

TRABALHADORES DEBATERÃO REPRESENTAÇÕES

Seminários preparativos para o 9º Congresso dos empregados ocorrerão em todo o estado

Qual é a importância de um representante dos empregados no Conselho de Administração? O que eu tenho a ver com as Comissões de Gestão e Resultados? Qual o papel dos sindicatos? Quais os impactos da eleição para Diretor Comercial? Por que participar da Cipa? Todas estas questões, que permeiam o dia a dia dos celesquianos são tema do debate proposto pelos sindicatos que compõem a Intercel.

Como atividade preparatória para o 9º Congresso dos Empregados da Celesc, que deverá ocorrer em 2014, os Seminários Regionais propõem debater a importância das representações e dos espaços representativos que os trabalhadores ocupam na Celesc.

Desde o começo dos anos 2000, os sindicatos da Intercel em conjunto com o Representante dos Empregados no Conselho de Administração debatem um modelo de gestão participativa, onde os trabalhadores da empresa têm oportunidade de debater e influir nos rumos da Celesc, sempre buscando a manutenção da empresa pública e da qualidade dos serviços prestados à população. Após vários anos, muito trabalho e muitas lutas, é hora de debatermos nossa própria atuação.

Conquistamos neste tempo muitos espaços representativos. Mas sabemos exatamente para que eles servem? Qual a importância deles? Este é o ponto principal dos seminários: reunir trabalhadores do estado em pequenos grupos e debater a nossa atuação nestas instâncias e apontar rumos para que estas sejam sempre o caminho que nos leva a uma Celesc Pública e democrática. Uma Celesc que respeite seus trabalhadores e busque a excelência.

Sabemos que muitas vezes a participação dos trabalhadores é minada por interesses políticos ou pela própria mão centralizadora das chefias. Sabemos também que muitos dos espaços que deveriam ajudar a solucionar problemas e propor ações importantes acabam esquecidos. E é exatamente por isso que o debate é fundamental.

Acompanhe o calendário abaixo e reserve a data de sua região. Os dirigentes dos sindicatos que compõem a Intercel estarão percorrendo os locais de trabalho e retirando os delegados que participarão dos seminários. Venha para este debate! Vamos juntos melhorar nossa atuação e construir uma Celesc cada vez mais pública, cada vez melhor!

SEMINÁRIOS REGIONAIS

O PAPEL DA REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES

SINDICATOS - DIRETORIA COMERCIAL - COMISSÕES DE GESTÃO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - CIPA

9º Congresso EMPREGADOS DA CELESC

DIA 03/06 FLORIANÓPOLIS (AGÊNCIA)	DIA 05/06 CHAPECO E CONCÓRDIA JARAGUÁ DO SUL E SÃO BENTO DO SUL BLUMENAU	DIA 11/06 JOAÇABA E VIDEIRA CRICIÚMA	DIA 14/06 FLORIANÓPOLIS (ADM. CENTRAL)
DIA 04/06 SÃO MIGUEL D'OESTE JOINVILLE ITAJAI	DIA 06/06 MAFRA RIO DO SUL	DIA 12/06 LAGES TUBARÃO	PROCURE UM DIRIGENTE SINDICAL E PARTICIPE!



MOÇÕES EM DEFESA DA CELESC SÃO APROVADAS NO NORTE DO ESTADO



A luta dos trabalhadores em defesa da Celesc Pública e da qualidade dos serviços prestados vem ganhando um grande apoio dos vereadores catarinenses. Após a aprovação de moção na Câmara de Vereadores de Joinville, as Câmaras de São Francisco do Sul, Schroeder, Corupá e Jaraguá do Sul, no norte do estado, também aprovaram moções defendendo manutenção da Celesc Pública, a primarização dos serviços, a contratação de trabalhadores próprios e repudiando a terceirização das atividades da Celesc, que precariza o atendimento à sociedade e expõe negativamente a imagem da empresa, deixando profundas marcas em uma história de 58 anos de bons serviços prestados ao estado de Santa Catarina.

Em São Francisco do Sul, os vereadores apresentaram e aprovaram a moção no dia 02 de maio, participando também da Audiência Pública na Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, onde entregaram o texto aos deputados da Comissão de Energia. Em Schroeder e Corupá a moção foi apresentada nesta segunda-feira, dia 13, e obteve grande apoio dos vereadores, que questionaram a falta de atendimento presencial da empresa na cidade e criticaram a participação de acionistas que só visam o lucro na empresa, em detrimento do atendimento à população. Em Jaraguá do Sul a moção foi apresentada e aprovada por unanimidade na terça-feira, dia 14, onde os a solicitação de uma audiência pública para debater a Celesc também foi apresentada. Em todas estas oportunidades, representantes do Sindinorte estiveram presentes, discutindo sobre o atual momento e a necessidade de recompor o quadro de pessoal próprio da empresa e de lutar contra as mazelas da terceirização.

