

CELESC

ASSEMBLEIAS DECIDIRÃO FUTURO DA DIRETORIA COMERCIAL

Trabalhadores terão que deliberar sobre a continuidade das eleições para Diretoria

“Queremos um verdadeiro diretor, não um político!”. Essa frase bem poderia ser intitulada aos eletricitários da Celesc, mas na verdade pertence a um grupo de alunos de Imituba que, no dia 16 de maio, resolveu questionar - em forma de protesto - a maneira como o diretor da escola foi escolhido.

Um dos participantes chegou a explicar a manifestação: “Queríamos reivindicar um direito nosso, o de poder opinar na escolha da nossa diretoria, mesmo sabendo que em nosso estado essa escolha é feita através de políticos, outro motivo da nossa revolta”.

Não muito distante dali, a cerca de 90 km de distância, em Florianópolis, ocorre situação semelhante.

Como é de costume, de quatro em quatro anos um novo Presidente assume a direção da Celesc, tudo conforme os desejos do governo eleito. Além do cargo máximo, outros sete diretores também são indicados por meio de acordos políticos. Para completar os cargos de chefia da empresa, um empregado é eleito por voto direto.

A participação de pessoas com alto grau de conhecimento, qualificação e capacidade deveriam ser os critérios de escolha dos diretores de empresas públicas em geral. Felizmente, parte dessa prerrogativa já acontece na Celesc, sendo que a escolha do Diretor Comercial já é feita através de um processo democrático de sufrágio em que os empregados elegem ao cargo o candidato que consideram mais apto.

O direito de os empregados elegerem o Diretor Comercial está garantido pela Lei nº 13.570 de 2005, que estabelece que “o cargo de Diretor Comercial será indicado ao Presidente pelos empregados, [...] sendo este escolhido através de processo eleitoral”.

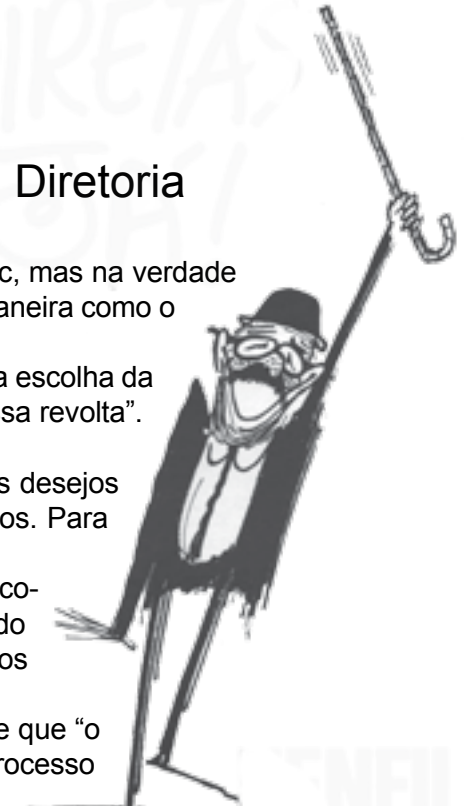
A valorização do funcionário de carreira, amplamente qualificado e experiente, por meio de promoção a cargos de chefia deveria se tornar hábito nas empresas públicas brasileiras, assim como já acontece em alguns países desenvolvidos, onde há tradição ao emprego de carreira. Contudo, por aqui isso não vem acontecendo.

No último dia 14, o colunista do Diário Catarinense, Rafael Martini, divulgou em seu espaço que o Presidente da Celesc, Antônio Gavazzoni, planejava uma mudança no estatuto da empresa para poder indicar seu próprio subordinado. O colunista chegou a afirmar que a alteração “modernizaria” a empresa – o que não faz nenhum sentido –, e ignorou totalmente a democracia – que representatividade possui esse diretor perante os trabalhadores? - e o jogo político presente na decisão.

A exemplo de outros espaços de representação como os cargos de Representante dos Empregados no Conselho de Administração; Representante dos Empregados Ativos e Aposentados no Conselho Deliberativo e no Conselho Fiscal da Celos e dos cargos de Diretor Administrativo-Financeiro e Diretor de Previdência da Celos, o cargo de Diretor Comercial eleito pelos empregados foi uma conquista dos trabalhadores.

