

CELESC

Os atendentes da Celesc estão adoecendo e a empresa deve priorizar o combate aos fatores de riscos ergonômicos, físicos, mecânicos, químicos, biológicos e psicossociais que causam estes distúrbios

Esta é a constatação/conclusão de estudo realizado durante o ano de 2012, patrocinado pelo Sinergia e coordenado pela psicóloga Elisa Ferreira. A pesquisa teve como alvo os atendentes de nove lojas de atendimento: Palhoça, Biguaçu, Kobrasol, Arflo, Angelina, São João Batista, Tijucas, Governador Celso Ramos e Rancho Queimado. Durante o estudo foram realizadas entrevistas, feito um levantamento fotográfico e inspeções técnicas. A pesquisa teve por objetivo identificar riscos ambientais com base na NR-9 (que identifica cinco grupos de risco: físico, químico, biológico, ergonômico e de acidentes).

MAIS COM MENOS

Essa política tem gerado mais descontentamento da população e menos qualidade no serviço prestado pela empresa. A sobrecarga de trabalho está acontecendo por causa das condições precárias de trabalho nas lojas de atendimento e da necessidade de aumento do quadro de pessoal que hoje não reflete apenas a realidade do atendimento, mas de todas as áreas da empresa. Todo mundo sabe que a carga mental (cognitiva e psíquica) causada pela atividade de atendente é grande. Mas nos últimos anos as coisas se complicaram. Porém, apesar de ter ocorrido, em algumas lojas, a redução da carga horária de oito horas diárias para seis horas, o que se verifica é que ainda hoje muitos atendentes estão adoecendo.



ERRO FATAL

A pressão do público/consumidor, a rigidez hierárquica e a má organização do trabalho são causas de profundo sofrimento psíquico no trabalho de atendente. "A característica do trabalho do atendente das lojas de atendimento da Celesc é basicamente mental... O uso da cognição, do raciocínio e da atenção pode ser muito extenuante, demandam um investimento de energia importante uma vez que além da complexidade da tarefa, o atendente tem que lidar com a tensão gerada pela pressão do público e pela falta de suporte organizacional". O estudo explica que o tempo que o atendente espera para saber sobre a relação de serviços é muito grande: "falta agilidade e suporte dos empregados que atuam no apoio (os que realizam o serviço pedido)" e não acontece "a disseminação e democratização da informação". Somente quando este fluxo de informação se tornar rápido e eficiente o atendente poderá dar uma resposta afirmativa ao cliente. Por exemplo, leva até 10 dias para o sistema informar a realização de serviços como faturamento incorreto, controle de corte, etc. Outra medida sugerida pelo estudo, além da melhoria da infra-estrutura, é a sincronização do horário de atendimento do pessoal de apoio "back-office", pois durante o horário de almoço do pessoal de apoio, o atendimento fica descoberto de suporte. Finalmente, diz o estudo: faz-se "necessário monitorar, de forma efetiva, os pedidos de desligamento de energia, verificando o tempo de realização dos serviços por parte das empresas terceirizadas, ajustar irregularidades no sistema de desligamento, o qual trava, bloqueando os dados dois dias antes

"A sobrecarga de trabalho está acontecendo por causa das condições precárias de trabalho nas lojas de atendimento e da necessidade de aumento do quadro de pessoal"

do desligamento, no dia do desligamento e dois dias após o desligamento, dificultando o acesso dos atendente a estas informações e assim causando o atraso no repasse das mesmas o que irrita os cliente que solicitam, por exemplo, a transferência de titularidade". Nesses casos, o atendente é quem precisa mediar essas dificuldades junto ao cliente, muitas vezes onerando sua saúde devido à tensão imposta pela situação. Outro entrave é causado pelas "ordens de serviço genéricas – miscelâneas (faturamento incorreto, controle de corte, especificação de rotina, etc) que demanda o setor de faturamento pelo call center. O processo de baixa dessas ordens é feito manualmente sendo que quem realiza estas baixas é o SPGA, após ter sido informado pelo "back office". O problema é que o SPGA lança as informações tardiamente, demorando até 10 dias em alguns casos, para realizar a atualização dos dados repassados pelo "back office", causando a ineficiência no processo, pois sobrecarrega o setor de atendimento". Espera-se hoje que com a completa integração dos sistemas SIGA/SAP ocorra uma maior agilidade na resolução das ordem de serviços. Um ponto que também espera-se que ajude a resolver o problema da super lotação e sobrecarga do atendimento comercial é a disponibilidade de alguns serviços via WEB e Call (caos) Center. Independentemente dessas ações, é urgente e necessário que a direção da empresa olhe com mais atenção e carinho a essa classe tão castigada que são os atendentes comerciais e ao menos recomponha de modo efetivo o quadro de pessoal.

