



WILSON PINTO JR E A REESTRUTURAÇÃO PARA CHINÊS VER

Existem dois processos de reestruturação ocorrendo no Sistema Eletrobras. Um é aquele fantástico mundo que o “presidente interino” Wilson Pinto Jr vende para o mercado. Neste processo os cronogramas são superados, as ondas são harmônicas, e o equilíbrio organizacional e o nível de eficiência já podem ser percebidos e logo terão impacto nos resultados financeiros da empresa.

Mas como a vida real não é uma Teleconferência com os investidores, o que ocorre de fato é um festival de trapalhadas das consultorias contratadas por dispensa de licitação. A criação do Centro de Serviços Compartilhados segue engessada e sem produzir efeitos de fato. E ainda tivemos uma piora clara na rotina já que o “presidente interino” que quer tudo para ontem com a finalidade de entregar um pacote privatizado para o mercado, começou a integrar as atividades antes que se integrassem processos e sistemas.

A integração do PROERP é uma lenda urbana. Qualquer gestor de padaria sabe que integrar atividades antes de integrar processos e sistemas é colocar a carroça na frente dos bois. O resultado disso é que a empresa vive um verdadeiro caos. Para O treinamento do novo SAP só passou a ser organizado depois de o sistema entrar em produção. Não se consegue fazer solicitação de compras, nem realizar tarefas básicas como o pagamento de fornecedores, expondo a instituição a multas absurdas. Até Wilson Pinto Jr deve ter saudades do SAP antigo.

As mudanças de posição, as decisões equivocadas e apressadas, além da total falta de transparência e diálogo, fizeram Pinto Jr perder a credibilidade da força de trabalho. Está mais do que na hora da Eletrobras ter um líder de verdade.

Precarização da Segurança no Trabalho no CSC

Entre tantos absurdos neste processo torto de “reestruturação”, a última pérola da Roland Berger foi incluir as áreas de Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional no Centro de Serviço Compartilhado.

As áreas de Segurança no Trabalho têm natureza estratégica e relação intrínseca ao clima organizacional de cada empresa. E isso porque estamos falando de subsidiárias da maior empresa de energia elétrica da América Latina com milhares de chefes de família trabalhando expostos ao risco elétrico e justamente em um momento em que o clima organizacional das empresas é péssimo por conta de todas as ameaças do “presidente interino”.

Na verdade o CSC é rejeitado pelos trabalhadores na maioria das empresas, na CHESF, por exemplo, a notícia que chega, é que nem mesmo foi iniciado, ou que começou e parou. Já na Eletronorte vem sendo uma ferramenta usada por gestores mal intencionado para discriminar, constranger e assediar trabalhadores, com a total concordância da Diretoria de Gestão, além do mais, foram criadas diversas estruturas gerenciais para abrigar apadrinhados políticos.

Na Eletrosul, puseram vários trabalhadores dentro de uma sala e uma placa na porta com as iniciais C.S.C. Enfim, o CSC é uma sucessão de erros com os quais não podemos concordar.

