



STIUEG

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás

SANEAMENTO E ENERGIA UNIDOS NA LUTA

Ofício nº. 172 / 2022

Goiânia, 21 de julho de 2022

Ilmo. Sr.

RICARDO JOSÉ SOAVINSKI

DIPRE - Diretor Presidente da Saneamento de Goiás S/A – **SANEAGO**

Nesta

Senhor Presidente,

O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – **STIUEG**, Entidade Sindical representativa dos trabalhadores desta empresa, signatário de instrumento de acordo coletivo de trabalho com vigência até 2023, tomou conhecimento do Memorando Nº 28452/2022 e do documento intitulado Política de Gestão de Jornada de Trabalho, que alteram unilateralmente regras de contrato de trabalho relativo a banco de horas e horas extras.

1 - No referido memorando a Diretoria de Produção informa a decisão de não aprovar horas extras para empregado que possua saldo negativo horas e ao mesmo tempo determina um encontro de contras entre saldo negativo x saldo positivo, isto já para a folha de junho/22.

Está determinação administrativa por determinação unilateral da Diretoria de Produção fere o disposto na Cláusula 15. Jornada de Trabalho assim descrito:

As horas extras serão compensadas no período máximo de um ano **com concordância do emprego, nos termos do art. 59, § 2º da CLT.** O adicional previsto o seu pagamento deve ser considerado no cálculo das horas extras a serem compensadas.

Desta forma, a determinação contida no memorando em apreço para ser praticada depende da anuência do trabalhador, sob pena de ferir os termos da cláusula 17 do acordo coletivo de trabalho.

Pesa ainda contra está determinação de compensação imediata das horas extras negativas de uma vez só vez o fato de poderá significar para muitos trabalhadores um decréscimo repentino em sua remuneração desestabilizando o orçamento doméstico, trazendo sérios prejuízos para o trabalhador e familiares que dependem dele.



Isto posto, posto requer que SANEAGO respeite a cláusula 15 do acordo coletivo de trabalho e proceda ao "encontro de contas" com anuência do trabalhador sem prejudicar de forma drástica a sua situação financeira.

2 - Em relação ao disposto no documento intitulado Política de Gestão de Jornada de Trabalho, ainda que o mesmo contenha "princípios e diretrizes" que em tese careçam de atos administrativos específicos para sua adoção concreta, pelos ao menos é o que se entende pela natureza do referido documento, o mesmo tem um caráter cogente podendo trazer impactos imediatos na relação contratual do trabalhadores da SANEAGO.

A SANEAGO mesmo possuindo poder discricionário para gerir administrativamente o contrato de trabalho de seus empregado, por ser uma empresa pública está adstrita aos princípios da administração pública (art. 37 da CF) e tem que respeita o princípio da legalidade nos seus atos administrativos.

Sem adentramos nesta oportunidade aos pormenores do referido documento, observamos algumas incongruências que precisam ser corrigidas de imediato, sob pena trazer consequências de ordem legal e prejuízos aos interesses do trabalhador.

Salta aos olhos a insensatez do disposto no sub item 6.6 do item 6, que assim dispôs:

"objetivando preservar a saúde física e mental do trabalhadores, impossibilita-se a realização de horas extras, no mês subsequente, para aqueles empregados que ficarem afastados mais de 2 dias, por motivo de Atestado Médico, no mês anterior. O Gestor deve consultar os atestados de seus subordinados na aplicação da BSW310. O cumprimento deste item será objeto de verificação pela Gerência de Segurança e Medicina do Trabalho".

Esta norma administrativa é de uma estultice muito grande, sem qualquer amparo em doutrina medica ou amparo legal. A final de onde os senhores tiraram a conclusão que o trabalhador que ficar afastado por mais de 2 dias, por motivo de atestado médico tenha que ficar impossibilitado de realizar horas extras para não comprometer sua saúde física ou mental?

Se existe algum compendio médico neste sentido precisamos saber urgentemente (sic)..

Ora Senhores gestores, como podem uma afirmação de ordem médica genérica, impedindo o trabalhador de fazer horas extras por recomendação médica, sem um caso concreto em mãos acompanhado de uma recomendação



STIUEG

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas no Estado de Goiás

SANEAMENTO E ENERGIA UNIDOS NA LUTA

medica específica que recomende ou impeça o trabalhador de fazer horas extras subsequentes ao atestado de 2 ou mais dia?

Neste caso, o STIUEG não vislumbra nenhuma preocupação desta empresa com saúde do trabalhador, percebemos isto, uma atitude administrativa antipática de retaliação ao trabalhador que apresentar atestado médico de afastamento por mais de 2 dias, um verdadeiro assedio moral.

Por traz desta suposta preocupação exacerbada com a saúde trabalhador (sic), existe sim uma atitude de intimidação ao trabalhador que se ausente do trabalho por mais de 2 dias por ordem médica.

Solicitamos ao ensejo a revisão do referido trecho do documento intitulado Política de Gestão de Jornada de Trabalho para o bem de nossas relações intersindicais, evitando maiores conflitos de ordem legal e ético entre as partes.

3 - Da mesma forma causa estranheza as alterações do item 8 do documento Política de Gestão de Jornada de Trabalho que diz no item 8.2, que caso não ocorra a compensação de horas extras em 60 dias subsequentes da ocorrência o empregado perderá o gozo do direito do banco de horas, quando sabemos que o ato administrativo referido no item 8.1.2 não depende só empregado.

Isto equivale a transferir para o trabalhador responsabilidade do gestor público, que deve no mínimo notificar o trabalhador da necessidade da compensação de horas extras dentro do banco de horas e propor a compensação, sem a recusa do trabalhador não tem como responsabilizá-lo, além do que o acordo coletivo prevê a compensação no período de um ano (Cláusula 15).

Igualmente solicitamos a revisão do item 8.2 da referida norma administrativa por ofensa ao disposto instrumento de acordo coletivo de trabalho.

Sendo o que nos reserva para o momento, subscrevo-me cordialmente, certo que os senhores (as) administradores da SANEAGO atenderão os pleitos dos trabalhadores e nos colocamos à disposição para eventuais elucidações.

Atenciosamente,


JOÃO MARIA DE OLIVEIRA
1º Diretor Administrativo - STIUEG