

## GREVE CONTINUA FORTE



Mais de 90% dos 27 mil trabalhadores das 14 empresas que compõe o grupo Eletrobras estão em greve por tempo indeterminado, desde o dia 15 de julho. A greve, que é um direito constitucional e cujo exercício deve ser compreendido como natural e legítimo, está forte em todo país. O nível de adesão é extraordinário. Segundo informação de representante da própria empresa, dos cerca de 1740 empregados da Eletrosul (computando os anistiados), apenas 157 não estão participando da greve. Desse número, a maioria dos empregados que estão furando a greve é gerente, ocupa cargo de "confiança". Aliás, confiança a quem, se a empresa é pública? Está na hora de fazermos um debate aberto e franco com esses empregados e convencê-los a também aderir à greve. Afinal de contas, gerente também é trabalhador e se beneficia igualmente da luta dos demais. Em outras empresas do grupo, tem gerente que participa de movimentos. Na Eletrosul, isto já aconteceu em outras épocas. Quanto aos demais colegas, "companheiros(as)", um exame de consciência sempre é bem-vindo e fica desde já o convite a participar em outros momentos. A todos que estão aderindo a esta greve, vivenciando-a, exercendo a solidariedade, praticando o verdadeiro companheirismo, os dirigentes dos sindicatos que compõem a Intersul agradecem e reconhecem que sem a efetiva participação dos trabalhadores(as) nada muda para melhor.

### ENROLAÇÃO, AMEAÇAS, CHANTAGENS E DISSÍDIO

Nesta data-base, o processo negocial foi marcado pela enrolação, por ameaças e chantagens. A pauta de reivindicação foi entregue há cerca de 3 meses e a diretoria das empresas parecia que não estava nem aí. Se por um lado demorou-se para a negociação efetiva, com apresentação de proposta real, não virtual e fictícia como aconteceu na última rodada de negociação, dia 19/07, no RJ; por outro, a rapidez em fazer ameaças

com retirada de direitos e chantagens querendo imputar aos trabalhadores o ônus da redução da receita das empresas decorrente da MP 579, fez parte da estratégia macabra dos negociadores que – com suas atitudes, mais parecem agentes de mercado do que dirigentes de empresas estatais.

Em comunicado recente aos empregados, gestores da Holding tentam imputar aos dirigentes

sindicais a "culpa" por não se ter fechado ainda um Acordo Coletivo de Trabalho. Na verdade essa postura equivocada e desrespeitosa com todos trabalhadores, que menospreza a inteligência, o senso crítico e a capacidade de discernimento dos eletricitários, busca esconder, minimizar a incompetência desses dirigentes neste processo negocial ratificada agora com o ingresso de dissídio coletivo por parte da Eletrobras.

### MESMO COM DISSÍDIO A CATEGORIA CONTINUARÁ MOBILIZADA

A Federação Nacional dos Urbanitários foi comunicada pela Eletrobras nesta terça-feira, dia 23 de julho, sobre o ingresso da Holding com o dissídio coletivo. Neste documento reitera também a proposta rebaixada apresentada na última negociação, em Brasília. Essa decisão surpreendeu a FNU, o CNE e os sindicatos que ainda apostavam no processo de negociação, como sempre ocorreu ao longo dos anos. Diante desse novo cenário a mobilização dos trabalhadores em nada vai mudar. Toda a categoria permanecerá em greve por tempo indeterminado, na luta por um acordo decente, sem a retirada de direitos e que garanta o ganho real aos trabalhadores.

Defende-se a negociação direta com a empresa, por entender que este é o melhor caminho. Aliás, em recente reunião com o ministro de Minas e Energia, Edison Lobão, ele mesmo reconheceu isto. A decisão de entrar com o dissídio contradiz o próprio ministro que declarou ser contra

esse recurso. E agora Lobão, como fica? Vai botar a culpa no Ministério do Planejamento? A categoria está fazendo greve justamente para que a direção da Eletrobras, grupo vinculado ao MME, volte a negociar e apresente uma nova proposta para o acordo coletivo.

A FNU e o CNE continuam suas ações objetivando alcançar uma proposta de conciliação. Ontem (24/07) todo o Coletivo esteve reunido em Brasília, às 14 horas, no STIU-DF, para discutir essa nova conjuntura e definir estratégias com os assessores jurídicos da FNU e propor novos rumos ao movimento grevista. A orientação do CNE e da Federação é para que os sindicatos continuem mobilizados já que a greve continua, apesar do dissídio.