O que está em jogo é se o diretor será eleito pelos seus pares ou simplesmente indicado politicamente como os outros diretores. A particularidade da Diretoria Comercial ser exercida por um trabalhador do quadro próprio da empresa teve que ser duramente defendida na reforma do Estatuto pelo representante dos empregados no Conselho de Administração e foi amplamente defendida pelos sindicatos que compõem a Intercel.

O fim do processo eleitoral como forma de escolha do Diretor Comercial tira a representatividade do mesmo e trás pra uma categoria acostumada a lutar por espaços a preocupação não só com esse retrocesso, mas também com o futuro de todas as outras representações eleitas dos trabalhadores. É com essa preocupação que a Intercel está convocando os trabalhadores para participarem de assembleias que ocorrerão em todas as bases dos sindicatos, no próximo dia 5 de junho. A sua participação é fundamental para decidirmos como vamos reagir a essa afronta, bem como definir o posicionamento da categoria na defesa desse processo democrático.



O jogo político e a ineficiência nas estatais

“A prática de usar altos empregos públicos como compensação político-partidária avilta o serviço público. Uma das consequências é acabar com a carreira de servidor. Outra é abandonar a máquina estatal ao sabor dos diretórios políticos. Quando o cargo é o de administrador, pode-se ter certeza: acabou a neutralidade. As decisões serão políticas e não técnicas”.

Marli Cristina, jornalista do Sinergia.

“No caso dos setores tradicionais de governo, é aceitável que as funções próximas do administrador principal sejam ocupadas por integrantes imbuídos daquele sentimento de ‘equipe’ que é sempre tão reclamado. O mesmo não deve ocorrer com as empresas estatais, cujas missões, objetivos e produtos, por serem permanentemente estáveis, deveriam ficar protegidos de influências exógenas do tipo político-partidárias que operam de diversas formas, uma das quais na seleção de dirigentes”.

James Giacomoni, Professor da Universidade Federal de Santa Maria,



Presidente da Eletrosul tem bens bloqueados pela justiça

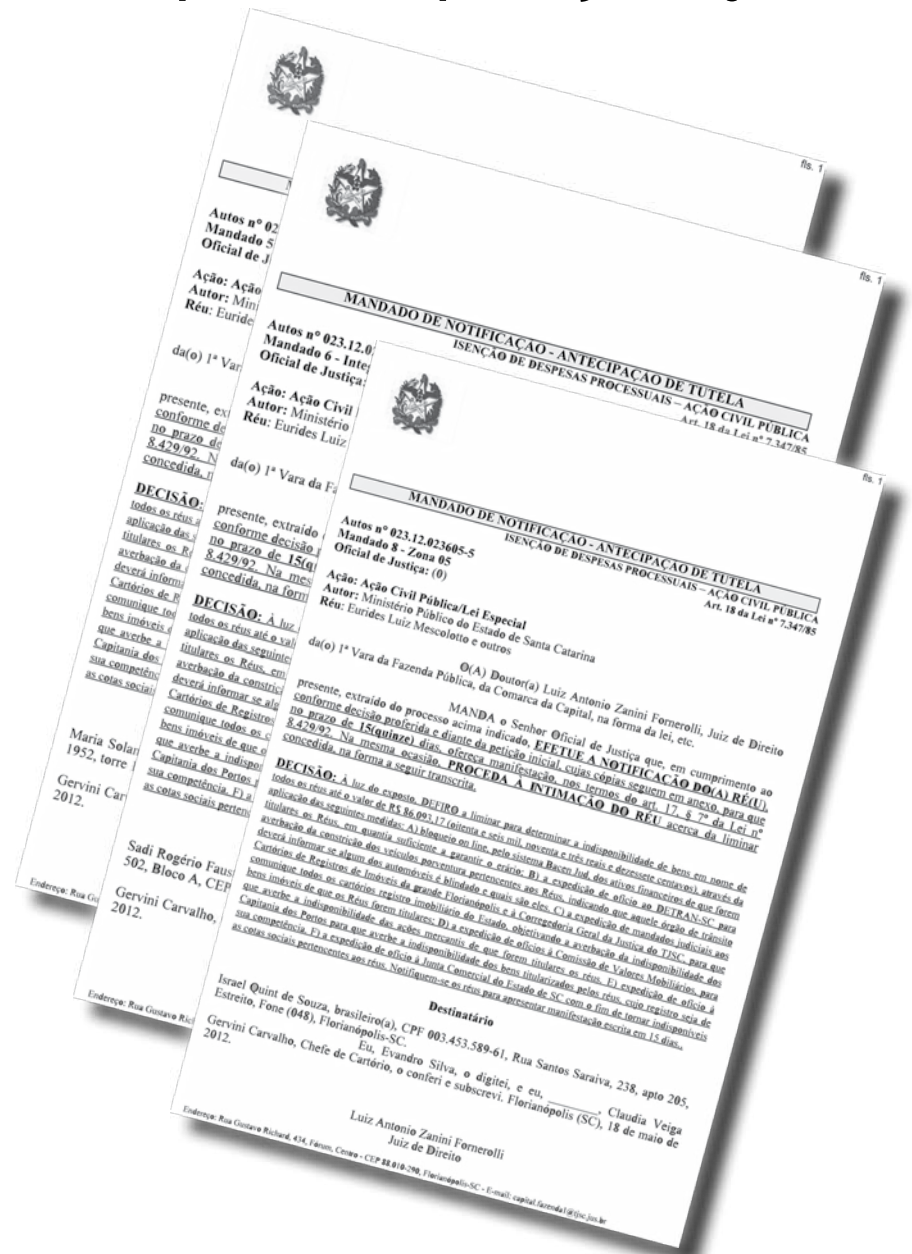
No último dia 18, o presidente da Eletrosul, Eurídes Mescolotto, teve os bens bloqueados pelo poder judiciário de Santa Catarina, após o Ministério Público do Estado ter aberto ação civil pública de indenização por dano moral (Processo 0023605-43.2012.8.24.0023).