INSEGURANÇA

Por último a falta de segurança é outro ponto de impacto na saúde mental dos trabalhadores. Por causa da pressão do consumidor, o atendente sente-se ameaçado diante da impossibilidade de dar soluções ou resposta imediatas às expectativa do cliente. "É uma fala comum entre os trabalhadores a necessidade de vigilantes que garantam a segurança nas lojas de atendimento".

CONCLUSÃO

"Dadas as condições precárias de trabalho nas lojas de atendimento, deve-se priorizar tanto a identificação como o combate dos fatores de riscos ergonômicos, físicos, mecânicos, químicos, biológicos e psicossociais pois esses interferem no bem-estar físico e mental. Nesse sentido deve haver uma articulação entre as ações do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – NR 9) e PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – NR 7), de forma que a prevalência da redução dos riscos seja garantida e, para que isso ocorra, o monitoramento deve ser prerrogativa constante no PCMSO de maneira a apontar quais os setores das unidades que representam riscos à saúde do trabalhador a fim de que o PPRA possa dar respostas rápidas adequando os setores e reorganizando os processos de trabalho".



9º CONGRESSO DOS EMPREGADOS DA CELESC: ESPAÇO DE DEBATE SOBRE O FUTURO DA EMPRESA PÚBLICA



O 9º Congresso dos empregados da Celesc está chegando. Em maio, novamente os trabalhadores se reunirão para debater os rumos da maior estatal catarinense. Hoje a Celesc vive um período de mudanças em seu quadro funcional. Muitos companheiros de luta deixaram a empresa no PDV e, aos poucos, novos celesquianos vão entrando na empresa.

A memória das lutas, campanhas e discussões, no entanto, fica viva através do debate. A forte Celesc, com inúmeras conquistas, prêmios e com respaldo da sociedade foi construída com a participação dos trabalhadores na gestão da empresa. Se por um lado sempre criticamos as ingerências políticas que percorreram a história da Celesc, a condição pública da Celesc sempre foi defendida com afinco. E os congressos foram palco de planos e ideias que nortearam nossa luta nestes anos.

É por isso que conclamamos aos trabalhadores: participem do 9º Congresso!

Aos mais novos é uma grande oportunidade de conhecer a empresa, os espaços representativos, e as disputas políticas que fazem parte do dia a dia do celesquiano. É também espaço para reconhecer a importância da representação dos empregados no Conselho de Administração e sua aproximação com o movimento sindical para garantir a permanência da Celesc Pública.

Aos companheiros que já conhecem o Congresso, vamos juntos continuar o debate para fazer uma Celesc cada vez mais pública, cada vez melhor.

"Se por um lado sempre criticamos as ingerências políticas que percorreram a história da Celesc, a condição pública da Celesc sempre foi defendida com afinco. E os congressos foram palco de planos e ideias que nortearam nossa luta nestes anos"

SAÚDE DO ATENDENTE II: SOBRECARGA DE TRABALHO NA ARFLO

Na Loja de atendimento ARFLO houve um aumento médio de 12,42% do número de atendimento a clientes em 2012 em relação ao ano anterior.

Já para as demais lojas como a de Kobrasol não houve um aumento médio percentual, mas alguns trabalhadores aumentaram suas médias de atendimento anuais. Um trabalhador registrou aumento no atendimento na ordem de 28,15% em relação ao ano anterior. Em outro caso houve um incremento de 4,8%.

A loja de Palhoça atingiu um percentual de aumento de 16,72% para o mesmo período (nesta não houve redução da carga horária). Já na loja Governador Celso Ramos o aumento percentual do número de atendimentos efetuados pelos trabalhadores foi na ordem de 13,95%.

