

PESQUISA COELCE/ENEL

A voz dos trabalhadores mostra o que precisa mudar na Enel

Em junho deste ano, o Sindeleтро realizou uma ampla pesquisa com os trabalhadores da Enel Ceará para conhecer melhor a realidade da categoria, suas condições de trabalho e suas percepções sobre salários, benefícios, valorização profissional e relações dentro da empresa.

Ao todo, **798 trabalhadores participaram**, contribuindo diretamente para a definição das prioridades da Campanha Salarial. A pesquisa é tradicionalmente realizada com o objetivo de subsidiar a construção da pauta de reivindicações do próximo Acordo Coletivo de Trabalho, que será negociado com a empresa.

Os resultados acendem importantes alertas: **46%**

recebem somente o piso da categoria; a falta de valorização, as distorções entre cargos, responsabilidades e salários é uma constante entre todos os trabalhadores, **assim como os episódios de assédio, que voltaram a acontecer**. Também há forte insatisfação com benefícios como o VA/VR.

Para mudar essa realidade, precisamos de muita mobilização e engajamento. Sua participação é essencial para transformar nossos anseios em avanços concretos. Fique atento às comunicações do Sindeleтро e à convocação da assembleia que irá discutir e aprovar a pauta de reivindicações. **Vamos seguir juntos na luta por mais direitos!**

Quem respondeu à pesquisa?



Diversidade

A maioria dos participantes se identificou como homem (87,1%) e como mulher (12,4%). A pesquisa também registrou trabalhadores que se identificam como pessoas trans e não binárias. Mesmo representando uma pequena parcela das respostas, esse dado mostra que existe diversidade na categoria e exige da empresa uma atenção a políticas de inclusão e combate a qualquer forma de discriminação.



87,1%



12,4%

SALÁRIO E VALORIZAÇÃO

Muita responsabilidade, pouco reconhecimento

Mais de 70% dos trabalhadores estão nas duas menores faixas salariais

Um dos resultados mais expressivos da pesquisa aparece quando se olha para a remuneração dos trabalhadores. 46% dos participantes recebem exatamente o piso da categoria, de R\$ 2.239,65. Outros 25,8% recebem acima do piso, mas até R\$ 3.236.

Isso significa que 71,8% dos trabalhadores que responderam à pesquisa estão concentrados nas duas menores faixas de remuneração apresentadas no levantamento. Apenas 18,5% estão na faixa entre R\$ 3.236 e R\$ 6.472, enquanto as faixas superiores concentram parcelas bem menores da categoria.

Os números expõem uma concentração dos trabalhadores nas menores faixas salariais e levanta questionamentos sobre a política de cargos, salários e valorização da Enel.

71,8%

dos participantes
recebem menos
R\$ 3.236,00

Distorções salariais

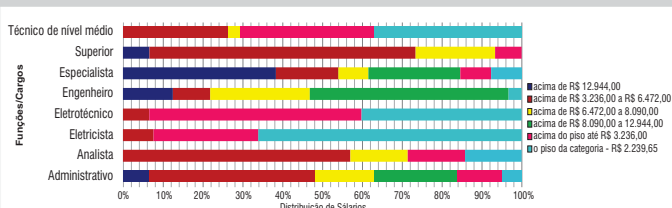
Quando os salários são analisados em conjunto com as funções desempenhadas, aparece outro alerta. O levantamento mostra uma grande variação salarial dentro de um mesmo cargo e identifica trabalhadores em funções que exigem conhecimento técnico e maior responsabilidade - inclusive especialistas - nas menores faixas de remuneração.

O resultado indica distorções na política de cargos e salários, com situações em que função, qualificação e responsabilidade podem não estar acompanhadas de uma remuneração compatível.

Para o Sindeleto, valorizar o trabalhador passa também por estabelecer critérios claros de progressão, remuneração e reconhecimento profissional.

A função exercida nem sempre reflete no salário recebido

“Distribuição de salários por funções/cargos”



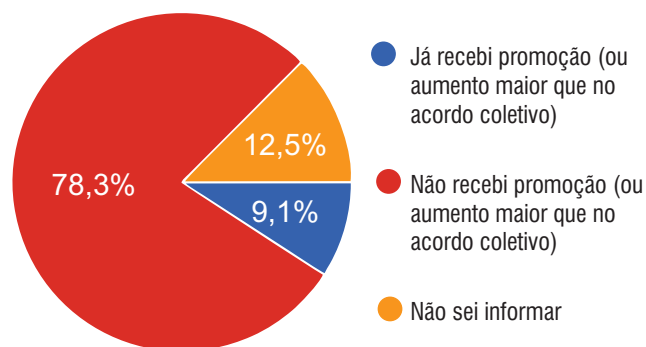
Experiência precisa ser valorizada

A pesquisa mostra uma Enel com forte concentração de trabalhadores com pouco tempo de empresa: 65,7% têm até cinco anos de casa, enquanto apenas 9,1% têm mais de 20 anos. Esse dado acende um alerta sobre a capacidade da empresa de reconhecer e reter trabalhadores experientes e qualificados. A experiência acumulada não pode ser tratada como descartável pela empresa.

Promoção é exceção para muitos

A pesquisa também perguntou se os trabalhadores receberam promoção ou aumento salarial acima do reajuste do Acordo Coletivo nos últimos dois anos. Em todas as faixas etárias, a resposta predominante é NÃO.

Para uma empresa que depende de conhecimento técnico, experiência e responsabilidade para garantir um serviço essencial para a população, políticas efetivas de reconhecimento profissional não podem ficar em segundo plano.



Poucos valorizados

A sensação de falta de reconhecimento atravessa praticamente todas as gerações dentro da Enel. Quando perguntados se a remuneração corresponde ao tempo de empresa e às responsabilidades assumidas, a resposta “pouco valorizado” predomina em todas as faixas etárias. O mesmo ocorre quando a pergunta é sobre reconhecimento da ascensão profissional por meio de promoções.

ASSÉDIO E SAÚDE MENTAL

Mais de 20% da categoria afirma já ter sofrido assédio

A pesquisa aponta que 21,1% dos trabalhadores da Enel afirmam que já sofreram algum tipo de assédio. Isso mostra que o problema não pode ser tratado como caso isolado e reforça a necessidade de ações efetivas de prevenção, acolhimento e combate a essa prática dentro da empresa. O Sindicato tem repassado esse cenário à direção da Enel e cobrado constantemente providências urgentes. Apesar disso, as denúncias continuam aumentando de forma sistemática, o que demonstra que a empresa não vem adotando as medidas necessárias para combater o adoecimento do ambiente de trabalho. Os

resultados reforçam a importância de um ambiente no qual o trabalhador tenha segurança para falar, denunciar irregularidades e estabelecer limites sem medo de sofrer retaliações. Vale lembrar que, em 2016, após denúncias apresentadas pelos trabalhadores e atuação conjunta do Sindeletrô e do Ministério Público do Trabalho, a Enel já havia firmado um acordo que estabeleceu o pagamento de uma indenização de R\$ 200 mil e uma série de obrigações destinadas ao combate ao assédio moral, como campanhas internas de conscientização e reuniões sobre o tema.

Questionados se a Enel dá algum amparo em caso de assédio, os trabalhadores responderam da seguinte forma:

48,37%

SIM

26,44%

NÃO

25,19%

SEM OPINIÃO

Ainda há muito espaço para evoluir nesse tema e fortalecer a confiança dos trabalhadores nos mecanismos de proteção existentes dentro da empresa.

Assédio é violência

Situações de assédio afetam a saúde, a segurança, a dignidade e a própria capacidade de o trabalhador exercer suas funções com autonomia. Por isso, enfrentar o problema exige muito mais do que canais formais de denúncia. É necessário garantir acolhimento, apuração, proteção contra retaliações, responsabilização e prevenção. É exatamente isso que o Sindeletrô cobra da Enel de forma recorrente.