O apoio das câmaras de vereadores é resultado da união dos trabalhadores, organizados através das entidades sindicais que compõem a Intercel que buscaram o diálogo com políticos e seus partidos, legítimos representantes do povo, apresentando a luta dos trabalhadores para melhorar a qualidade do atendimento da Celesc à população.



Da esquerda para direita: Câmara de vereadores de Corupá, São Francisco do Sul, Schroeder e Jaraguá do Sul

GT do atendimento recomenda contratações

O GT da Força de trabalho do Atendimento Comercial finaliza os trabalhos nesta semana e deverá, em breve, apresentar o relatório ao Diretor Comercial, Eduardo Cesconeto. O grupo recomendará a contratação de número suficiente de atendentes próprios para cumprir a Resolução 414 da Aneel, e também que os novos postos de trabalho tenham uma carga horária de 4 horas.

Os sindicatos que compõem a Intercel estarão debatendo o trabalho do GT em conjunto com o representante dos empregados no Conselho de Administração, uma vez que quaisquer contratações devem ser aprovadas pelo Conselho. A reestruturação do atendimento comercial próprio é mais uma luta dos trabalhadores em defesa da Celesc e da qualidade dos serviços prestados à população.

Intercel
Entidade dos eletricitários de Santa Catarina

LINHA VIVA é uma publicação da Intersindical dos Eletricitários de SC
Jornalista responsável: Paulo Guilherme Horn (SRTE/SC 3489) | Conselho Editorial: Amílcar Colombo
Rua Max Collin, 2368, Joinville, SC | CEP 89206-000 | Fone (047) 3028-2161 | E-mail: sindsc@terra.com.br | Site: www.sindinorte.org
As matérias assinadas não correspondem, necessariamente, à opinião do jornal.

Plano Gerencial na Celesc

A interferência política partidária na Celesc sempre foi muito criticada pelos trabalhadores e mesmo pela sociedade. Por essa razão, em todas as edições do Congresso dos Empregados esse tema foi debatido pelos participantes. A necessidade de criar critérios para impedir que essa interferência prejudique a empresa também passou a ser reivindicada na pauta de negociação.

No ano passado esse tema esteve presente na cláusula 58 – Política de Recursos Humanos: “c) Plano de Carreira Gerencial – estabelecer critérios para a ocupação dos cargos gerenciais, obedecendo aos níveis de capacitação, treinamento e experiência”.

No final do último mês de abril a DGC encaminhou a Intercel uma minuta da sua proposta de Plano Gerencial para que as entidades sindicais fizessem sugestões. A partir dessa minuta os sindicatos que compõem a Intercel encaminharam no último dia 15 algumas sugestões tendo como objetivos:

- 1) Adoção de critérios de tempo de empresa e tempo na área;
- 2) Treinamento mínimo gerencial e técnico antes da ocupação dos cargos e adoção de uma política de capacitação regular e permanente;
- 3) Estabelecimento de critérios de experiência gerencial para os maiores níveis hierárquicos;
- 4) Adoção de critérios de formação escolar e participação em atividades corporativas de acordo com o nível hierárquico do cargo gerencial;
- 5) Aplicação de fato uma política de consequência caso o desempenho gerencial não seja condizente com as metas contratadas;

A adoção e aplicação de um plano gerencial é atribuição da diretoria executiva da Celesc, no entanto, os sindicatos que compõem a Intercel avaliam que a definição de critérios é importante tanto para proteger a empresa de interferências indevidas quanto para sinalizar à todos os empregados os caminhos necessários para se credenciar a ocupação desses cargos, contribuindo para a principal tarefa da Celesc que é atender bem a população catarinense.

SEM PROPOSTAS, ELETOBRAS EVITA DEBATER PAUTA DE REIVINDICAÇÕES



Sem a presença da Diretoria da Eletrobras, a primeira rodada de negociações do ACT 2013/14 não apresentou nenhuma surpresa. As velhas táticas de “empurrar com a barriga” foram usadas e a reunião do dia 14/05, no Rio de Janeiro, não passou de um protocolo de intenções, com a definição de uma nova data, onde as empresas deverão apresentar sua resposta à pauta entregue há mais de um mês pela Federação Nacional dos Urbanitários (FNU). A Eletrobras fez uso da reunião, também para apresentar aos dirigentes sindicais o resultado consolidado dos balanços das empresas do grupo em duas versões, uma com os efeitos da MP-579 que resulta em prejuízo e outra sem os efeitos da MP-579, que resultaria em lucro.

As justificativas apresentadas pelos Assessores de Relações Trabalhistas para a inércia da direção da Eletrobras em relação ao ACT 2013/14 foram as indefinições relativas ao Programa de Incentivo ao Desligamento e os impactos que deverão ser causados pelo nível de adesão ao PID, na previsão de custos das empresas para os próximos anos. O representante da Eletrobras voltou a afirmar na reunião que a versão final do programa será divulgada nos próximos dias, conforme já noticiado aos empregados pelas empresas. Os sindicatos, assim como os trabalhadores, continuam a esperar esta divulgação, uma vez que não participaram da elaboração e da definição das regras deste programa. Aproveitando o “ensejo” os dirigentes sindicais ressaltaram que além do PID, a definição da data de pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), é também uma condicionante para que as negociações do Acordo Coletivo não sejam contaminadas. Em resposta, o representante da Eletrobras informou que as diretorias das empresas estarão reunidas no dia 20/05 para deliberar sobre o pagamento da PLR, de forma unificada em todas as empresas do grupo. Não havendo possibilidades concretas de debate das cláusulas da pauta de reivindicações, revelou-se o primeiro grande conflito entre as partes nesta negociação. A simples redação do termo de prorrogação da data-base e renovação das cláusulas vigentes no atual ACT foi objeto de prolongadas discussões. Por fim, estabeleceu-se uma redação de consenso e a marcação de uma nova reunião de negociações para dia 05/06. Na avaliação dos dirigentes sindicais, após a reunião, a primeira quinzena do mês de junho é o limite para a Eletrobras apresentar uma proposta satisfatória para o ACT deste ano. Com base nestas avaliações, o Coletivo Nacional dos Eletricistas (CNE) definiu o seguinte calendário de ações para os próximos dias:

- **Dia 21/05/2013 – realização de assembleias unificadas em todas as empresas do Grupo Eletrobras, para debater o andamento das negociações do ACT 2013/2014 e encaminhamentos relativos à resposta da Eletrobras sobre a PLR.**
- **Dia 23/05/2013 – reunião do CNE para avaliação dos debates e encaminhamentos das assembleias.**
- **Dia 24/05/2013 – realização do VII ENOP – Encontro Nacional de Operadores em Brasília-DF, com participação maciça de operadores de todas as empresas do Grupo Eletrobras, para debater assuntos relativos às condições de trabalho no setor de operação e as formas de inserção destes profissionais nas mobilizações da categoria eletricitária.**

Após estas atividades programadas e a realização da reunião de negociação do dia 05/06/2013, um novo calendário de ações deverá ser debatido e divulgado. Os sindicatos que compõem a Intersul farão os devidos encaminhamentos para manter os empregados da Eletrosul informados e ativos neste processo. Os caminhos vão sendo traçados, a união e envolvimento dos trabalhadores são imprescindíveis para se conquistar um acordo digno para todos.

Quando as empregadas da Eletrosul podem engravidar?

Esta pergunta somente pode ser respondida após consulta ao Cronograma do Sistema de Gestão do Desempenho (SGD) das Empresas Eletrobras. Ora, nos Requisitos de Participação do SGD que define quem estará ‘elegível a mérito’ para progressão na carreira, encontramos dois itens que implicarão diretamente para a resposta da questão acima.

O primeiro item estabelece que a/o empregada/o deve ‘estar presente na Empresa em, pelo menos, 50% da Etapa de Acompanhamento’. O segundo estabelece que ‘nos casos de afastamentos, em que houver retorno às atividades antes dos 50% do período de acompanhamento os empregados serão avaliados em competências e resultados. Se o afastamento ultrapassar 50% do período de acompanhamento, será realizada a avaliação de competências para fins de desenvolvimento’.

Este procedimento opõe-se diretamente às orientações do ‘Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça: Oportunidades iguais, Respeito às diferenças’ organizado pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM) e ao qual a Eletrosul aderiu nas 4 edições lançadas e recebeu a premiação do selo por 4 vezes. O Guia Operacional do referido Programa, editado pela SPM, afirma que ‘o programa consiste em desenvolver novas concepções na gestão de pessoas e na cultura organizacional para alcançar a equidade de gênero e raça no mundo do trabalho’.

(grifo meu). Parece que o SGD, como ‘nova concepção na gestão de pessoas’ nas empresas Eletrobras, definitivamente não observa a equidade de gênero quando impõe às empregadas decidir entre conceber uma nova vida ou resguardar sua carreira profissional. Além disso, ‘o programa também é direcionado para garantir o exercício dos direitos laborais das trabalhadoras e trabalhadores, ao distinguir com um Selo Pró-Equidade de Gênero e Raça as organizações comprometidas com a justiça social, a igualdade de gênero, etnicorracial e o

trabalho decente, conjugando a lógica do exercício dos direitos com a lógica dos negócios, considerando que a igualdade entre homens e mulheres constitui atualmente um pilar fundamental da gestão organizacional e do êxito empresarial’. (grifo meu). Que garantia de direitos tem uma empregada que deseja ser mãe, sem se importar com o ciclo do SGD? O que se entende por igualdade de direitos? Não obstante, a ‘Política e Diretrizes de Gestão de Pessoas das empresas Eletrobras, em sua diretriz XV, afirma que as empresas devem ‘estabelecer políticas de equidade de gênero e acessibilidade, com oportunidades

iguais para todos independente de sexo, cor, religião, deficiência, estado civil, orientação sexual, situação familiar, idade ou qualquer outra condição’.

O SGD desconsidera as orientações da OIT quanto a Proteção da Maternidade (proteção do emprego e não discriminação), e também não atende a CLT, em seu artigo 373-A, incisos I a VI, que dispõe que, entre outros determinantes, a situação familiar e o estado de gravidez não podem ser motivos de discriminação contra as mulheres no que diz respeito ao acesso, permanência, remuneração, formação e ascensão no mercado de trabalho, e propõe a implementação de ‘medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que

se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher” (parágrafo único). Concluindo, qualquer leigo consegue entender que as ‘novas concepções na gestão de pessoas’ utilizadas na Eletrosul e nas empresas Eletrobras não se relacionam com as políticas e diretrizes aprovadas pelas próprias empresas e tampouco atendem as orientações do Governo ao qual estão submetidas. Além disso, descumpra-se a CLT. Os sindicatos que compõem a Intersul solicitam que os trabalhadores/as denunciem outros tipos de discriminação como esta.

Maio de 68: 45 anos depois

por Luis Roca Jusmet - Rebelión



"Em todo caso, vale a pena não esquecer e procurar algo melhor do que o que temos. Estes valores dos quais falo, não esqueçamos, sim são mostras do Progresso, que não é outra coisa que o que ganhamos coletivamente em felicidade e em liberdade. É incompatível com o capitalismo".



Quando acabou o Maio de 68? Foi o que perguntaram a Daniel Blanchard, agudo observador e participante em ditos acontecimentos. Em Junho de 68, afirmou. A resposta tinha algo de brincadeira e algo de verdade: a energia se perdeu em grande parte quando acabou a mobilização.

Sabemos que foi o sintoma de uma transformação a longo prazo. O primeiro aspecto que reivindicavam era o fim das instituições hierárquicas. A sociedade era muito autoritária em todos os âmbitos da vida cotidiana, da família (patriarcal) até a política (o Presidente de Gaulle ou seu revés, o PC francês) passando, é claro, pelas instituições educativas. Podemos perguntar-nos agora se nestes quarenta e cinco anos ganhamos algo neste sentido. A resposta é ambígua, ambivalente.

Jacques Lacan dizia que passamos do Discurso do Amo ao Discurso Universitário. Já não são poderes autoritários, personalizados, patriarcais. São poderes tecnocráticos, de especialistas e gestores, de avaliadores anônimos. Gilles Deleuze falava da passagem da sociedade disciplinar à sociedade de controle. Michael Foucault foi quem trabalhou mais, embora tenha morrido a meio caminho. Entendeu que as sociedades disciplinares que havia estudado em seu célebre texto Vigiar e Punir estavam se transformando em formas de governos que exerciam o poder indiretamente. Nikolás Rose o desenvolveu mais em seus estudos sobre neoliberalismo social. Vargas Llosa, que é um liberal conservador, dizia que o Maio de 68 tinha provocado a crise de valores e autoridade que vivemos. É verdade. O patriarcado caiu e com ele a autoridade, tal como nos mostrava o psicossociólogo Gerard Mendel em sua excelente análise histórica da autoridade. Quando cai o patriarcado na sociedade moderna, a autoridade em todos os âmbitos cambaleia. A sociedade é hoje mais liberal em todos os aspectos, isto é o que se ganhou: direitos da mulher, das crianças, dos homossexuais, das minorias raciais e étnicas...

O outro aspecto que reivindicavam era a felicidade, a alegria. Contra as paixões tristes, contra o mal-estar, contra a infelicidade. Aqueles jovens viam (víamos) que a forma de vida de nossos pais, que a geração que herdávamos não era uma sociedade de pessoas felizes. E que o consumo como expectativa só gerava insatisfação. A felicidade, já o sabemos, é uma coisa muito complexa e que só pode ser medida em termos subjetivos (objetivá-la é um dos aspectos da biopolítica, que também nos diz como ser felizes). Mas aquelas pessoas não pareciam muito felizes e queríamos outra vida, tentá-la de outra forma. Talvez tivesse algo de ingenuidade porque, como dizia o velho e sábio Freud, a civilização comporta repressão e, portanto, mal-estar e ninguém está disposto a negar as vantagens de um mundo civilizado. Mas ainda aceitando isto podíamos aspirar certo grau de felicidade e não nos conformar em sermos vítimas de costumes e de uma maneira de viver com a qual não nos identificávamos. Podemos nos perguntar também se quarenta e cinco anos depois, nas chamadas sociedades avançadas, somos mais felizes. E eu também diria que não. A sociedade cada vez parece produzir mais infelicidade e a depressão tem características de praga social, acrescentada a outras como a anorexia, os vícios... Parece cumprir-se a fatal profecia de Nietzsche, quando dizia que o que chegaria se não éramos capazes de transformar os valores, era o niilismo do último homem. Aqui Nietzsche afirmava uma questão central que era que, para viver intensamente, para querer viver, temos que aceitar a dor e a morte. E não aceitamos nem uma coisa nem a outra, pelo qual nos transformamos, cada vez mais, em indivíduos que o único que querem é não sofrer e negar a própria finitude, a própria morte. E o preço é viver no mínimo e guiados por uma sociedade que cada vez nos oferece mais serviços para ser um rebanho que tem a vida cada vez mais regulamentada e que vai dos objetos tecnológicos até o turismo de massas, que por outra parte criam cada vez novas e maiores obrigações para todos os que compomos, queiramos ou não, este rebanho.

Podemos pensar então que o que vale a pena recolher daquele movimento é a luta pela autonomia e a luta pela felicidade. Isto, queiramos ou não, não é apenas incompatível com o autoritarismo ou com os costumes repressivos, uma vez que, como bem nos lembra Zizek, agora o imperativo é que temos que gozar. Com o que é realmente incompatível é com o capitalismo. Já sei que não conhecemos alternativas globais e as que se ensaiaram fracassaram, mas temos que introduzir uma lógica diferente a ele para conseguir o máximo de felicidade coletiva e o máximo de autonomia pessoal. Como já viam bem os jovens de Maio de 68, com suas consignas anticapitalistas, o que nos oferece o sistema é um engano: uma satisfação aparente através do consumo que não é felicidade e um individualismo que não é autonomia real.

Em todo caso, vale a pena não esquecer e procurar algo melhor do que o que temos. Estes valores dos quais falo, não esqueçamos, sim são mostras do Progresso, que não é outra coisa que o que ganhamos coletivamente em felicidade e em liberdade. É incompatível com o capitalismo. Nestes momentos de crise, tentemos recuperar algo desta luta pela autonomia e pela felicidade que não passe por querer recuperar o consumismo.

Não esqueçamos tampouco que, como dizia Claude Lefort, também vinculado ao movimento, que as duas saídas ao vazio de poder das sociedades tradicionais são a democracia e o totalitarismo. São as duas opções que hoje podemos ver mais claras na crise que vivemos, do Estado oligárquico liberal que nos geriu todos esses anos.

Não esqueçamos também, que o capitalismo sobreviveu perfeitamente a esta crise de autoridade. Tudo que é sólido se desvanece, dizia Marx, referindo-se ao capitalismo. Equivocaram-se os que diziam que a crise da família patriarcal autoritária seria o fim do capitalismo. O capitalismo sobrevive com casais gays, com mulheres emancipadas e muito mais. É a lógica do aumento incessante do capital e da mercantilização generalizada o que o define. E se adapta muito bem às mudanças sociais. Não será isto o que o matará.

Texto publicado no site www.cartamaior.com.br

