÃO EM MASSA COM A CMB

Em 10 de setembro do ano em curso, a direção do SINDIFERRO se reuniu com os representantes da CCR Metrô Bahia. Abaixo discriminados, trechos retirados da Ata:

- Demissão em Massa.** A CMB esclareceu que as demissões fazem parte do "turnover" rotineiro, bem como em razão da finalização dos trabalhos de implantação do sistema metrorviário. Também é importante ressaltar a questão das novas contratações que estão sendo realizadas, que totalizam mais de 50 (cinquenta) novos colaboradores. A CMB expôs detalhadamente a questão financeira da empresa, esclarecendo as dificuldades encontradas, levando em consideração o que fora projetado anteriormente (Licitação, Plano de Negócio, etc.) em detrimento do cenário atual existente. O SINDIFERRO apresentou algumas denúncias que recebeu (demitidos com afastamento por auxílio-doença acidentário, desvio de função, utilização de plano de saúde, etc.). A CMB irá verificar, mas a princípio desconhece tais fatos. SINDIFERRO irá enviar a relação dos casos para análise da CMB;
- Laudo Insalubridade/Periculosidade.** O SINDIFERRO informou anteriormente que não havia recebido a resposta ao pedido de esclarecimentos sobre o Laudo Pericial de Insalubridade/Periculosidade. A CMB já havia respondido e recentemente enviou novamente os esclarecimentos. O SINDIFERRO ponderou que alguns colaboradores entendem que ainda têm direito ao recebimento do adicional

de periculosidade, **apesar da eliminação dos riscos apontados pela CMB**. O SINDIFERRO solicitou nova visita à área, para verificar a situação atual, que será oportunamente agendada com a CMB;

- Escala de Trabalho ASS (Comissão de Estudo).** A CMB relatou o seguinte: a) **Linha 1** – todos os colaboradores AASs do turno noturno estão na escala 12 horas (menos Estação e Terminal Acesso norte); b) **Linha 2** – Estação Imbuí, CAB e Pituaçu também já se encontram na Escala 12 horas; c) Na **Estação Aeroporto** são 4 (quatro) AABs fazendo regime 12 horas diurno e a **Estação Pirajá** (Linha 1) 2 (dois) AASs também no turno de 12 horas diurno. Os demais continuam em estudos, conforme exposto na Comissão;
- Escala de Trabalho (Operação).** A CMB relatou a necessidade de ajuste da Escala de 12 horas para os AAOTs, possibilitando proporcionar melhores condições operacionais, inclusive aos colaboradores; 80% (oitenta por cento) do efetivo permanecerá na Escala de 12 horas, enquanto o restante passará a cumprir a Escala 6 x 1, 5 x 2; havendo um rodízio de escalas entre os colaboradores; para definição dos colaboradores, as condições específicas, tais como estudos, família, filhos, etc. serão consideradas;
- Resultado da Perícia do Acidente de Trabalho com Óbito.** SINDIFERRO informou que não recebeu a apuração interna da CMB a respeito do fatídico infortúnio. A CMB irá verificar.

CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO

APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Pelas profundas alterações feitas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) na famigerada Reforma Trabalhista, transformada em Lei nº 13.467/2017, pelo governo golpista de Michel Temer, abre uma discussão nacional sobre a aplicabilidade do acordo coletivo de trabalho somente para os empregados filiados à entidade sindical.

As maldades aprovadas na referida lei pelos 50 Senadores, empresários ou representantes do empresariado, eleitos com o voto popular para elaborar leis em causa própria, causam grandes prejuízos a classe trabalhadora.

Para contrapor o ataque aos direitos dos trabalhadores (as) é preciso que todos e todas busquem aderir por um Sindicato mais forte, sempre em defesa dos seus direitos. Para isso, **sindicalizar é fundamental**.

Em recente decisão de primeira instância, o juiz Eduardo Rockenbach, da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo, ao julgar uma ação de um trabalhador que se recusava a contribuir com o sindicato de sua categoria, decreta em sua sentença: "O trabalhador sustentou não ser sindicalizado e, por isso, negou-se a contribuir para a entidade sindical. A despeito disso, não menos certo é que as **entidades sindicais devem ser valorizadas**, e precisam da participação dos trabalhadores da categoria (**inclusive financeira**), a fim de se manterem **fortes** e **aptas** a defenderem os interesses comuns". A sentença proferida é referente ao processo nº 01619-2009-030-00-9, item 6. Juiz afirmou ser justo que o **autor não se beneficie das vantagens** pelo sindicato a favor da categoria, considerando que o trabalhador se recusa a colaborar financeiramente com a entidade, praticando o ato de sindicalização.

É necessário que os metroviários, para evitar qualquer contratempo no transcurso da atividade laboral, façam a sindicalização de imediato, para fazer jus as conquistas do Acordo Coletivo de Trabalho e o atendimento em momentos difíceis.

SINDICATO FORTE É TRABALHADOR SINDICALIZADO!

O SINDIFERRO É SINÔNIMO DE LUTA, CONQUISTA E RESISTÊNCIA!