A liminar determina "a indisponibilidade de bens em nome de todos os réus até o valor de R\$ 86.093,17 (oitenta e seis mil, noventa e três reais e dezessete centavos), através da aplicação das seguintes medidas: A) bloqueio on line, pelo sistema Bacen Jud, dos ativos financeiros de que forem titulares os Réus, em quantia suficiente a garantir o erário; B) a expedição de ofício ao DETRAN-SC para averbação da constrição dos veículos porventura pertencentes aos Réus, indicando que aquele órgão de trânsito deverá informar se algum dos automóveis é blindado e quais são eles. C) a expedição de mandados judiciais aos Cartórios de Registros de Imóveis da grande Florianópolis e à Corregedoria Geral da Justiça do TJSC, para que comunique todos os cartórios registro imobiliário do Estado, objetivando a averbação da indisponibilidade dos bens imóveis de que os Réus forem titulares; D) a expedição de ofícios à Comissão de Valores Mobiliários, para que averbe a indisponibilidade das ações mercantis de que forem titulares os réus. E) expedição de ofício à Capitania dos Portos para que averbe a indisponibilidade dos bens titularizados pelos réus, cujo registro seja de sua competência. F) a expedição de ofício à Junta Comercial do Estado de SC com o fim de tornar indisponíveis as cotas sociais pertencentes aos réus.

A denúncia do Ministério Público se baseia na subcontratação da consultora Marli Solange Fonseca, casada com o filho de Mescolotto, Filipe Mescolotto, pela empresa Newfield Consulting, que presta serviços de consultoria para a Eletrosul.

Além de Mescolotto, dois gerentes de Nível I, quatro gerentes de Nível II, nove empregados da Eletrosul e as empresas Newfield Consulting e Mescolla Comunicação e Planejamento são réus no processo.

Os sindicatos componentes da Intersul solicitam ao presidente da empresa que venha a público manifestar-se aos trabalhadores, uma vez que os contratos firmados pela Eletrosul são alvo da ação.



CELESC

PDV: as pedras no caminho de um plano necessário

Nos últimos meses temos escutado uma enxurrada de discursos sobre o Plano de Demissão Voluntária da Celesc. Muito se debate sobre as regras, sobre quem pode e quem não pode aderir, sobre a remuneração que vai ser paga e por aí vai.