Com estes números em mãos observa-se claramente a sobrecarga de trabalho originada pelo aumento do número de atendimento a clientes, o que justifica a necessidade do aumento do quadro de pessoal em caráter de urgência, no intuito de preservar à saúde desses trabalhadores.

Um trabalhador registrou aumento no atendimento na ordem de 28,15% em relação ao ano anterior. Em outro caso houve um incremento de 4,8%.

CELESQUIANOS RELATAM REALIDADE DO PLANALTO NORTE AO PRESIDENTE



Fotos: Gilson Elicker e Jesana Nunes da Silva



No início deste ano, o Planalto Norte Catarinense foi alvo do caos energético. Neste período, o Linha Viva noticiou a situação desesperadora dos trabalhadores que, além de condições precárias para atender a sociedade viraram alvo do descontentamento da população. No último sábado, dia 22, em Canoinhas, os trabalhadores puderam expor ao presidente da Celesc, Cleverson Siewert, os inúmeros problemas da região. Relações de trabalho, ameaças, falta de material e pessoal foram assuntos constantes na fala dos Celesquianos, que cobraram do presidente ações concretas para solucionar os problemas energéticos da região e melhorar as condições de trabalho, garantindo um bom atendimento à sociedade catarinense.

ENTENDA AS ALTERAÇÕES NO REGULAMENTO DO PLANO MISTO

A fundação Celesc de Seguridade Social (Celos) deu início a uma série de mudanças no regulamento do Plano Misto. Com a relevância do tema para os trabalhadores, o Linha Viva fez um apanhado das modificações no regulamento para ajudar na compreensão dos celesquianos.

*Entendeu?
Então dá
uma força...*



1 - ALTERAÇÃO NA FORMA DE CUSTEIO DOS BENEFÍCIOS

A nova proposta de custeio prevê a extinção da Tabela de Contribuição. Em contrapartida, o custeio normal será feito por meio de um percentual de contribuição individual, livremente escolhido pelo participante, respeitando o limite mínimo de 5% (cinco por cento) e o limite máximo de 10,74% (dez vírgula setenta e quatro por cento).

É importante esclarecer que o percentual de contribuição individual também irá incidir sobre o Salário Real de Contribuição - SRC e 13º Salário, da mesma forma atualmente praticada. No momento da implantação desta nova forma de custeio, os participantes que estiverem inscritos no Plano Misto serão enquadrados, automaticamente, nesta forma de custeio, ficando, porém, garantida a manutenção do percentual de contribuição praticado anteriormente. Ou seja, você nem sentirá a alteração, pois, não havendo alteração no SRC, o valor da contribuição será o mesmo, já que o percentual não será alterado. E você ainda tem a possibilidade de alterar o seu percentual de contribuição, anualmente, em outubro. Basta entregar seu requerimento na CELOS e os novos percentuais passarão a vigorar em janeiro do próximo ano. Para sua segurança, qualquer alteração nos percentuais de contribuição deverá ter a anuência da entidade sindical da sua base territorial.



Para ajuda-lo nesta decisão, a equipe da CELOS estará sempre a disposição. Você também poderá procurar os sindicatos da sua base territorial para esclarecer suas dúvidas ou encaminhá-las a CELOS.

Inicialmente esta alteração não trará nenhum impacto aos atuais participantes do Plano Misto. Mas é extremamente importante esclarecer que, ao longo do tempo, com a flexibilidade dada ao participante para escolher o seu percentual de custeio, os benefícios de aposentadoria programada poderão ser afetados pelo percentual escolhido. Por sua vez, o benefício de aposentadoria por invalidez independe do percentual de contribuição e sim da parcela fixa do SRC.

Primeiramente, há de se explicar que o benefício de aposentadoria programada é oriundo da transformação, atuarial, do saldo CIAP em uma renda vitalícia, que poderá ser com ou sem reversão, dependendo da escolha do participante. O seu saldo CIAP é composto da sua contribuição normal e voluntária vertida para o Plano Misto, a contribuição normal feita pela patrocinadora e mais a rentabilidade obtida na aplicação dos recursos pela CELOS. Desta forma, uma opção por um percentual inferior ao atualmente adotado implicará numa menor entrada de recursos na sua CIAP e conseqüentemente o acumulo de um saldo inferior ao projetado com a contribuição atual que, por sua vez, resultará em um benefício menor. Claro que a recíproca é verdadeira, ou seja, um percentual contributivo maior acumula mais recursos na CIAP e decorre em um benefício maior. Por isso é muito importante que a escolha do percentual contributivo seja muito bem estudada

e planejada pelo participante. Para ajuda-lo nesta decisão, a equipe da CELOS estará sempre a disposição. Você também poderá procurar os sindicatos da sua base territorial para esclarecer suas dúvidas ou encaminhá-las a CELOS.

A nova proposta de custeio irá permitir que todos os participantes, caso desejem, contribuam pelo percentual máximo de 10,74%, diferente da metodologia vigente, na qual somente os participantes que tenham um SRC acima de R\$ 11.063,40 podem contribuir com este percentual. No entanto, no caso de opção pela majoração do percentual de contribuição para um percentual superior ao Teto Contributivo Individual, o participante deverá respeitar o limite máximo de 1 (um) ponto percentual por alteração. O Teto Contributivo Individual corresponde ao maior percentual de contribuição que o participante já tenha praticado no Plano Misto até a data do início de vigência deste novo custeio.

Patrocinadores

A contribuição da Patrocinadora será igual à Contribuição Normal vertida pelo Participante Ativo, sendo que da contribuição da patrocinadora será deduzida a parte referente ao custeio do Benefício de Risco, cuja taxa será definida no Plano de Custeio, conforme Nota Técnica Atuarial.

Novas Inscrições

Os participantes que se inscreverem no Plano após o início de vigência desta nova forma de custeio contribuirão com o percentual de contribuição mínimo de 5% (cinco por cento), devendo permanecer neste patamar por, no mínimo, um ano.



2 - ALTERAÇÃO NA FORMA DE CUSTEIO ADMINISTRATIVO

Com a extinção da tabela de contribuição e a adoção da nova metodologia, foi necessário ajustar a forma de custeio administrativo. Neste caso, o regulamento foi ajustado para facultar ao Conselho Deliberativo determinar a forma e o percentual de custeio, respeitado os limites impostos pela legislação vigente, e subsidiado por parecer atuarial do atuário responsável pelos planos administrados pela CELOS, conforme exige a lei. O custeio administrativo poderá se dar através da cobrança da taxa de carregamento ou da taxa de administração, que, em suma irá gerar o mesmo montante de recursos para a CELOS, a única alteração será a forma como ela é deduzida ou cobrada.

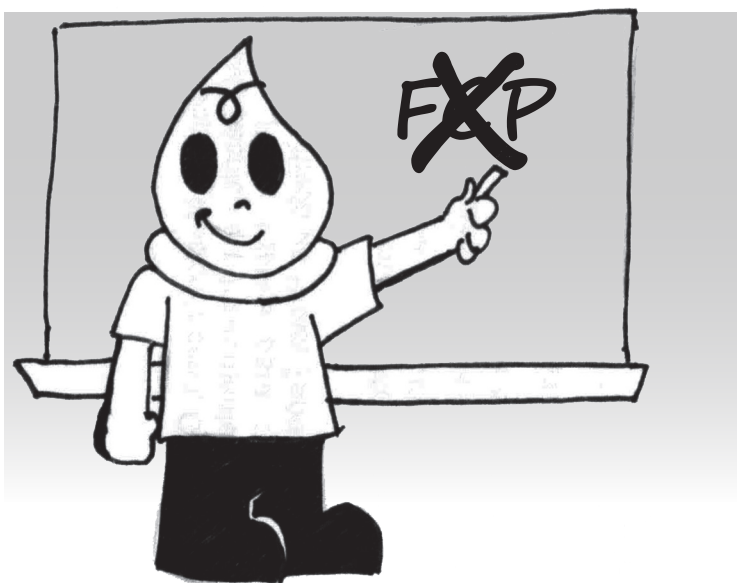
A taxa de carregamento é a forma de custeio adotada atualmente pelo plano, ou seja, uma taxa, definida anualmente no plano de custeio, incidente sobre o valor da contribuição vertida pelos participantes e patrocinadores, ou seja, descontada direto da sua contribuição normal.

A taxa administrativa corresponde a um percentual, definido anualmente no Plano de Custeio, incidente sobre os recursos do Plano Misto, ou seja, será descontada da rentabilidade do plano.

Qualquer dúvida você poderá entrar em contato com o sindicato da sua base territorial, que, se for o caso, encaminhará sua solicitação a CELOS.



3 - RETIRADA DO FUNDO COMUM PREVIDENCIÁRIO (FCP)



Desde a nova planificação contábil instituída pela já revogada Resolução CGPC N° 28/2009 que o Plano Misto deixou de utilizar o Fundo Comum Previdenciário para custeio dos seus benefícios de riscos, invalidez e pensão por morte de participante ativo, uma vez que a nova planificação impedia esta dinâmica.

Desde então, os recursos destinados ao custeio dos benefícios de risco, passaram a ser registrados dentro das Provisões Matemáticas, em conta específica para benefício de risco, conforme dispõe a Resolução CNPC N° 08/2011, que revogou a Resolução acima referida. Portanto, tal alteração se destina unicamente a ajustar o regulamento para que este possa espelhar a realidade operacional da CELOS.

4 - AGENDAMENTO DO PEDIDO DE APOSENTADORIA PARA O AUTOPATROCINADO

Para melhor atender os participantes que optaram pelo Remidos que completarem todas as carências no sábado, instituto do Autopatrocínio e do Benefício Proporcional domingo ou feriado poderão fazer o seu pedido de aposentadoria no primeiro dia útil subsequente, sendo que a data do início do benefício irá corresponder à data do efetivo cumprimento das carências. Esta alteração não trará impactos aos participantes; representa apenas uma nova alternativa para os Autopatrocinados e Remidos que estiverem próximos da aposentadoria.

"Também estará previsto na nova versão do regulamento que os participantes Autopatrocinados e Remidos que completarem todas as carências no sábado, domingo ou feriado poderão fazer o seu pedido de aposentadoria no primeiro dia útil subsequente"

do regulamento que os participantes Autopatrocinados e

5 - SRC PARA O AUTOPATROCINADO E BPD

Em reunião ocorrida no dia 14.03.2014, o COP – Comitê Previdenciário recomendou à Diretoria Executiva da CELOS alterações na forma de fixar o Salário Real de Contribuição – SRC para os participantes que venham a optar pelos institutos do Autopatrocínio e do Benefício Proporcional Diferido - BPD.

Pela regra atual, nestes casos, o SRC é equivalente ao último Salário Real de Contribuição, composto por parcelas fixas e variáveis, recebidas antes da opção pelo Autopatrocínio ou pelo PBD. Por esta metodologia o participante que, no momento do desligamento da Patrocinadora, viesse a receber o acerto das horas extras, eventuais diferenças de PCS ou outras remunerações que aumentassem o seu SRC, carregaria este último valor salarial (SRC) pelo restante do tempo em que permanecesse vinculado ao Plano Misto, tendo inclusive, que passar a pagar suas contribuições sobre este último SRC.

Para evitar distorções deste tipo, foi recomendado pelo Comitê Previdenciário da CELOS que, para o caso da opção pelo Autopatrocínio ou pelo BPD, o SRC representasse a média dos 12 (doze) últimos SRC's recebidos pelo participante antes do desligamento da Patrocinadora, ou seja, antes da opção por um os citados institutos.

Esta alteração não trará nenhum impacto aos atuais participantes que permanecem em atividade na Patrocinadora. Além disso, a alteração proposta só irá valer para quem vier optar pelos institutos do Autopatrocínio e do Benefício Proporcional Diferido – BPD, a partir da aprovação pela PREVIC.

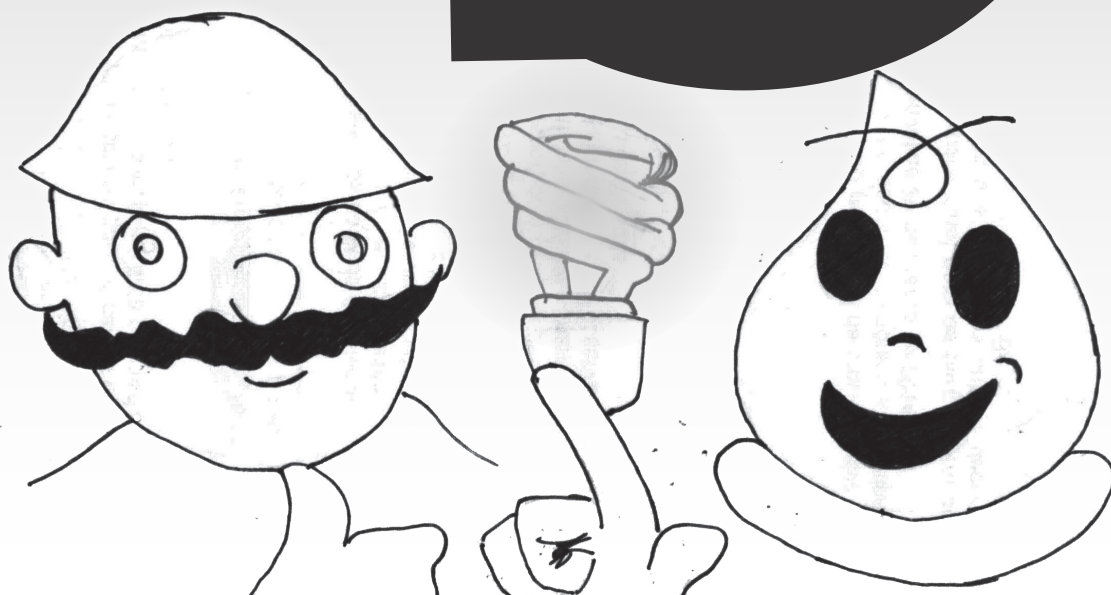
6 - AJUSTES NA REDAÇÃO DO TEXTO COMPLEMENTAR

Além das alterações acima referidas, a CELOS ainda realizou ajustes e adequações na redação do regulamento do Plano Misto, com o fim de torna-lo mais claro e facilitar a sua compreensão, sendo que estas alterações não alteram em nada o conteúdo dos direitos previstos nas regras já estabelecidas.

Para maiores informações e consulta ao quadro comparativo e ao texto consolidado do regulamento, você poderá acessar a página da CELOS em www.celos.com.br ou enviar suas dúvidas e sugestões pelo nosso Autoatendimento ou pelo fale conosco.

"Para evitar distorções (...), foi recomendado pelo Comitê Previdenciário da CELOS que, para o caso da opção pelo Autopatrocínio ou pelo BPD, o SRC representasse a média dos 12 (doze) últimos SRC's recebidos pelo participante antes do desligamento da Patrocinadora, ou seja, antes da opção por um os citados institutos"

Agora
entendi!



PODEMOS TER FILHO E FILHA?

Berra aos olhos e aos ouvidos a maneira como a Eletrosul vem tratando os “casos” de trabalhadores e trabalhadoras que têm filho ou filha, especialmente em idade pequena. Não bastasse alguns gerentes interpretarem à risca a NG-010, impedindo seus trabalhadores de acompanharem seus filhos em consultas médicas que não sejam de emergência ou casos de internação, o que se percebe é ainda um descaso maior. A Eletrosul é hoje formada por muitos trabalhadores vindos de outras cidades, sem parentes próximos. A atitude de alguns gerentes de não permitirem a presença de crianças, filhos de trabalhadores, no “seu” recinto de trabalho deveria ser repensada. Crianças em período de férias escolares, sem parentes próximos ou babás disponíveis, ficariam onde enquanto seus pais trabalham? Não seria mais sensível e compreensível a empresa, nesse caso, manter então uma creche para os filhos e filhas de seus trabalhadores que funcione o ano inteiro?

Recentemente, junto à Sede da Elase (Associação dos Empregados da Eletrosul) em Florianópolis, assistimos ao fechamento do Colégio Ilhéu que atendia a filhos de trabalhadores, incluindo os terceirizados que recebiam uma espécie de bolsa-auxílio até seus filhos completarem seis anos de idade. Na época, uma comissão de pais dos alunos do extinto Colégio Ilhéu procuraram a direção da Eletrosul e a mesma se limitou

orientar que o grupo deveria negociar diretamente com a direção da Elase, ou seja, lavou as mãos e os trabalhadores perderam um colégio do lado da Eletrosul que tanto facilitava no deslocamento diário em função do caótico trânsito de Florianópolis. Outras iniciativas, já existentes no Brasil, são a de empresas que possuem salas de apoio e amamentação para trabalhadoras lactantes. E por que não se poderia ainda pensar numa pequena sala com um computador, livros infantis, jogos e brinquedos para as crianças que, por algum motivo, os pais necessitassem levar para o trabalho? Se existe na Sede da Eletrosul salas para comportar tantas SPes e até mesmo um recanto dos aposentados, por que não termos um recanto infantil para dar mais conforto aos seus pais trabalhadores, mais disposição para trabalharem com tranquilidade?

É preciso mudar a nossa mentalidade empresarial. É preciso entender que desencorajar trabalhadoras a terem filhos e criar toda a sorte de dificuldades aos pais trabalhadores é mais do que querer interferir no destino de suas vidas. É também mais do que controlar a natalidade. É gerar intranquilidade, frustração, mal-estar e falta de qualidade de vida, fatores que influenciam na tão falada “produtividade no trabalho”.



TRACTEBEL

DESCASO DA PREVIG

Os sindicatos que compõem a Intersul, preocupados com a dúvida apresentada pelos empregados de praticamente em todas as áreas quanto à permanência ou alteração dos atuais perfis de investimentos, enviaram correspondência à direção da Previg e ao diretor administrativo da Tractebel solicitando um calendário de visitas às áreas para esclarecimentos.

Infelizmente, não sabemos a razão, a direção da Previg simplesmente ignorou a demanda e sequer respondeu a correspondência da Intersul.

Considerando que estamos a apenas a uma semana do término do prazo de alteração de perfil de investimento, cresce nossa preocupação que muitos empregados possam estar tomando decisões sem as necessárias informações.

QUEM PAGARÁ O PREJUÍZO?

Os sindicatos da Intersul têm muito claro que é uma obrigação da Previg, municiar seus participantes de todas as informações necessárias para uma decisão racional e segura por parte dos mesmos com relação à alteração do perfil de investimento.

Se houver prejuízos ao participante, em função de decisão errada provocada pela falta de informação da fundação, com certeza a Intersul buscará, através de seus sindicatos, formas de diminuir seus efeitos.

AINDA HÁ TEMPO

A Intersul entende que ainda há tempo para “corrigir” o processo. Para tanto o prazo de alteração dos perfis deveria ser prorrogado e estabelecido um calendário de visita da Previg às áreas para os esclarecimentos necessários.

COM A PALAVRA A FUNDAÇÃO E A PATROCINADORA.

TRACTEBEL

CHAPA APOIADA PELA INTERSUL É A VENCEDORA NA ELEIÇÃO PARA CONSELHO DA TRACTEBEL



Betinho e Brabosa receberam 58% dos votos dos trabalhadores

Aconteceu no período de 17 a 20 de março de 2014 a eleição para os representantes dos trabalhadores no Conselho de Administração da Tractebel.

A chapa 2, formada pelos companheiros Roberto Vencato (Betinho) e Luiz Antonio Barbosa, respectivamente titular e suplente, foi a vencedora com quase 58% dos votos válidos. O destaque da eleição foi o percentual de votantes; em torno de 83% dos empregados aptos a votar.

"O resultado da eleição é um referendo ao nosso trabalho enquanto conselheiros representantes dos empregados e à forma democrática de escolha da chapa apoiada pela Intersul", comentou Barbosa.

"E representa, sobretudo, a responsabilidade de continuarmos representando dignamente, sem distinção, cada empregado(a) da Tractebel Energia, dando sempre o melhor de nós para o crescimento e o reconhecimento profissional de todos", acrescentou Betinho.

MARCHA DA FAMILIA COM DEUS

Na última edição do Linha Viva, comentamos a tentativa alienada de reeditar a "Marcha da Família com Deus pela Liberdade", pregando a volta da Ditadura Militar.

Em várias cidades onde a marcha havia sido marcada, poucos foram os que realmente saíram para defender o absurdo.

Com o claro fiasco, e a declarada repúbia do povo brasileiro a qualquer "saudade da ditadura" as marchas serviram como combustível para a arte política de grandes chargistas brasileiros.



GRI
GRI
GRI
GRI
GRI



1964