Esse é o momento de reafirmação da luta dos trabalhadores. Até aqui todas as bases têm feito fortes mobilizações, mostrando aos gestores da Holding o grau de descontentamento com os rumos do ACT, com a falta de respeito às reivindicações da categoria.

**"Toda a categoria permanecerá em greve, na luta por um acordo decente, sem a retirada de direitos e que garanta o ganho real aos trabalhadores"**

### A LUTA CONTINUA!

**PARTICIPE DA ASSEMBLEIA ESTADUAL DOS TRABALHADORES DA CELESC!**

**VAMOS JUNTOS CONSTRUIR UM ACORDO COLETIVO BOM PARA TODOS!**

**NESTE SÁBADO, LAGES TE ESPERA!**

**LEIA MAIS NA PÁGINA 2**



## ASSEMBLEIA ESTADUAL FARÁ UNIFICAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O ACT 2013/14



Neste sábado, 27 de julho, os trabalhadores da Celesc estarão reunidos em Lages para debater a unificação da pauta de reivindicações para o Acordo Coletivo de Trabalho 2013/14. O processo abre a discussão das alterações e inclusões de novas cláusulas oriundas das Assembleias Regionais realizadas pelos sindicatos que compõem a Intercel em todo o estado, assim como a manutenção de cláusulas já conquistadas em outros ACT's. Além de unificar a pauta de reivindicações, a Assembleia Estadual debaterá os rumos da campanha da data-base e a negociação da Participação nos Lucros e Resultados 2013 (veja matéria específica nesta edição). Outro ponto de grande importância que será levado ao debate é a representação dos trabalhadores na próxima eleição para o Conselho Deliberativo da Celos.

Com uma pauta tão extensa e que afeta de forma direta as condições de trabalho e remuneração dos Celesquianos é indispensável a participação da categoria no debate. Tendo isso em mente, os sindicatos que compõem a Intercel decidiram por não realizar a retirada de delegados conforme havia sido noticiado. Desta forma, a proposta de participação de apenas 7% dos trabalhadores da empresa foi revogada e todo o trabalhador que tiver interesse em participar da Assembleia estadual deverá procurar seu sindicato de base e inscrever-se. A Assembleia Estadual é o momento das bandeiras individuais virarem bandeiras coletivas. Assim, a reivindicação do electricista, do técnico, do atendente, do despachante, ou seja, de cada classe trabalhadora que compõem a categoria eletricitária passa a ser reivindicação de todos e será defendida diante da diretoria como desejo dos trabalhadores em geral.

**"A Assembleia Estadual é o momento das bandeiras individuais virarem bandeiras coletivas"**

**PARTICIPE DA ASSEMBLEIA ESTADUAL!  
TODOS JUNTOS NA CONSTRUÇÃO DE UM ACT JUSTO!  
MARQUE PRESENÇA NESTA LUTA!**

## SITUAÇÃO PRECÁRIA DO SPOM DE MAFRA ATENTA CONTRA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores do SPOM da Regional de Mafra cansaram de promessas de melhorias das condições de trabalho. Aguardando há muitos meses a reforma das instalações da supervisão, prometida pela chefia em pelo menos duas reuniões, os trabalhadores encaminharam a denúncia das péssimas condições de trabalho a que estão submetidos para os sindicatos que compõem a Intercel.

Os dirigentes sindicais do Sindinorte, que representam os trabalhadores da região, estiveram na última segunda-feira, dia 23, na regional para verificar o problema e constataram que, de fato, a situação à que os trabalhadores estão expostos é precária.

Para os sindicatos que compõem a Intercel, é inadmissível que os trabalhadores sejam expostos à condições tão precárias, ainda mais quando no mesmo período o prédio onde fica a sala da chefia regional, popularmente conhecido como "o prédio de cima", foi reformado mais de uma vez. Além disso, as péssimas condições dos móveis do setor não condizem com o mínimo adequado de ergonomia (que inclusive é cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho).

Os trabalhadores também reclamam de riscos de saúde e segurança, tendo inclusive solicitado a intervenção dos sindicatos junto a órgãos de fiscalização como o Corpo de Bombeiros e a Vigilância Sanitária.

A Intercel encaminhará à Agência Regional de Mafra e a Diretoria de Gestão Corporativa, carta cobrando soluções rápidas que resguardem a saúde dos trabalhadores e deem condições adequadas para o desenvolvimento das atividades laborais. Esperando celeridade no tratamento das demandas, os sindicatos aguardarão que a empresa se manifeste sobre as melhorias necessárias para tomar encaminhamentos junto a outros órgãos.



**MÓVEIS VELHOS E DESTRUÍDOS (ACIMA) SÃO APENAS UMA PARTE DA REALIDADE DOS TRABALHADORES DO SPOM DE MAFRA. ENQUANTO O "PRÉDIO DE BAIXO" É JOGADO ÀS TRAÇAS E AS PROMESSAS DE MANUTENÇÃO SÃO ESQUECIDAS, O "PRÉDIO DE CIMA", ONDE CONVENIENTEMENTE FICAM AS SALAS DAS CHEFIAS, É NOVO, BEM CUIDADO E COM MOBILIÁRIO DECENTE. MAS ISSO DEVE SER SÓ COINCIDÊNCIA...**

## CELESC ENCAMINHA NOVA PROPOSTA DE PLR

Após a cobrança na última edição do Linha Viva de que a Celesc devia uma resposta aos trabalhadores sobre a negociação da Participação nos Lucros e Resultados de 2013, a empresa encaminhou aos sindicatos que compõem a Intercel uma nova proposta.

A proposta anterior - que reduzia o montante global a ser distribuído e também os adicionais referentes aos contratos de resultado das agências regionais - foi considerada inviável de ser levada à deliberação da categoria e rejeitada imediatamente após sua apresentação pela Diretoria Comercial. À ocasião, os sindicatos que compõem a Intercel manifestaram que era impossível negociar uma proposta que reduzia os valores sob o pretexto de que houve redução no quadro de pessoal (o que na lógica da empresa beneficiaria quem permanece na ativa) enquanto as metas permaneciam as mesmas. Além disso, alguns indicadores considerados prejudiciais por já terem uma avaliação negativa também eram alvos de críticas das entidades sindicais.

Na nova proposta, a empresa retomou os valores do último ano (R\$ 16.670 milhões para o atingimento de 100 pontos do Índice Global de Desempenho -IGD; R\$ 13.336 milhões para 70 pontos - o popular mínimo; e R\$ 20.004 milhões para 110 pontos - o máximo). A empresa também retornou na proposta a possibilidade de aumento de até 30% com base no desempenho dos Contratos de Desempenho. Com isso a PLR 2013 poderá alcançar o valor de R\$ 26.005.200 milhões.

A empresa também retirou dois indicadores: 1) produtividade Celesc Distribuição; 2) Melhores Empresas para se Trabalhar. Sobre a retomada dos valores do ano anterior a expectativa é que deve significar um bom aumento para os trabalhadores em razão da queda no salário base total por conta das saídas no Plano de Demissão Voluntário. Quanto à supressão dos dois indicadores, a Intercel entrará em contato com a diretoria da empresa, pois na proposta não há menção de que os mesmos tenham sido retirados dos contratos de desempenho das agências, o que na avaliação das entidades sindicais é de suma importância. A proposta será detalhada e avaliada na Assembleia Estadual.

## EFICIÊNCIA, ANEEL?

A Companhia Energética de Pernambuco (Celpe), que recentemente foi condenada por terceirização ilegal (LV 1179), é novamente campeã da incompetência e da falta de respeito com a sociedade. Em 2012, a empresa registrou 31 óbitos por falha na rede, nas ruas do estado (quase 3 por mês). Estima-se que desde 2008 houve mais de 1000 acidentes fatais. A Aneel reconhece que a empresa foi campeã de reclamações em 2012. Mesmo assim, no ranking de concessionárias com mais de 500 mil consumidores, a Celpe é a 7ª com eficiência acima de 100%. Que eficiência é essa? É a eficiência do lucro em detrimento da sociedade! Vale lembrar que a Celpe é tida como "benchmarking" para a Celesc...

## DEFICIÊNCIA MÁXIMA II: UMA LUTA VITORIOSA

Diante da insustentável falta de higiene e limpeza periódica no local de trabalho, já noticiada no LV 1177, de 27 de junho, os trabalhadores da SPSL - Florianópolis pararam suas atividades no último dia 16 de julho de forma espontânea. Comunicado da paralisação, o Sinergia, representante dos trabalhadores da região, foi dar ciência do caso e cobrar providências do Administrador Regional. Somente no dia 22 de Julho o serviço terceirizado voltou de forma definitiva.

O que ocorreu é que há mais de 60 dias o contrato com a empresa responsável por esse serviço estava em negociação para aditamento ou prorrogação. Enquanto isso os trabalhadores sofriam com necessidades básicas. Esta é a (D)eficiência que nossos gestores pretendem impingir para a Celesc para os próximos anos? A luta dos trabalhadores organizados e mobilizados fez acontecer em Florianópolis. Faça acontecer também chamando o seu sindicato para averiguar suas condições de trabalho. Filie-se ao Sindicato majoritário de sua região. Vamos juntos na luta por uma Celesc melhor!

## PARA QUÊ SERVE O COMITÊ DE ÉTICA NA CELESC?

Os trabalhadores da Celesc da Agência Regional de Jaraguá do Sul estão perplexos diante da ausência de respostas do Comitê de Ética da empresa em relação a denúncia de assédio moral praticado pelo Administrador Regional, ao expor trabalhadores da Celesc lotados no município de Corupá ao vexame público, em uma audiência na Câmara de Vereadores daquele município. Na ocasião, o Administrador Regional afirmou perante os vereadores e à comunidade presente na sessão que os trabalhadores da Celesc eram "dois fabricantes de hora extras" e ainda disse que a sociedade deveria "puxar as orelhas deles". Estas lamentáveis expressões foram gravadas e constam no processo como prova.

O sentido de termos um Comitê de Ética na Celesc é justamente coibir estes excessos e, na medida do possível, resolver os conflitos de maneira célere, amenizando as críticas comuns quanto à morosidade do judiciário brasileiro.

Entretanto, parece que a morosidade do nosso Comitê é bem maior. O juiz da Vara do Trabalho de Jaraguá do Sul foi taxativo em sua decisão de primeira instância: "tem-se que o Sr. Luiz Neto, em sessão pública da Câmara Municipal de Corupá, fez graves e sérias acusações quanto à conduta profissional do deponente, inclusive incitando os vereadores a 'puxarem a orelha' do autor, por não estar fazendo corretamente o trabalho. Apontou-se oportuno que não há qualquer prova de que o autor tenha feito qualquer hora extraordinária desnecessária". O juiz ainda afirma que "mesmo que houvesse falta disciplinar do trabalhador, ao empregador não é dado o direito de fazer comentários em público, expondo o trabalhador ao ridículo. Ainda mais no caso do demandante, em que não há notícia de qualquer punição ou procedimento investigatório interno em razão das supostas horas extraordinárias". Mais adiante, o Juiz sentença que "houve clara ofensa à honra e à dignidade do autor, em razão da conduta do gerente regional da ré" e que "as situações pelas quais o autor passou, tendo que conviver com humilhações e com constrangimentos, por sua gravidade, causam abalo moral a qualquer pessoa normal, que se vê obrigada a tolerar brincadeiras e gracejos de terceiros em razão da conduta abusiva do empregador". O Juiz fixou a indenização no valor de R\$ 33 mil, sendo que a Celesc responde solidariamente pois "responde objetivamente pelas condutas do Gerente".

Cabe ressaltar que, na época das declarações do Administrador Regional de Jaraguá do Sul, a denúncia foi entregue pelo Representante dos Empregados no Conselho de Administração em mãos ao ex-presidente da empresa, Antonio Gavazzoni, para averiguações do Comitê. A clara imobilidade do Comitê de Ética atenta contra sua imagem e levanta a questão: para quê serve um Comitê de Ética na Celesc, se nem em casos explícitos de excessos ele se manifesta com a celeridade que deveria ser sua marca?

Resumindo, a Celesc não encaminhou nada em relação ao caso e corre o risco de arcar com despesas de indenização ao funcionário assediado (uma vez que a questão ainda cabe recurso). Ainda por cima, determinou que a defesa do Administrador seja feita por um Advogado da empresa.

Realmente precisamos de um Comitê de Ética que faça jus a esse nome...

**Intercel**  
Instituição dos eletricitários de junho de 2008

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

# Humilhação e pressão no trabalho não são questões individuais, mas da empresa

por Viviane Claudino – Rede Brasil Atual\*

Para quem ainda pensa que a prática do assédio moral depende, antes de tudo, da rudeza de caráter de superiores capazes de humilhar subordinados em público, essa hipótese é categoricamente descartada por especialistas. A truculência das chefias é apenas uma espécie de condutor dessa prática, cada vez mais denunciada no mundo do trabalho. O fator gerador é, antes de tudo, a forma como o trabalho é organizado e como são traçados os objetivos a serem alcançados por sua excelência, a empresa.

