

CARAVANA DA INTERCEL



A tradicional caravana dos Sindicatos que compõem a Intercecel iniciou nesta segunda-feira, dia 11, em todo o estado. Os dirigentes sindicais estão percorrendo a Celesc chamando os trabalhadores para a Assembleia Estadual e conversando sobre as perspectivas para o Acordo Coletivo de Trabalho deste ano. uma das bandeiras de luta é o reconhecimento por todo o empenho e trabalho realizado pelos empregados em meio ao caos que tomou conta neste último ano.

Os trabalhadores merecem ser reconhecidos como os grandes responsáveis pelo reerguer da estatal catarinense. A diretoria da empresa, que tanto cobra dos celesquianos, deve neste momento recompensar o árduo trabalho de todos.

Nossa luta neste acordo coletivo é pela manutenção dos direitos dos trabalhadores e por melhores condições de trabalho e remuneração. Chega de fazer mais com menos. O mais já está feito, com cada Celesquiano demonstrando respeito, comprometimento e responsabilidade.

É hora de lutarmos por todos. Vamos juntos em busca de um Acordo Coletivo que reconheça o valor dos celesquianos.

Vamos todos, por que juntos somos mais fortes!



Trabalhadores de Joaçaba, Videira e Capinzal participaram da Caravana da Intercecel, debatendo a Campanha de Data-Base 201415



A ELEIÇÃO NA CELOS, O FUTURO DOS TRABALHADORES E DA CELESC PÚBLICA

O FUTURO QUE QUEREMOS PARA A FUNDAÇÃO PASSA PELO COMPROMISSO COM OS TRABALHADORES



A ELEIÇÃO DA CELOS, A EMPRESA PÚBLICA E O FUTURO DOS TRABALHADORES

"Dia 18 de setembro ainda parece longe, mas neste tempo que temos até a eleição, procure saber quem realmente o representa, quem defende a Celesc Pública e quem está na luta pelos seus direitos"

A largada para a eleição da Celos foi dada com o início do período de campanha, na última sexta-feira, dia 11. Mais do que simplesmente ocupar um espaço, esta eleição também aponta o futuro da fundação, da Celesc e de seus trabalhadores. A Celos surgiu da luta dos trabalhadores. Sua criação é parte de um histórico de conquistas consolidado na mobilização dos eletricitários catarinenses junto com os sindicatos da Intercel através dos Acordos Coletivos de Trabalho. O futuro dos trabalhadores, principalmente em um setor de alta periculosidade como o elétrico, sempre foi um dos temas que mais uniu os celesquianos. Já na década de 60 a preocupação com a aposentadoria e com as condições de vida para o trabalhador e sua família impulsionaram o debate da criação da Celos. Passados tantos anos destas conquistas, vivemos um momento especial de participação ativa dos trabalhadores não só na Celesc, mas na fundação também, através de eleições.

No Linha Viva 1223 já declaramos a importância desta eleição: "Não são apenas os trabalhadores da ativa, mas todos que já passaram por nossa empresa, seus filhos e cônjuges. Administrar as várias instâncias da Celos é administrar o patrimônio de várias gerações. E por isso, votar é tão importante!"

A administração da fundação hoje é paritária. Isso quer dizer que os trabalhadores elegem seus representantes e a Celesc indica os seus. Enquanto trabalhadores da ativa elegem o Diretor Administrativo, assistidos elegem o Diretor de Segurança e a Celesc indica o presidente. O Conselho Deliberativo é formado por 6 membros, onde a empresa indica 3, os assistidos elegem 2 e os ativos 1. Por sua vez, o Conselho Fiscal é formado por 4 membros, sendo 2 indicados pela patrocinadora, 1 eleito pelos assistidos e 1 eleito pelos ativos. Isso significa que todas as discussões passam pelos representantes eleitos pelos trabalhadores e, uma vez que eles sejam compromissados em defender os interesses dos trabalhadores, o futuro da Celos está garantido. Isso por que as decisões não são tomadas unilateralmente. Em uma diretoria colegiada formada por 3 pessoas: o presidente (que tem voto de minerva), o diretor de segurança social e o diretor administrativo financeiro, é necessário 2 votos para aprovação de qualquer deliberação, o que nos aponta novamente a importância de que ativos e assistidos estejam alinhados entre si e comprometidos com os empregados, sejam eles ativos ou aposentados. Apenas com a união dos trabalhadores é possível defender a Celos, a Celesc e os trabalhadores.

Como se pode ver, não é só a fundação que está em jogo nesta eleição. Defender a Celos e os direitos dos trabalhadores, também é defender a continuidade da Celesc como empresa Pública. A Celos é fundamental na gestão da Celesc. Tendo os representantes dos trabalhadores identificação com aquilo que a categoria realmente quer, as orientações serão sempre em defesa da Celesc Pública. Portanto, na hora de votar, veja quem realmente está comprometido com as lutas coletivas e com os anseios verdadeiros dos celesquianos. O compromisso com os trabalhadores não nasce do dia para o outro, não vem de palavras bonitas, nem de promessas.

Dia 18 de setembro ainda parece longe, mas neste tempo que temos até a eleição, procure saber quem realmente o representa, quem defende a Celesc Pública e quem está na luta pelos seus direitos. Só assim teremos algum futuro.

"Todas as discussões passam pelos representantes eleitos pelos trabalhadores e, uma vez que eles sejam compromissados em defender os interesses dos trabalhadores, o futuro da Celos está garantido"

CELESC

INTERCEL DEBATE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES EM CRH

Na última quinta-feira, dia 17, os sindicatos que compõem a Intercel estiveram reunidos com a Diretoria de Gestão para a avaliação dos Recursos da Avaliação de Desempenho do PCS. Os sindicatos que compõem a Intercel solicitaram a empresa tempo hábil para conversar com os trabalhadores e familiarizarem-se com as demandas e reivindicações, para então debater com o RH da empresa.



A Intercel também cobrou da Diretoria resposta sobre a normativa de Licença

Prêmio e o desconto de dias por faltas injustificadas, informando a empresa de que dias de greve ou paralisação não podem contar nesta para os descontos, correndo o risco de inviabilizar as manifestações legítimas dos trabalhadores. A diretoria ficou de avaliar o caso para retornar aos sindicatos. Outro ponto debatido foi o caso recorrente onde, em acidentes de trânsito que estão tramitando na justiça, não está sendo aplicada a normativa. Para os sindicatos da Intercel, na criação da normativa estes casos deveriam ter se extinguido e o trabalhador deveria ser beneficiado com o acordo. A Celesc solicitou dos sindicatos um levantamento de casos para proceder com a correção dos procedimentos.

Os dirigentes sindicais também alertaram a diretoria de várias disfunções que estão ocorrendo na empresa, principalmente casos onde eletricitistas estão sendo utilizados em funções de técnicos industriais. As disfunções já foram debatidas no Ministério Público do Trabalho, sendo alvo de um TAC que pune com pesadas multas a empresa e administradores regionais. Para os sindicatos da Intercel, esta prática retira muitos eletricitistas de suas atividades, contribuindo para ampliar a terceirização. A Intercel alertou que, se a prática persistir, o MPT será notificado.

Com relação à Unificação da Gratificação de Férias de 83%, conquistada para todos no último ACT e que não está sendo paga aos trabalhadores que perderam ação judicial, a Celesc afirmou que concluiu o levantamento dos casos, mas que estes ainda passam por análise. Os sindicatos informaram que existem trabalhadores que não entraram com ação judicial e mesmo assim não estão recebendo. A Diretoria afirmou que estes passarão a receber imediatamente, enquanto os demais serão discutidos em CRH com base na análise do jurídico da empresa. O último ponto levantado pelos sindicatos foi o erro na base de cálculo do divisor de horas de eletricitistas que fazem revezamento em escalas de plantão. A Diretoria afirmou que existem dificuldades operacionais com o sistema SAP para que o pagamento seja feito corretamente. A Intercel reivindicou que, para não haver injustiças, a Celesc adote o critério de aguardar três meses após a saída do trabalhador da escala de plantão para suspender o cálculo com divisor de 180 horas. A diretoria fará levantamento de todos os casos no estado e retornar o assunto.