O problema é que o plano vem enfrentado forte pressão para não ser aprovado, deixando novamente os trabalhadores ansiosos e a empresa, que necessita do desligamento destes trabalhadores e da reposição do quadro através do concurso público, num beco sem saída. Desde que o presidente da Celesc garantiu aos trabalhadores em vídeo conferência a implantação do PDV, mais de 5 reuniões preliminares dos comitês de assessoramento já foram feitas e 2 reuniões do próprio CA terminaram sem a definição.

Qual é o problema?

O entrave do PDV se encontra exatamente em

argumentos de um pequeno grupo, que busca resultados imediatos e lucro rápido em cima da Celesc.

Os argumentos utilizados já foram comprovados como falidos: a realização de um Plano de Demissão Voluntária e a recomposição do quadro de pessoal seria benéfica tanto para os trabalhadores, quanto para a empresa. Somente com a economia na média de horas extras efetuadas por um electricista em final de carreira a Celesc pode contratar 4 novos electricistas, diminuindo custos e melhorando o atendimento à população.

Além disso, contestações descabidas e ataques covardes à representação dos empregados e aos trabalhadores tem sido frequentes, aumentando a tensão. Junta-se também a politicagem que só aceita o consenso no voto, como forma de mascarar os interesses privados e construir a imagem do grande apaziguador.

Qual a solução?

A solução passa pela aprovação do plano, nesta quinta-feira, mesmo que sem o consenso de todos os Conselheiros. Passa pela manutenção da palavra dada pelo presidente aos trabalhadores e pela verdadeira ação daquilo que é necessário para a empresa.

Passa principalmente pela necessidade da empresa de manter-se forte, competitiva e pelo anseio da sociedade catarinense, que exige um atendimento de qualidade, sem que interesses excusos deturpem a verdadeira missão da Celesc, que é distribuir energia elétrica de qualidade para Santa Catarina.

Vale lembrar que na terça-feira a Celesc comprometeu-se com o Ministério Público do Trabalho a realizar concurso público para a contratação emergencial de electricistas. Um passo já foi dado. Esperamos que o próximo seja a aprovação do PDV.

MPT recomenda contratações

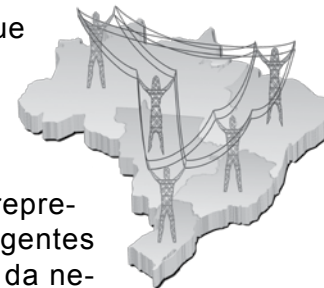
Após a Celesc solicitar prazo para apresentar um cronograma de ações que seriam adotadas para resolver o problema do intervalo entre jornadas e do número máximo de horas extra por empregado, os sindicatos que compõem a Intercel acompanharam a audiência da última terça-feira no Ministério Público do Trabalho.

Como a empresa não pode apresentar o cronograma devido a não aprovação pelo Conselho de Administração da política de recursos humanos, que inclui PDV e Concurso Público, o MPT informou que encaminhará para a Celesc uma Carta recomendatória para que a empresa tome iniciativas visando solucionar imediatamente o problema, sob pena de sofrer Ação Civil Pública, que certamente resultará em prejuízos ainda maiores. Ficou agendada para o dia 10 de Julho, audiência final no MPT, na qual a Celesc deve apresentar definitivamente cronograma de contratações.

Relembramos que a Celesc hoje não cumpre a lei por falta de pessoal na área operacional. Desta forma, para compor as equipes a empresa convoca trabalhadores a fazer reposições diariamente, os submetendo a uma carga horária mensal desumana. Os sindicatos que compõem a Intercel tem certeza de que a única saída para o problema é a contratação urgente de assistentes operacionais, recompondo o quadro de pessoal, melhorando as condições de trabalho e o atendimento de qualidade à sociedade catarinense.

Primeira rodada da negociação do ACT nacional é dia 24

Conforme noticiado pelos sindicatos que compõem a Intersul, a primeira rodada da negociação nacional com vistas ao ACT2012/2013 deve acontecer hoje, dia 24 em Brasília – DF. Os sindicatos que compõem a Intersul enviaram dois representantes. Ao mesmo tempo, vários dirigentes sindicais estão fazendo o planejamento da negociação específica com a Eletrosul. O planejamento da campanha ocorre desde o dia 22 de maio até o dia de hoje, 24 de maio, em Pien – PR, município situado entre São Bento do Sul – SC e Curitiba – PR. As próximas edições do jornal deverão trazer notícias destas atividades dos sindicatos da Intersul. Vamos todos ficar atentos aos passos da campanha de data base.



