

Crise na Celesc depende da diretoria

De 2015 a 2020 está previsto o período em que a Celesc e demais concessionárias ficarão sob avaliação da Aneel. Os valores definidos pela Aneel para os indicadores que balizarão a avaliação anual foram ressaltados na apresentação da empresa para os sindicatos durante a negociação do ACT 2015/2016, atrelando e induzindo o cumprimento destes indicadores à renúncia de reajuste salarial e de direitos para os futuros empregados.

Causa muita estranheza que a direção da empresa, de forma contínua e repetida, tente aludir essa situação em relação à despesa 'P' do PMSO (Pessoal, Material, Serviços de terceiros, Outras despesas). Causa estranheza, pois, o PMSO deveria ser uma diretriz definida pela diretoria (quadro de lotação, gratificações, horas extras, adicional de periculosidade, entre outros é o que basicamente compõem o 'P' do PMSO). O 'M', o 'S' e o 'O' também são despesas que não podem ser executadas sem a concordância dos gerentes, que, em última análise, são o braço da direção da empresa na ponta do processo de gestão.

Os gerentes devem, obrigatoriamente, estar alinhados e cumprir as diretrizes definidas pela diretoria ou, no mínimo, com a anuência da mesma, quando for necessário extrapolar. Nem em herança administrativa pode-se falar, pois, há mais de quatorze anos vem se sucedendo gestões que possuem a mesma base de apoio no Conselho de Administração e, no caso da Celesc, com o mesmo comando político, independentemente da aliança que está no governo.

O fato é que o descalabro administrativo que há algum tempo tomou conta da Celesc transformou a empresa, que em muitas oportunidades obteve posição de destaque nacional em diversos setores relativos a concessionárias, em um sumidouro de dinheiro, onde os empregados estão sendo considerados os responsáveis por tal situação e somente com o sacrifício dos mesmos se poderá "tentar salvar" a Celesc.

Talvez, essas palavras soem pesado para a diretoria da Celesc, mas, que tipo de comentário podemos fazer quando em uma reunião de negociação com a empresa é feita uma apresentação com colocações que induzem pensar que a 'culpa' é principalmente dos empregados e nenhuma responsabilidade é assumida pela diretoria com relação à situação que nos encontramos.

Se a empresa quer conclamar os empregados a participar da solução dos problemas, em função do desequilíbrio do 'P', não devemos nos furtar a isso, **mas algumas questões tem que ser respeitadas:**

- Os empregados de todas as áreas são necessários para o funcionamento da máquina Celesc, respeitando-se o plano de lotação definido;
- A falta de informações detalhadas sobre o 'P' (despesas com pessoal) faz com que se crie um clima de caça às bruxas em que todos se colocam como fiscais do desperdício e do abuso sem terem real conhecimento, nem das implicações advindas;

■ A discussão da estrutura gerencial e de pessoal fora da realidade da Celesc, pois, nem as consultorias contratadas foram respeitadas quanto à definição da estrutura proposta.

Este espírito de respeito à saúde financeira da empresa é muito louvável e salutar, desde que tenha origem na preservação do certo e correto, tanto financeiro como tecnicamente para se estimular uma mentalidade de responsabilidade moral em cada empregado, apesar das tentações que as facilidades até agora vigentes proporcionaram. Não sabemos quais os reais motivos que nortearam essas 'facilidades' que surgiram na empresa, mas, na relação capital/trabalho que vivemos os empregados não definem os serviços a serem executados, nem as horas extras advindas destes serviços, muito menos o recebimento de gratificações e adicionais de qualquer natureza.

Pensamos que o ponto de partida sobre avaliação da dimensão do 'P' deve ser a estratificação das despesas com pessoal em todos os níveis, por diretoria e por regional, com a discriminação de todos os cargos gratificados e todos os custos, desde o do empregado próprio por plano em que se enquadra, passando para os empregados terceirizados de forma similar aos da própria Celesc, incluindo os empregados em cargos de confiança, diretores, assessores e demais pessoas que recebem da empresa sem ser funcionários de carreira.

Acreditamos que seria vital, também incluir as diversas **consultorias contratadas** e quais os critérios que definiram a necessidade, os métodos da escolha das mesmas e, principalmente, **o valor a ser pago pelos**

serviços solicitados e entregues.

Temos consciência da exposição que essa sugestão acarreta, mas, para haver um engajamento dos empregados como vem sendo proposto, não vislumbramos outra possibilidade para concretizarmos um envolvimento real e necessário que o momento exige.

Acreditamos ser esse o ponto de partida para qualquer pacto a fim de recuperar a Celesc e adequá-la aos critérios e parâmetros definidos pela Aneel e que permitirão a renovação da concessão. Essa situação crítica pode ser vista de duas maneiras:

- Como um problema insolúvel em que cada um tenta salvar o seu e escapar da melhor maneira possível e em que a Celesc estará irremediavelmente fadada à perda da concessão e com os acionistas indenizados;
- Ou como uma oportunidade para a formação de um pacto perene para reerguermos a Celesc, em que, basicamente, todos deveremos dar nossa cota de sacrifício. A empresa deverá dar o primeiro passo com a redução da estrutura de diretorias e cargos comissionados e só constituir um departamento ou divisão com um número de empregados adequado para tanto.

A INTERSINDICAL

Canal de comunicação oficial da INTERSINDICAL para: críticas construtivas e sugestões: intersindicalcelesc@hotmail.com

INTERINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS