



ELEIÇÃO CELOS

POR QUE APOIAR UMA CHAPA?

Mais um processo democrático se aproxima na Celesc. A eleição para Conselho Deliberativo da fundação Celos novamente põe os trabalhadores para definir as melhores condições para seu futuro. Eleições, campanhas e disputas se tornaram rotina na Celesc. Raro é o ano em que não estamos envolvidos neste processo. Conselho de Administração, Diretoria Comercial, Diretorias e Conselhos da Celos, ABCElesc, sindicatos. Sempre há um debate a ser feito. Em alguns momentos, ouvimos de alguns companheiros que os sindicatos deveriam ficar isentos nos processos, o que contrasta radicalmente com a política da Intercel de sempre que possível apoiar uma candidatura.

É fato que em muitos momentos a condição de empresa pública da Celesc foi salva pelo simples fato de que os últimos 5 representantes dos empregados no Conselho de Administração da empresa eram alinhados politicamente com os sindicatos da Intercel e a cada movimentação de ataque à Celesc Pública, aos trabalhadores e seus direitos, nossos representantes articulavam com os dirigentes sindicais as mobilizações e lutas que até hoje nos fazem uma das poucas distribuidoras de energia elétrica estatais no país. Também é fato que desde que os trabalhadores passaram a eleger representantes na Fundação Celos, os candidatos apoiados pelos sindicatos da Intercel, que saíram diretamente da luta e da representação sindical para a gestão do patrimônio dos celesquianos, contribuíram e muito com esta Fundação forte e bem conceituada que nós conhecemos.

A grande maioria dos companheiros realmente quer a participação dos sindicatos nas eleições da empresa. E desta forma, algumas diretrizes básicas servem de baliza para o apoio a uma candidatura. Para apoiar candidatos os sindicatos da Intercel analisam não só o seu perfil e suas propostas (além

Para apoiar candidatos os sindicatos da Intercel analisam não só o seu perfil e suas propostas (além da viabilidade das mesmas), mas também avaliam a trajetória e cumplicidade destes com as questões coletivas"

da viabilidade das mesmas), mas também é preciso levar em consideração a trajetória e cumplicidade destes com as questões coletivas. Em momentos decisivos e importantes para os trabalhadores e para o fortalecimento e defesa da Celesc e da Celos, o posicionamento e atitude do candidato é avaliado e mensurado. Candidatos que não se expõem para defender a empresa pública e que não buscam através da luta coletiva garantir os direitos dos tra-

balhadores não podem ser apoiados pelos sindicatos e não deveriam ganhar o voto dos trabalhadores. Quem não se expõe em defesa dos trabalhadores, quem não está na luta pela categoria e seus familiares, não está pronto para representar o coletivo em qualquer instância que seja. Uma candidatura para receber apoio dos sindicatos deve estar alicerçada na prática em defesa de interesses coletivos. Se não for desta forma, ela busca uma necessidade de promoção pessoal, ou interesses financeiros.

Além disso o vínculo estabelecido pelos candidatos ou chapas ao longo do tempo com os trabalhadores e a capacidade de articulação com bases de apoio para defesa dos interesses dos trabalhadores é ponto importante na análise do apoio. A capacidade de

enfrentar desafios e saber lidar com situações que exigem posicionamentos firmes quando se trata dos anseios da categoria.

Toda essa análise só pode ser feita através de um grande resgate da atuação das pessoas nos movimentos e lutas dos trabalhadores. É por isso que as qualificações técnicas são apenas um dos fatores que servem como credencial para um candidato apoiado pelos sindicatos da Intercel. Além da capacidade e conhecimento que os estudos dão aos candidatos, a consciência social e a defesa incondicional dos trabalhadores são características fundamentais dos candidatos apoiados pelos sindicatos.

NOSSA CHAPA É CHAPA 1!

Em mais esta eleição, os sindicatos da Intercel, desde a aprovação dos trabalhadores na Assembleia Estadual, deixaram claro o apoio aos companheiros Henri Claudino e Paulo de Oliveira. A orientação dos trabalhadores para o apoio à chapa 1, além de reconhecer a capacitação profissional mais do que explícita no currículo dos companheiros, também considera que Henri e Paulo estão há muito tempo lutando junto aos sindicatos que compõem a Intercel por melhores condições para os celesquianos. E esta é uma luta que extrapola o mero corporativismo. Ela busca construir alternativas políticas que favoreçam os trabalhadores diante das adversidades impostas pelos interesses daqueles que não veem na empresa pública e forte uma condição propícia para a multiplicação de seu capital. Nossa luta é coletiva. E é assim que se faz uma representação de todos os trabalhadores: com união e força!

Por isso mais uma vez os sindicatos que compõem a Intercel pedem aos companheiros que no dia 26, próxima terça-feira, votem em Henri e Paulo para continuarmos buscando um futuro cada vez melhor para os celesquianos!

TRABALHADORES UNIDOS, CELOS FORTE!



LEMBRAMOS QUE A ELEIÇÃO SERÁ EM DIA ÚNICO, COM CÉDULAS DE PAPEL

DIA 26/11 VOTE CHAPA 1! VOTE HENRI E PAULO!

DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA ACABA COM PERICULOSIDADE FIXA

PG 2

CNE SE REÚNE COM DIRETOR ADMINISTRATIVO DA ELETROBRAS

PG 2-3

COMPETÊNCIA INTERPESSOAL E AS ORGANIZAÇÕES

PG 4



VOTE CHAPA 1!

TRABALHADORES UNIDOS, CELOS FORTE!



Caros celesquianos,

Neste último mês passamos por todas as Agências Regionais e Administração Central da Celesc, apresentando nosso conhecimento e propostas para representarmos os trabalhadores da melhor forma possível dentro do Conselho Deliberativo da Celos. Como de costume, fizemos uma campanha limpa, sem agressões ou falsos testemunhos. Nosso foco é nossa capacidade, nosso preparo e nosso conhecimento para enfrentarmos os desafios do Conselho Deliberativo. Com muita serenidade, apresentamos propostas concretas e factíveis. Apresentamos propostas e compromissos que podemos cumprir. É com uma visão ampla e consciente do papel do Conselheiro, da importância deste espaço representativo e com respeito aos trabalhadores, dando informações precisas e verdadeiras, explicando os planos para o futuro sem esquecer das conquistas do passado que conversamos com os companheiros e pedimos seu apoio. Nosso compromisso com os trabalhadores não vem de hoje. Nossa candidatura não foi feita da noite para o dia. Não surgiu do nada. Nosso compromisso com os trabalhadores está marcado nas lutas e defesas que carregamos em nossa atuação como dirigentes sindicais. Nossa candidatura partiu de um longo processo de capacitação profissional, estudo e conhecimento das estruturas e dia a dia da Celos e, principalmente, pelo respaldo unânime dos trabalhadores na Assembleia Estadual deste ano, realizada em Lages. Os Celesquianos respaldaram apoiaram nossa candidatura e autorizaram os sindicatos que compõem a Intercel a nos apoiarem. Assim, nos consideramos uma chapa verdadeiramente unida com os trabalhadores e por isso este é o nosso lema: **Trabalhadores Unidos, Celos Forte!** No próximo dia 26 novamente contamos com o seu apoio e o seu voto de confiança para, na Celos, darmos continuidade à luta pela garantia de um bom presente e de um futuro digno a todos os trabalhadores e seus familiares.

Henri Claudino e Paulo de Oliveira

CELESC

DELIBERAÇÃO DA DIRETORIA ACABA COM PERICULOSIDADE FIXA

A Diretoria Colegiada da Celesc assinou uma deliberação extinguindo a periculosidade fixa para técnicos e engenheiros, revogando uma condição que ela mesmo havia instituído. A deliberação põe em risco um direito dos trabalhadores e o atendimento à sociedade por conta de uma possível economia. Essa economia proposta pela empresa expõe a Celesc, já carente de mão de obra, a uma situação perigosa: a limitar periculosidade muitos trabalhadores não poderão efetuar sua atividade, deixando o atendimento comprometido. Quando a periculosidade fixa foi instituída, algumas críticas foram feitas pela possibilidade de se pagar o direito à quem não se expunha à risco. A medida tomada pela Diretoria Colegiada agora faz exatamente o contrário: possibilita a retirada do adicional daqueles que sempre se expuseram ao risco. A Deliberação ainda institui um sistema de "cotas de periculosidade" na Administração Central e para os despachantes, além de dar margem aos Administradores Regionais para não convocarem os técnicos e engenheiros no mês em que o trabalhador gozar férias, impedindo quem efetivamente necessita ir a campo de realizar as suas atribuições. Em conversa com dirigentes da Intercel nos jogos da FAEC, realizados em Joinville, o presidente Cleverton Siewert foi taxativo ao afirmar que o fim da periculosidade fixa regrará a prática na Administração Central e que os Administradores Regionais estão autorizados a convocarem os técnicos e engenheiros que tiverem demanda de trabalho em campo mesmo no mês de férias, o que na prática representará a convocação da esmagadora maioria dos profissionais. Os sindicatos que compõem a Intercel sempre se posicionaram contrários a prática da periculosidade convocável. Periculosidade só existe uma: tem direito ou não tem. Dar ao gerente a prerrogativa de convocar individualmente os trabalhadores para realizar trabalhos de campo e perceber o adicional de periculosidade é extremamente equivocado, dando margem à má gestão e a utilização da convocação como forma de assediar os trabalhadores. Outra: ao alterar a periculosidade de fixa para convocável, os trabalhadores não perceberão o pagamento do adicional no mês da mudança, uma vez que quando a periculosidade fixa foi estendida os mesmos trabalhadores perceberam o pagamento das duas formas de periculosidade no mesmo mês. Os sindicatos formalizaram correspondência para a empresa reafirmando o posicionamento contrário ao retorno da periculosidade convocável e atuarão na defesa de seus representados, inclusive com o patrocínio de ações judiciais para os trabalhadores que não forem convocados nos meses de férias por uma política puramente econômica, sem cunho técnico.

DESPACHANTES SE REUNIRÃO EM LAGES

A Intercel organizará reunião estadual na cidade de Lages no dia 03 de dezembro com a presença de despachantes de todos os Centros de Operação do Estado para debater os reflexos do fim da periculosidade fixa nos CODS e tirar os encaminhamentos necessários. Despachante, procure o seu sindicato majoritário de base para maiores informações e participe desse debate!

SOBREAVISO TAMBÉM É ALTERADO

Em outra deliberação, a Diretoria da Celesc diminuiu a cobertura do sobreaviso do fim de semana, para quem trabalha no horário comercial. A alteração faz com que o horário do sobreaviso inicie às 20 horas da sexta-feira e se estenda até as 24 horas de domingo. Na prática, a sociedade ficará descoberta entre as 17 horas e 20 horas de sexta-feira, e das 24 horas de domingo até as 6 horas de segunda-feira. É óbvio que a medida visa deixar os trabalhadores em "sobreaviso moral", também conhecido como fazer mais com menos ou ainda como "vestir a camisa". Essa prática aborrecível traz duas péssimas situações. A primeira é a possibilidade de deixar a sociedade sem atendimentos nestes horários. E a segunda é um passivo trabalhista monstruoso caso os trabalhadores atendam ocorrências sem receber o sobreaviso. Os sindicatos que compõem a Intercel estão buscando soluções administrativas com a Celesc, para que os trabalhadores não sofram as consequências destas medidas. Caso a negociação não avance, medidas jurídicas já estão sendo estudadas pelos sindicatos.

ELETROBRAS

CNE SE REÚNE COM DIRETOR ADMINISTRATIVO DA ELETROBRAS

O Coletivo Nacional dos Eletricistas – CNE foi recebido em Brasília – DF, dia 13/11/2013 pelo Diretor Administrativo da Holding Eletrobras, Manoel Aguinaldo Guimarães, recentemente nomeado como interino após o falecimento do Sr. Miguel Colasuonno. A reunião foi solicitada pela Federação Nacional dos Urbanitários – FNU e contou com a participação de dirigentes das entidades que compõem a Intersul que estiveram representadas por Wanderlei Lenartowicz e Sergio Fonseca. Os sindicalistas foram até Brasília em busca de informações sobre diversos temas de interesse dos eletricistas, como a Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR; cumprimento do PCR quanto a distribuição dos méritos de 2013; Processos de Reestruturação das Empresas; e os efeitos do Programa de Incentivo ao Desligamento – PID. A seguir um resumo do teor das discussões sobre cada um destes temas:

PLR 2013: Os dirigentes sindicais mais uma vez criticaram a inoperância da direção da Eletrobras que não viabilizou a discussão do acordo de PLR com antecedência e novamente aproxima-se o final de um exercício contábil nas empresas sem que tenham sido discutidos os termos de pactuação de metas e os termos gerais do acordo. Esta realidade é prejudicial aos trabalhadores que ficam impossibilitados de acompanhar o cumprimento das metas e gerenciar sua própria participação na busca dos resultados almejados. O Diretor Administrativo procurou justificar a falta de debate sobre a PLR, em função de que outros temas foram priorizados pela direção da Holding, decorrentes do processo de mudanças do setor elétrico que sobrecarregaram as atividades dos gestores. Em razão disto, a Eletrobras, segundo o Diretor, rejeitou as orientações do DEST que pretendia fazer alterações no formato da PLR praticada até então pelas empresas da Holding. Neste sentido, a Holding já solicitou ao DEST, a autorização para apresentar uma proposta de acordo de PLR, nas mesmas bases realizadas nos anos anteriores. A incógnita neste processo, como acontece todos os anos, fica por conta da consolidação dos balanços das empresas, que ocorre somente a partir do primeiro trimestre do ano que vem.

PCR e distribuição de méritos: A FNU já havia encaminhado correspondência para a Holding, cobrando a distribuição dos méritos conforme previsto no PCR. Embora ainda não tenha oficializado a resposta, o Diretor Administrativo informou que a Eletrobras pretende aplicar a distribuição dos méritos do PCR em dezembro deste ano. Durante a reunião houve controvérsias entre os dirigentes sindicais e a direção da empresa sobre o correto andamento do SGD e o estágio das avaliações de desempenho na subsidiárias, no entanto o Diretor Administrativo afirmou que nenhuma empresa relatou dificuldades para rodar o sistema a tempo de viabilizar a aplicação do mérito.

Reestruturação das empresas: O CNE enfatizou a necessidade de que o conteúdo dos estudos realizados até agora para analisar e propor alterações das estruturas da Holding e suas subsidiárias sejam informados aos trabalhadores e suas representações. As notícias da existência de grupos de trabalho e a contratação de consultoria para propor alterações de estrutura organizacional e societária, sem que os trabalhadores conheçam o teor das mudanças pretendidas causam desconforto e apreensão no quadro funcional. As representações dos trabalhadores, assim como os Conselhos de Administração das Empresas, estão sendo postos à margem destes estudos e impedidos de conhecer e opinar sobre questões cruciais para a empresa, para seus empregados e para a sociedade. O Diretor Administrativo da Eletrobras se limitou a informar que os estudos realizados pelos grupos de trabalho se restringem à otimização de recursos, principalmente recursos humanos. afirmou ainda que a empresa Roland Berger foi contratada para apresentar alternativas de otimização de estrutura, racionalização de custos e reorganização societária. Segundo o Diretor, compete ao Conselho de Administração da Holding e das subsidiárias adotar ou não as medidas sugeridas por consultoria. **PID e concurso público:** Uma das principais consequências do PID apontada pelas lideranças sindicais é a drástica redução dos quadros funcionais com prejuízo para a capacidade de manutenção dos serviços prestados com qualidade e o aumento da sobrecarga de trabalho. O Diretor Administrativo da Holding fez questão de lembrar que uma das premissas para aprovação do PID pelo DEST é a não reposição automática das vagas, no entanto afirmou que reposições pontuais dos quadros de acordo com a necessidade de cada empresa estão sendo analisadas. O CNE defendeu na reunião a realização urgente de concurso público antes dos impedimentos legais em função do ano eleitoral, visando principalmente a recomposição dos quadros necessários nas áreas que ficaram ou ficarão debilitadas. Cabe ressaltar que no caso da Eletrosul, independentemente da saída de pessoal no PID, o número de trabalhadores já está abaixo do autorizado pelo DEST.

O Secretário de Energia da FNU, Fernando Pereira, afirmou no final da reunião que serão oficializadas as reivindicações das entidades sindicais, através de correspondência à Holding solicitando a proposta de acordo de PLR, a realização de concurso para reposição dos quadros e apresentação às entidades sindicais do conteúdo já conhecido dos estudos de reestruturação das empresas. Para dar sequência às discussões estabelecidas foi agendado um novo encontro entre o CNE e representantes da Eletrobras, no dia 03/12/2013, em Brasília, especialmente para nivelar informações sobre a aplicação do mérito e das avaliações de desempenho nas empresas.

TRIBUNA LIVRE

INCENTIVO OU ENGODO?

As empresas do grupo Eletrobras estão oferecendo aos empregados com tempo para aposentadoria, um incentivo (PID) para se desligarem das empresas, nele incluindo um plano de saúde por um período de cinco anos. Esta oferta, mais do que um incentivo é, a nosso ver, um verdadeiro engodo. É sabido e notório que os atuais aposentados lutam há oito anos pela obtenção de um plano de saúde, que vise aliviar seus orçamentos domésticos, seriamente comprometidos com o pagamento de planos de saúde para si e seus dependentes.

Em abril de 2012, num gesto que na época pareceu magnânimo, a Eletrobras, na pessoa de seu atual Presidente e na presença de todos os Presidentes das Associações de Aposentados do Sistema Eletrobras, aprovou o chamado "Projeto AMAP", desenvolvido por um grupo de trabalho designado por seu antecessor, o qual consiste na concessão de subsídio aos atuais aposentados, em percentuais que variam de 20% a 65% sobre o custo dos atuais planos, de acordo com o nível de renda de cada um. Sem dúvida a aprovação final deste Projeto traria um expressivo alívio ao bolso dos aposentados, além de permitir que um significativo número deles, que hoje não tem a mínima condição de arcar com as despesas de um plano de saúde, possa ter acesso a essa condição, permitindo-lhes cuidar da saúde de forma mais eficiente, vindo a melhorar consideravelmente sua qualidade de vida. Pois bem, aquele gesto que em 2012 nos pareceu magnânimo, hoje se configura como um mero espetáculo circense, no qual nos coube um papel de destaque (Dá para avaliar qual seja!).

O Conselho de Administração da Eletrobras, a quem cabe o papel de aprovar o Projeto, para que possa prosseguir pelos intrincados caminhos dos órgãos a que ainda deverá ser submetido, simplesmente o ignorou. Ignorou, também e principalmente, um abaixo-assinado contendo 6.000 assinaturas, além das correspondências endereçadas ao seu Presidente, Sr. Márcio Zimmermann, que até o momento não se dignou pautar o assunto para apreciação do Conselho, e nem sequer se dignou responder as correspondências que lhe foram endereçadas.

Por tudo isso é que nos atrevemos a dizer que a oferta que está sendo colocada para os "aposentáveis", nada mais é do que um verdadeiro engodo. Uma vez aceita, e decorridos cinco anos, esse grupo estará nas mesmas condições em que hoje nos encontramos, sendo que muitos deles, a exemplo do que hoje já ocorre, passarão a depender do SUS, pois não terão condições de arcar com um plano de saúde nos mesmos moldes do que hoje lhes está sendo oferecido como "incentivo".

É, pois, lamentável que pessoas que deram os melhores anos de suas vidas, em prol do engrandecimento das empresas do grupo Eletrobras, estejam sendo tratadas com tamanha indiferença, especialmente considerando que outras empresas, tais como Banco do Brasil, BNDES, Petrobras, Correios e Caixa Econômica Federal, garantem a assistência à saúde aos seus empregados inativos. É de se perguntar: Nós somos o que, o "Patinho Feio"?