O Diretor havia manifestado no início da CRH o interesse de debater a proposta de PLR 2014, mas retirou o assunto de pauta. Após a primeira proposta ter sido rejeitada pelos trabalhadores em assembleia, os sindicatos informaram a empresa dos pontos principais de reivindicação dos trabalhadores e agora aguardam uma nova proposta para levar à categoria.

CELESC

INTERCEL QUER AÇÃO CONTRA A EXIGÊNCIA DO INTERVALO FORA DAS SEIS HORAS

Empresas de energia elétrica que prestam um serviço contínuo tem uma porcentagem de empregados que trabalham em turnos de revezamento de seis horas. Isto acontece pela condição especial daquele trabalho como plantões, atendimento ao público, telefonia. Na Celesc existem quase 200 trabalhadores nesta condição. Muitos deles cumprem a jornada de seis horas há mais de 30 anos. Ao longo destes anos a Celesc permitiu que estes trabalhadores gozassem os 15 minutos de intervalo para descanso e alimentação que têm direito, dentro das seis horas regulares de trabalho, ou seja eles trabalham efetivamente 5 horas e 45 minutos.

Agora a Celesc quer mudar esta situação - que pela prática reiterada e por ser mais benéfica agregou ao contrato dos traba-

lhadores. A Celesc quer fazer os trabalhar as 6 horas e acrescentar os 15 minutos de intervalo ao expediente normal passando a cumprir 6 horas e 15 minutos, interrompendo o que se chama de "habitualidade". A Intercel ten-

"Ou seja a Celesc, pela CLT, não pode unilateralmente impor uma condição prejudicial ao que já está agregado no contrato de trabalho por uso e costume"

to por diversas vezes discutir o assunto com a empresa, afim de evitar mais um passivo trabalhista. Foram inúmeras reuniões mas o Diretor de Gestão, e os assessores jurídicos e de RH da

Celesc permaneceram irredutíveis.

Se a CLT manda, de um lado, que o intervalo de descanso não seja computado na duração do trabalho a mesma CLT prevê, de outro, que toda vez que o contrato de trabalho contemplar uma condição anterior mais benéfica ao trabalhador é esta que vale. Ou seja a Celesc, pela CLT, não pode unilateralmente impor uma condição prejudicial ao que já está agregado no contrato de trabalho por uso e costume.

Diante disso só resta a Intercel, acionar a Justiça em nome dos trabalhadores prejudicados. As perspectivas são boas. A assessoria jurídica do Declatra, que encampou a ação, já ganhou uma ação idêntica, no início dos anos 2000 em que os demandantes eram trabalhadores do Banco do Brasil.

ELETROSUL

É O RETORNO DA SINETA?

A melhor solução para uma dor de cabeça é a decapitação. Pelo menos para a diretoria de Eletrosul. Diante de ações judiciais contra a empresa cobrando o pagamento de bancos de horas gerados sem qualquer controle, a dire-

toria da Eletrosul decidiu radicalizar. A partir de agora, fica proibido permanecer no local de trabalho mais que 8 horas, e torna-se obrigatório a permanência fora da empresa por pelo menos uma hora para o almoço. Desta maneira, pensa-se, acaba-se com o risco de novos processos. Mas será esta a melhor solução? Importante lembrar que a lei não surgiu ontem e que o acúmulo de horas só existiu pois foi permitido e até incentivado pelos gerentes. Afinal, qual gerente não gosta de ter pessoas trabalhando, sem ter que pagar horas extras?

Claro, é inegável que o aprimoramento das práticas deve sempre ser buscado, mas por que não discutir primeiro com quem será afe-

tado pela mudança, ou seja, nós trabalhadores? Por quê sempre implantar as mudanças por imposição? E uma dúvida é inevitável: a nova regra valerá para todos? Como ficarão os amigos dos gerentes, que adoram ficar até

as 18:30 batendo papo com o chefinho? Terão que esperá-los do lado de fora, ou terão direito à ASEs diárias para continuar com os afagos?

O fato é que os trabalhadores têm o direito de opinar sobre mudanças que vão afetar sua rotina! E mais que isso, querem fazê-lo! Basta ver os diversos questionamentos e sugestões surgidos após o anúncio das mudanças.

Se é para mudar a sistemática, que tal aproveitarmos o momento para igualarmos nossa jornada às demais empresas da Eletrobras? Podemos também ampliar o horário móvel. Ou então, numa perspectiva mais contemporânea, por que não discutirmos uma jornada de trabalho de 6 horas? Por que não abrir este debate?

"A partir de agora, fica proibido permanecer no local de trabalho mais que 8 horas, e torna-se obrigatório a permanência fora da empresa por pelo menos uma hora para o almoço. Desta maneira, pensa-se, acaba-se com o risco de novos processos. Mas será esta a melhor solução?"

ELETROSUL

AUDIÊNCIA DISCUTE POLÍTICA DE OPERAÇÃO DA ELETROSUL

Na última audiência sobre a política de operação da Eletrosul, realizada em 11 de julho, na 2ª Vara do Trabalho de Florianópolis, tanto o procurador do Trabalho, Sandro Sardá, como o juiz do processo, Marcel Luciano Higuchi Viegas dos Santos, voltaram a insistir na busca de uma solução negociada para o problema.

O juiz determinou um prazo de 30 dias para que o Ministério Público do Trabalho (MPT), Eletrosul e Intersul tentem uma conciliação, remarcando a audiência para dia 19 de setembro, às 9h. Diante disso a Intersul, que representa na ação (processo 0011032-48.2013.5.12.0014) os trabalhadores, a direção da Eletrosul e o MPT terão um prazo e 30 dias para compor um acordo.

Intercel
Intersindical dos Eletricitários do estado de Catarina

LINHA VIVA é uma publicação da Intersindical dos Eletricitários de SC
Jornalista responsável: Paulo Guilherme Horn (SRTE/SC 3489) | Conselho Editorial: Amílca Colombo Rua Max Collin, 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.
www.sindinorte.org.br | www.sinergia.org.br | www.sintresc.com.br | www.intersul.org.br

CUTUCADAS Eletrosul

Os dirigentes sindicais tem ouvido de trabalhadores da Eletrosul, que "Nas obras da SPE TSLE, a Eletrosul segue realizando trabalhos já contratados, lançando despesas no operacional dos departamentos e ocupando seu corpo técnico com trabalhos improdutivos, idas e vindas desnecessárias e cronogramas absurdos. Depois vão alegar que não cumprimos as metas do CMDE, não reduzimos o PMSO. Tem gente no corpo técnico que alega não se lembrar mais quando foi a última obra organizada que essa empresa realizou." Será isso mesmo? Estamos de olho!

TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO: COINCIDÊNCIA?

POR VITOR ARAÚJO FILGUEIRAS*

Dois dos fenômenos do chamado mundo do trabalho mais divulgados, pesquisados e debatidos no Brasil nas últimas duas décadas são a terceirização e o trabalho análogo ao escravo. Eles estão envolvidos em ferrenha disputa no bojo das relações entre capital e trabalho, assim como no conjunto da sociedade, pois constituem, respectivamente, estratégia central no atual perfil predominante de gestão do trabalho e o limite do assalariamento no capitalismo brasileiro.

Estamos na iminência de possível inflexão da regulação da terceirização e do trabalho análogo ao escravo. Quanto a este último, foi promulgada este mês emenda à Constituição que prevê a expropriação de propriedade na qual for flagrada exploração de trabalhadores nessas condições. Contudo, empregadores e suas entidades representativas estão tentando aproveitar a regulamentação dessa emenda para alterar o conceito de trabalho análogo ao escravo.

Sua intenção é restringir o crime à coerção individual direta e absolver todas as formas de opressão típicas da coerção do mercado de trabalho, que são aquelas próprias do capitalismo**. Assim, se reduziriam drasticamente os limites à exploração do trabalho.



Trabalhadores flagrados em condições análogas às de escravos realizam reparos e construção de postes da Cemig

TERCEIRIZAÇÃO NO STF

Quanto à terceirização, o Supremo Tribunal Federal decidiu reconhecer repercussão geral à decisão que será tomada em processo sobre o tema, que servirá como precedente fortíssimo à atuação de todo o Judiciário, demais instituições de regulação do trabalho e, em especial, às empresas. O ministro Luiz Fux deu provimento ao recurso patronal de embargos declaratórios em recurso extraordinário com agravo regimental em 2013, no que foi integralmente acompanhado pelos demais componentes da Turma, para reconhecer repercussão geral ao tema da terceirização de atividade-fim, em 1º de abril de 2014. Acompanhe os desdobramentos da ARE 713211 MG direto no site do STF.

As empresas que terceirizam buscam, dentre outros objetivos, externalizar custos e diversos riscos (dos adoecimentos laborais ao próprio sucesso do negócio). Além disso, tentam transferir (afastar) a incidência da regulação exógena (Estado e sindicatos) do seu processo de acumulação, externalizando ao ente interposto o encargo de ser objeto de qualquer regulação limitadora.

A adoção da terceirização pelas empresas potencializa a capacidade de exploração do trabalho e reduz a probabilidade de atuação dos agentes que poderiam impor limites a esse processo. É exatamente nessa combinação de fatores que reside a relação entre terceirização e trabalho análogo ao escravo.

SUPREMACIA EMPRESARIAL

Ao incrementar a supremacia empresarial sobre o trabalhador, e diminuir as chances de atuação de forças que limitam esse desequilíbrio, a gestão do trabalho por meio da terceirização engendra tendência muito maior a ultrapassar as condições de exploração consideradas como limites à relação de emprego no quadro jurídico brasileiro. Assim, a terceirização tende a promover o trabalho análogo ao escravo mais do que uma gestão do trabalho estabelecida sem a figura de ente interposto, se vinculando às piores condições de trabalho apuradas em todo o país.

Dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil em cada um dos últimos quatro anos (2010 a 2013), em 90% dos flagrantes os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego.

Note-se que esses dados não discriminam setor da economia, porte das empresas, ou regiões do país. Poder-se-ia alegar que seriam terceirizações espúrias, constituídas por empresas informais, ou pessoas físicas, como “gatos”. Ou seja, não estaríamos tratando da “verdadeira” terceirização, mas apenas da “má”.

Dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil em cada um dos últimos quatro anos (2010 a 2013), em 90% dos flagrantes os trabalhadores vitimados eram terceirizados

TRABALHO ESCRAVO

Para analisar a procedência dessa eventual alegação, vejamos os dados concernentes aos resgates nos quais os trabalhadores eram formalizados, casos típicos da presumida “verdadeira” terceirização. Entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores eram formais, todos eles eram terceirizados formalizados por figuras interpostas. Já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações, em 9 os trabalhadores resgatados eram terceirizados. Entre esses resgates com terceirizados formalizados figuravam desde médias empresas desconhecidas, até gigantes da mineração e da construção civil, do setor de produção de suco de laranja, fast food, frigorífico, multinacional produtora de fertilizantes, obras de empresas vinculadas a programas do governo federal.

O setor que mais tem se destacado em número de flagrantes de trabalhadores em situação análoga à de escravos nos últimos anos confirma essa incidência de trabalho terceirizado nos resgates. Dos 22 flagrantes ocorridos em construções em 2011 e 2012, 19 ocorreram com terceirização, incluindo desde pequenas empresas, até gigantes do setor. Assim, há fortes indícios de que terceirização e trabalho análogo ao escravo não simplesmente caminham lado a lado, mas estão intimamente relacionados.

* VITOR ARAÚJO FILGUEIRAS É DOUTOR EM CIÊNCIAS SOCIAIS (UFBA), PÓS-DOUTORANDO EM ECONOMIA (UNICAMP), PESQUISADOR DE CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT) DA UNICAMP E AUDITOR FISCAL DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO.