A energia do Brasil está em nossas mãos!

Quem merece o mérito?

A muito tempo as entidades que compõem a Intersul vêm lutando para o fim das inúmeras distorções salariais existentes na Eletrosul, bem como para adequação dos salários na mesma proporção da contribuição dos trabalhadores para o desenvolvimento da empresa. Com o advento do PCR, as direções das empresas do grupo Eletrobras criaram a expectativa e se comprometeram que as distorções existentes seriam analisadas e na medida do possível corrigidas.

Logo após as assembleias terem autorizado os sindicatos a homologar a adesão dos que optassem pelo novo plano, as entidades sindicais já cobravam a solução das distorções/disfunções originárias do PCS e/ou decorrentes da migração cega do PCR. No entanto, as empresas Eletrobras demonstraram que o discurso de “harmonização”, só foi aplicado onde interessava às diretorias. Só para lembrar, a Eletrobras, fora de qualquer critério do PCR, deu aumento de até 8 steps para meia dúzia de “iluminados”. Outra questão que causou descontentamento foi o aumento da gratificação dos gerentes que ocorreu em várias empresas, ficando a Eletrosul de fora.

Observamos ainda a recente denúncia da Associação de Empregados da Eletrobras (AEEL), a qual reproduzimos em parte: “... Agora, no início do mês de maio de 2012 a empresa resolveu pagar 4 (quatro) steps para um determinado grupo de empregados dos concursos de 2007 e 2010, sob o argumento que possuem uma nota técnica para justificar o referido reajuste nos salários desses companheiros, fato falacioso, já que tal nota técnica trata-se de outra reivindicação da representação dos empregados. A pergunta que fica então é, porque não houve o pagamento retroativo a esses empregados, já que é reconhecida a falha administrativa? E a última grande decisão dos sábios e grandes pensadores que administram a Eletrobras foi a de conceder a todos os gerentes da empresa um reajuste, onde o Chefe de Divisão, mais humilde dentre todos, terá um piso em torno de R\$16.000,00 (dezesesseis mil reais). Para piorar ainda mais, os mestres ainda informam pela intranet, que tal decisão teve como base as práticas das demais empresas do Sistema Eletrobras corroboradas por pesquisas de mercado. É sabido que esse grupo merece ser contemplado, porém, quando a pesquisa é para rever os salários dos técnicos, aponta que os salários estão acima do mercado!

Lembramos, ainda, que a empresa está novamente reestruturando seu organograma, com o único intuito de criar novos cargos gerenciais

e aumentar ainda mais o poder dos grandes e sábios administradores. Não satisfeitos com toda essa demonstração de “competência” empresarial, agora os sábios já sinalizam a alteração no modo de distribuição da PLR. Porque então não fizeram como haviam se comprometido a fazer no Plano de Transformação, ou seja, retirar a Eletrobras das amarras do DEST, inclusive quanto ao limite absurdo de 1%? Companheiros, queremos parabenizar a direção da casa pela iniciativa de contemplar esses empregados que certamente merecem, porém alertamos, mais uma vez, que essas são as mesmas práticas que ajudaram a sucatear, dividir e destruir a empresa ao longo da última década: reajustes injustificáveis, fora da data-base à revelia do PCR e sem a observância dos limites de progressão horizontal e vertical do SGD; beneficiamento de pessoas ou pequenos grupos através de acertos políticos de bastidores; formação de uma folha salarial que representa a criação de uma casta de funcionários de 1ª Categoria em detrimento da maioria dos empregados que são considerados pela empresa como de 5ª Categoria; achatamento salarial de empregados com mais tempo de serviço em virtude da não observância do conjunto de nosso quadro permanente, etc. ...”

Não bastassem todas estas questões, os trabalhadores ainda tem que conviver com o módico recurso de 1% da folha de pagamento para movimentações salariais (mérito e promoções). As diretorias submissas nada fazem para reverter essa situação e, com a maior cara de pau, reconhecem que o recurso disponível é insuficiente, se escondendo em seus gabinetes apegados a seus cargos, protegendo seus polpudos salários.