José Manuel Sánchez Peruyera

Presidente da Associação dos Aposentados e Pensionistas da Eletrosul - AAPE

PESQUISA DA INTERCEL

Os celesquianos que ainda não responderam a pesquisa da Intercel sobre a Data-Base 2013/14 terão mais uma oportunidade para participarem e ajudarem os sindicatos a terem o real sentimento dos trabalhadores sobre o processo do ACT. A pesquisa será reencaminhada na próxima semana aos trabalhadores através do email corporativo. PARTICIPE!



TRACTEBEL

LONGE, MUITO LONGE

Parodiando certo desenho animado (para não chorar...) a proposta para o ACT 2013/14 apresentada pela Tractebel está muito longe daquela esperada pelos trabalhadores. Na reunião que aconteceu no dia 19/11, pouco, muito pouco foi apresentado pela empresa. Basicamente foi apresentada a correção dos salários e do vale alimentação pela inflação do período 5,58%.

A Intersul está aguardando que a empresa oficialize sua proposta para melhor informar a categoria. Fique atento.

Intercel

Intercel é a publicação dos eletricistas do estado de Santa Catarina

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



A COMPETÊNCIA INTERPESSOAL E AS ORGANIZAÇÕES*

Para que não nutramos nenhuma ilusão é preciso ter claro de que o objetivo final das empresas e, de modo especial, as de grande porte, ainda não é a felicidade do homem. Ela se preocupa mais com o lucro, com sua posição no mercado, com o resultado concreto de seu investimento. A "felicidade humana" está sendo utilizada, parcialmente, como um recurso para se alcançar objetivos materiais da empresa. Se o pensamento é usar qualidade de vida para obter resultados mais compensadores, para ser mais competitivo, então os valores da empresa passam a ser outros. Não é a qualidade de vida em si que está em primeiro lugar nas metas a serem atingidas pela empresa. Existe uma competitividade ou competição brutal em nível global. É dentro desse contexto que as empresas vêm se interessando pelo aspecto emocional no âmbito do trabalho. No entanto, quando se coloca a questão no plano dos valores percebemos que a razão principal desse suposto "despertar" é a de conseguir mais lucro embora beneficiando os seus empregados(as).

Mas ainda que estejam se "despertando" para as questões de caráter emocional de seus trabalhadores, porque sabem que aí também podem tirar proveito, as empresas continuam dando mais atenção aos aspectos técnicos e intelectuais. A emoção é o "patinho feio", uma coisa que existe, mas atrapalha. Como trabalhar bem com os outros? Como entender os outros e fazer-se entender? Por que os outros não conseguem ver o que eu vejo, como eu vejo, por que não percebem a clareza de minhas intenções e ações? Por que os outros interpretam erroneamente meus atos e palavras e complicam tudo? Por que não podemos ser objetivos no trabalho e deixar problemas pessoais de fora? Vamos ser práticos, e deixar as emoções e sentimentos de lado. Quem não pensou assim, alguma vez, em algum momento ou situação? Fela Moscovici acredita que a divisão entre razão/emoção/ciência/sociedade tecnicista/corpo/mente começa com Descartes (1596/1650); com a visão de mundo que deu origem à ciência moderna, à separação entre corpo e mente. A parte corporal é considerada inferior à parte intelectual. O privilégio para a nossa sociedade tecnológica é todo do cérebro, da intelectualidade, da racionalidade. Mais tarde viu-se que a intuição e a emoção se unem ao nosso pensamento, ao nosso conhecimento. Se não houver emoção conjugada, bem canalizada, não há uma resolução adequada nem criativa. O que falta às empresas hoje é esta conjugação da competência técnica, racional, com a competência emocional, interpessoal. É um mix em alguma dosagem, não é uma harmonização desses aspectos.

Pessoas convivem e trabalham com pessoas e portam-se como pessoas, isto é, reagem às outras pessoas, com as quais entram em contato, comunicam-se, simpatizam e sentem atrações, antipatizam e sentem aversões, aproximam-se, afastam-se, entram em conflito, competem, colaboram, desenvolvem afeto. O processo de interação humana é complexo e ocorre permanentemente entre pessoas, sob forma de comportamentos manifestos e não-manifestos, verbais e não-verbais, pensamentos, sentimentos, reações mentais e/ou físico-corporais. A forma de interação humana mais freqüente e usual, contudo, é representada pelo processo amplo de comunicação, seja verbal ou não-verbal.

A competência técnica para cada profissional não é posta em dúvida, claramente todos reconhecem que o profissional precisa ser competente em sua área específica de atividade. No entanto, a liderança e a participação eficaz em grupo dependem essencialmente da competência interpessoal do líder e dos membros. O trabalho em equipe só terá expressão real e verdadeira se e quando os membros em grupo desenvolverem sua competência interpessoal, o que lhes permitirá a tão desejada e propalada sinergia, em seus esforços colaborativos, para obter muito mais que a simples soma das competências técnicas individuais como resultado do conjunto do grupo. Para Martin Buber é imprescindível dar e receber feedback, sem o que não se constrói um relacionamento humano autêntico, conducente ao encontro do eu-tu, de pessoa a pessoa, ao invés da relação eu-isto, de sujeito a objeto. E essa concepção se reforça à medida que se entende a competência interpessoal como a habilidade de lidar eficazmente com relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação.

Dois componentes da competência interpessoal assumem importância capital: a percepção e a habilidade propriamente dita. A habilidade de lidar com situações interpessoais engloba várias habilidades, entre as quais: flexibilidade perceptiva e comportamental, o que significa procurar ver vários ângulos ou aspectos da mesma situação e atuar de forma diferenciada, não-rotineira, experimentando novas condutas percebidas como alternativas de ação. Competência interpessoal, portanto, é resultante de percepção acurada realística das situações interpessoais e de habilidades específicas comportamentais que conduzem a consequências significativas no relacionamento duradouro e autêntico, satisfatório para as pessoas envolvidas; enfim para todo o grupo e às organizações empresariais. Quando uma pessoa começa a participar de um grupo, há uma base interna de diferenças que englobam conhecimentos, informações, opiniões, preconceitos, atitudes, experiência anterior, gostos, crenças, valores e estilo comportamental, o que traz inevitáveis diferenças de percepções, opiniões, sentimentos em relação a cada situação compartilhada. Essas diferenças passam a constituir um repertório novo: o daquela pessoa no grupo. Como essas diferenças são encaradas e tratadas determina a modalidade de relacionamento entre membros do grupo. A maneira de lidar com diferenças individuais cria um certo clima entre as pessoas e tem forte influência sobre toda a vida em grupo, principalmente nos processos de comunicação, no relacionamento interpessoal, no comportamento organizacional e na produtividade.

As empresas só tendem a ganhar, a evoluir, na medida que incorpora na sua cultura organizacional a visão da competência interpessoal. Para isto acontecer, no entanto, não basta se propalar a retórica de que os trabalhadores é o maior patrimônio da instituição. Exige-se postura e prática diferente, onde o exercício democrático prospere e a criatividade não seja tolhida. Ao contrário de estimular a competição com a falsa ilusão de que se aumentará a produtividade, as empresas precisam enxergar o resultado do trabalho como fruto da ação humana colaborativa. Mas ninguém produz colaborativamente, a não ser por imposição (o que não é colaboração), se não encontrar espaços que apontem perspectivas de realização.

"Existe uma competitividade ou competição brutal em nível global. É dentro desse contexto que as empresas vêm se interessando pelo aspecto emocional no âmbito do trabalho. No entanto, quando se coloca a questão no plano dos valores percebemos que a razão principal desse suposto "despertar" é a de conseguir mais lucro embora beneficiando os seus empregados(as)"

Dino Gilioli, Representante dos trabalhadores no Conselho de Administração da Eletrosul e integrante da Diretoria do Sinergia.

*Artigo elaborado com base nos livros: Razão e Emoção: a Inteligência Emocional em Questão (2ª edição revisada – 1997, Editora Casa da Qualidade), Desenvolvimento Interpessoal (8ª edição, José Olympio Editora), ambos de Fela Moscovici e, Eu e Tu, de Martin Buber (10ª Edição revista -2006 – 4ª Reimpressão 2010, Centauro Editora).