É essa a avaliação dos participantes do 1º Ciclo de Debates Sobre Assédio Moral e Discriminação nas Relações do Trabalho, evento promovido hoje (18) pela Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo (SRTE-SP). Na visão dos estudiosos dedicados ao tema, o modelo de organização administrativa dificulta que o assédio moral seja visto como uma causa organizacional e institucional. E a visão individualizada do problema, com um fenômeno entre uma "vítima" e um "agressor", dificulta seu combate.

Muitos trabalhadores hoje são chamados de "colaboradores", que passam a internalizar a missão da empresa como sua também, tendo como estímulo a competitividade e o cumprimento de metas, em um modelo de gerenciamento apoiado por ameaças, injúrias e a promoção do medo. "Quando digo que o assédio é individual eu não faço um movimento para entender a lógica organizacional e com isso estou beneficiando alguém. É tudo de bom para uma empresa dizer que o Antonio assediou a Maria. Cuidado com essas armadilhas. É necessário fazer um esforço para pensar que organização é essa, temos necessidade de entender isso", afirma a médica Margarida Barreto, doutora e professora convidada da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo.

Um ambiente de trabalho que pressiona mais, onde as condições são cada vez mais precárias é a marca, não só por questão de salário baixo mas pela sobrecarga do trabalho e por pressão intensa por produção, é o que favorece que a característica assediadora se sobressaia. "O cumprimento de metas criou uma reorganização do ambiente de trabalho nos últimos anos, que reestrutura e demite pessoas. Quem fica, internaliza essa lógica e passa a lutar pela manutenção do seu emprego, numa competição contra o inimigo", afirma a pesquisadora.

Para o sociólogo Angelo Soares, professor da Universidade de Quebec, no Canadá, os problemas de assédio moral e de saúde mental são vividos não por conta da fragilidade das pessoas, mas por causa das transformações dos últimos 30 anos nas organizações e na sociedade. Soares é autor de uma pesquisa com diferentes grupos de trabalhadores – engenheiros, técnicos, funcionários de prefeituras, professores, trabalhadores de escritório e estivadores.

O resultado apresenta ingredientes básicos que encorajam e toleram essa violência. A falta de justiça organizacional no ambiente de trabalho, de respeito, reconhecimento, confiança e cooperação, assim como a coesão do grupo e a sobrecarga de trabalho, são as principais variáveis para que aconteça o assédio moral. Resultando em pessoas assediadas que trabalham mais horas sem pausas, ou com intervalos rápidos para cumprir todo o trabalho na jornada, por medo de perder o emprego.

**"Um ambiente de trabalho que pressiona mais, onde as condições são cada vez mais precárias, não só por questão de salário baixo mas pela sobrecarga e por pressão intensa é o que favorece que a característica assediadora se sobressaia"**

Para ele os métodos de gestão que são colocados hoje, para motivar a competição entre as pessoas, causa individualismo e provoca uma estratégia perdedora. "O que dá uma boa produtividade está relacionado à visão de coletivo. Em vez de fazer com que as pessoas trabalhem juntas, estimula-se a competição, que vai na direção contrária, com o único objetivo de se conseguir mais dinheiro", afirma.

"A violência no trabalho é um reflexo de uma sociedade doentia que preza muito mais as mercadorias do que as pessoas e que educa crianças e adolescentes a pensar assim desde pequenos", critica o doutor em Psicologia José Roberto Heloani. Para ele, é necessário mexer com a essência e a forma de organização no trabalho, e descartar o assédio como questão pessoal. "Trocar o assediador não vai resolver nada, isso não mexe com a forma de organização do trabalho. É o perigo que existe de colocar o assédio como uma questão pessoal e individual e negar a essência do problema."

O problema não está relacionado a uma suposta fragilidade do indivíduo. A médica Margarida Barreto destaca que as estatísticas com índice de depressão sobem cada vez mais no país. "Depois da LER/Dort, quando o corpo gritou, hoje é o assédio moral e a cabeça que gritam."



Matéria publicada no dia 17/07, no site [www.redebrasilatual.com.br](http://www.redebrasilatual.com.br), por conta do 1º Ciclo de Debates Sobre Assédio Moral e Discriminação nas Relações do Trabalho