O trabalhador precisa ter segurança para denunciar situações de violência, constrangimento, perseguição ou abuso no ambiente de trabalho.

O Sindeletrô está ao lado da categoria!

**Não se
CALE!**

Denuncie:
(85) 3521.4200 / 4201

O sentimento de desvalorização também adoce



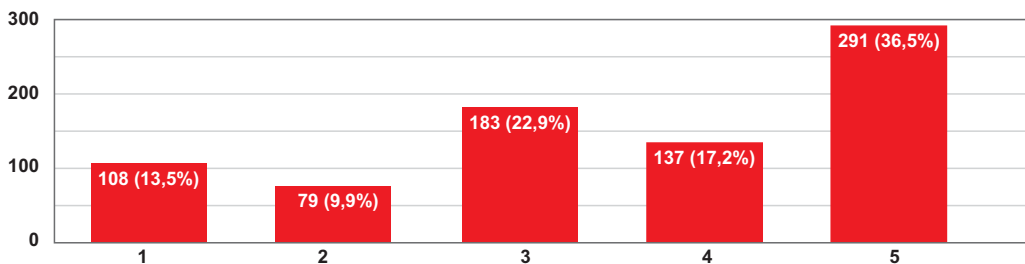
A percepção de pouca valorização identificada pela pesquisa não deve ser separada das condições do ambiente de trabalho. Ausência de reconhecimento, dificuldades de ascensão, distorções salariais e insegurança nas relações profissionais podem contribuir para um ambiente de desgaste e insatisfação.

BENEFÍCIOS E REIVINDICAÇÕES

VA/VR: valor é considerado defasado

Sobre a percepção da categoria em relação ao valor do Vale Alimentação/Refeição, a resposta foi clara: **36,5% marcaram a nota 5**, que representa a percepção de que o benefício está muito defasado. Outros **17,2% deram nota 4**.

Vale destacar que empresas do ramo de distribuição, na nossa região, pagam valores entre R\$ 1.306,21 até R\$ 1.745,94, e que as empresas do setor no Ceará pagam valores de R\$ 1.503,14 a R\$ 2.050,00.



53,7%

avaliaram o VA/VR com notas 4 ou 5 em uma escala na qual 5 significa "valores muito defasados"

Educação é vista como investimento

A pesquisa aponta ainda que 76,1% da categoria acha importante incluir no Acordo Coletivo uma cláusula que trate sobre bolsa de estudos para os trabalhadores – benefício inexistente atualmente.

O forte apoio à proposta revela uma categoria interessada em se desenvolver profissionalmente, apontando para a demanda de uma política de financiamento ou custeio de estudos por parte da empresa.

68%

dos participantes marcaram a nota máxima de importância e outros **8,1%** marcaram 4.

Juntas, as duas maiores notas chegam a **76,1%**.

Trabalho extra também precisa ser valorizado

Outra reivindicação que recebeu apoio expressivo diz respeito aos percentuais pagos pelas horas extraordinárias.

Questionados sobre a importância de buscar, no ACT, percentuais superiores aos mínimos já garantidos pela lei, **56% deram nota máxima à proposta e 13,3% marcaram 4**.

69,3%

consideram muito importante buscar melhorias na remuneração das horas extras.

Benefícios para as famílias Também precisam avançar

No auxílio creche/babá/incentivo educacional, **40% afirmaram considerar os valores muito defasados**,

enquanto outros 16,2% disseram que a situação já causa incômodo. Apenas 14% avaliaram que a empresa está muito bem nesse quesito; 29,8% responderam que não sabem ou não utilizam o benefício.

Os números mostram que, entre os trabalhadores que utilizam ou conhecem o benefício, existe uma percepção significativa de que há espaço para avançar.