Vejam que situação absurda: depois de passar por uma bateria de avaliações, todos os empregados que foram considerados elegíveis para receber mérito, agora, terão que aguardar a decisão miraculosa dos gerentes que definirão os seus “escolhidos”. Os que não forem escolhidos, serão duplamente prejudicados: além de não receber mérito, como dependem dos steps para tornarem-se elegíveis a promoções, terão a progressão em suas carreiras retardada. Se perdurar esta lógica, qual será o procedimento do ano que vem? Os diretores e gerentes enfrentarão a Eletrobras e o DEST em busca do aumento da verba e da autonomia da gestão de pessoas ou vão “ajustar” o sistema de avaliação para que menos pessoas se tornem elegíveis ao recebimento do mérito?

A insustentável leveza dos ser no trabalho

Jogar com os sentimentos de insegurança e os medos resultantes se torna hoje o principal veículo de dominação política



Duas cenas de filmes servem como referência para o início do nosso percurso pelo admirável mundo novo do trabalho.

Cena 1. Filme: *O grande ditador*. A dança com o globo terrestre. Chaplin encarna o ditador embevecido com o poder de comandar os destinos do planeta. O filme, lançado no ano da instalação de Auschwitz (1940), satiriza a visão de mundo e os comportamentos da organização social, e as relações sociais de trabalho que instrumentalizaram ambições totalitárias. O portão principal de Auschwitz tem, até hoje, grafada em letras de ferro a mensagem estampada com solenidade perversa – o trabalho liberta. Símbolo eloquente de uma lógica de dominação articulada ao fazer humano do trabalho. Imagem histórica dos limites da astúcia para justificar situações que resistem à compreensão.

Cena 2. Documentário: *The Corporation*. Um corretor da Bolsa de Nova Iorque é questionado sobre seu primeiro pensamento ao saber da explosão das torres gêmeas. Nitidamente excitado, responde: o ouro vai subir! A remissão instantânea às possibilidades de lucro – alheias às proporções e dramaticidade do acontecimento – desvela um pensamento preponderante em nossos dias. Nenhum vacilo em aplicar a fria lógica financeira, seja lá onde for. Nenhuma dúvida em encarar a morte como potencial de investimento, como um resto que não é silêncio, mas o prazeroso tilintar metálico das moedas jorradas do cassino financeiro. Nenhuma dúvida em eufemizar a morte como trabalho, na portentosa inscrição de Auschwitz.



Por que aproximar cenas de filmes de realidades sociais e épocas tão diferentes?

As cenas escolhidas, cada uma à sua maneira, refletem a banalização da indiferença, do sofrimento e do mal. O grande ditador personifica um regime totalitário. O corretor da bolsa norte-americana representa o sujeito agente de uma engrenagem central do capitalismo pós-moderno.

As duas cenas traduzem racionalidades produzidas e produtoras de um pensamento único voltado para a dominação. Evidenciam a dinâmica indissociável e autorreforçada da criatura que robustece o criador. O capitalismo globalizante herda e induz visões restritivas do mundo. Costuma ser avesso à interlocução. Exclui os que não comungam das mesmas convicções.

...
As propagandas de liberdade, igualdade de direitos e oportunidades constantemente enaltecem a avançada democracia capitalista. Essas oportunidades, no entanto, são mais franqueadas aos que possuem capacidade de consumo, denominados incluídos.

Diante disso, nos perguntamos: onde estará o ponto de exaustão desse modelo? Para Boaventura de Souza Santos, esse ponto será atingido quando a ansiedade dos excluídos se transformar verdadeiramente na causa da ansiedade dos incluídos.

PATOLOGIAS DA VIDA COTIDIANA DO TRABALHO (ASSÉDIO MORAL)

Quanto ao ambiente, o assédio moral é influenciado pela estrutura organizacional e contexto sociolaboral. As organizações hiper-rígidas (burocratizadas) e hiperflexíveis (desreguladas, instáveis, precárias, imprevisíveis, carentes de políticas coerentes) induzem às relações competitivas e conflituosas que podem levar ao assédio moral. O assédio moral é sintoma de grave disfunção da orgação do trabalho. Para Dejours é um instrumento a serviço do agir estratégico, utilizado para desarticular o coletivo do trabalho.

Zygmunt Bauman

