chave geral
Jornal do Sindieletro-MG - Filiado à CUT
Edição Nº 880- De 19/06/2018 a 25/06/2018
www.sindieletromg.org.br facebook.com/sindieletro

O TEMPO DE SALOMÃO

Gestão da Cemig participa de reuniões, mas continua devendo muitas respostas, inclusive para o abono. **Página 4**

PCCR

Eletricitários estão cada vez mais confusos com a falta de informação e de perspectivas no plano de cargos e carreiras.
Página 2 e 3

ENTREVISTA

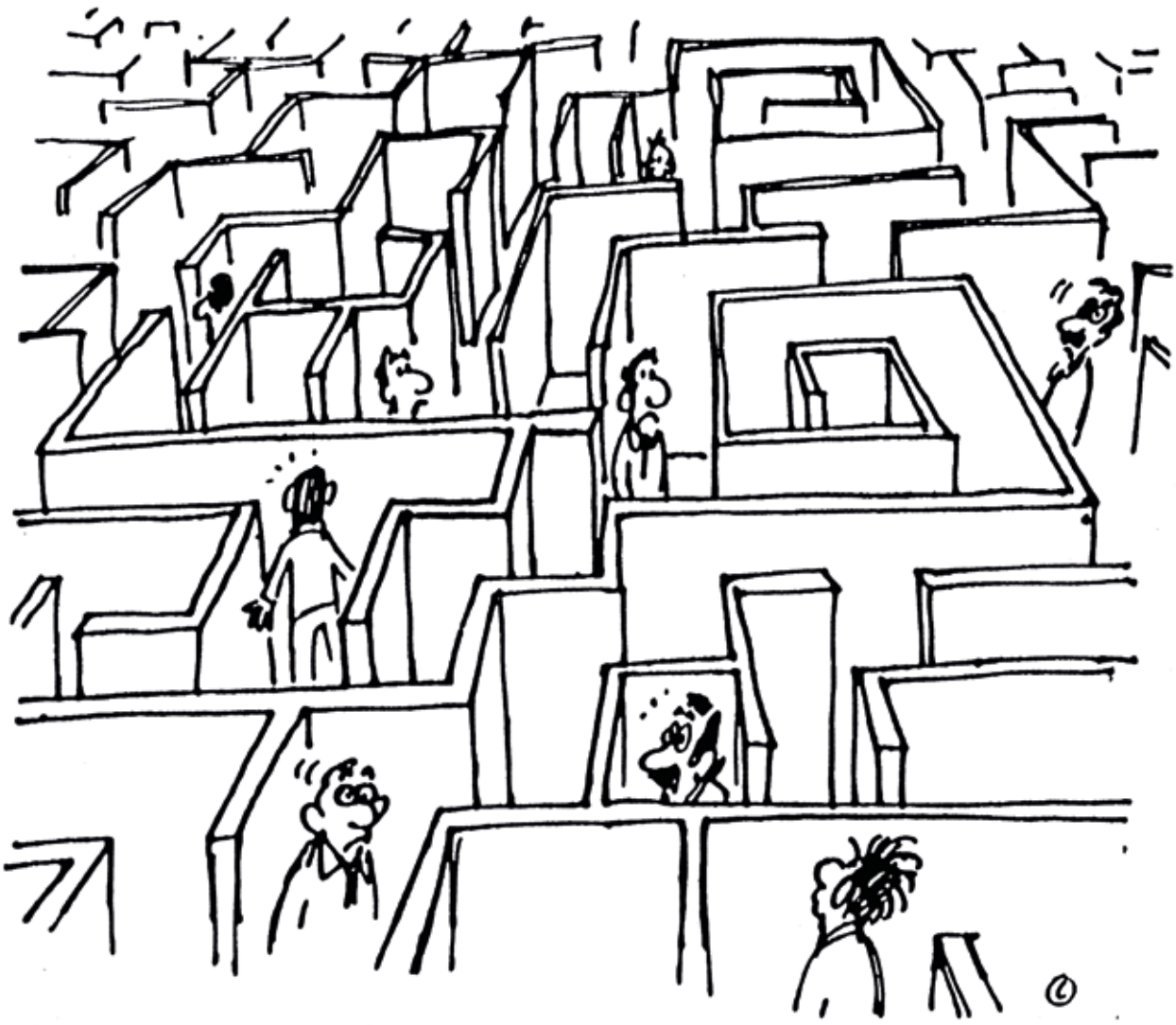
Vice presidente da Anapar, Cláudia Ricaldoni fala sobre a importância e a força das mulheres na política.
Páginas 6 e 7

CEMIG SAÚDE

Veja a denúncia de uso de cargo e de estrutura da Cemig Saúde em eleição para a diretoria de Relações com os Participantes.
Página 5

O QUE ESPERAR DO PCCR?

Eletricitários estão cada vez mais perdidos em meio à falta de informação, transparência e critérios para evolução nas carreiras



No meio de tantas dúvidas dos trabalhadores e mal explicados por parte dos gerentes sobre a promoção e a movimentação nas carreiras, o Sindieletro procurou de novo o RH da Cemig. Fizemos perguntas que não podem mais esperar para serem respondidas: Em qual mês ocorrerá a progressão de carreiras na empresa este ano? Desta vez a avaliação de desempenho vai ser considerada na definição da progressão? O que a Cemig chama de novo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração vai corrigir os desvios de função? O plano vai acabar com os apadrinhamentos na estatal? Vai ter discussão ampla do plano com os sindicatos?

Há anos a empresa se faz de surda para os questionamentos da categoria enquanto a injustiças, apadrinhamentos e desvios de função continuam tirando dos eletricitários o entusiasmo com a carreira na Cemig.

Na base operacional, a desmotivação é agravada pela incerteza trazida pelo chamado "Programa de enquadramento", que a Cemig ameaça implantar ouvindo apenas os gerentes.

Não há informação oficial, nem debate aberto, mas o comentário geral é que a consultoria encarregada de ajudar a construir o PCCR dimensionou os cargos da área técnica nos nível I,II,II e IV. Daqui para frente, os gerentes estariam encarregados de, sem qualquer critério claro ou indicar os nomes dos trabalhadores que ocupariam os diferentes níveis.

Um técnico da capital que, por medo de retaliações não quis se identificar, teme que esse programa trave ainda mais as carreiras técnicas,

que já estão estagnadas na empresa. “Desde que entrei na Cemig, há 12 anos, estou estacionado como Técnico I. Neste tempo todo, só tive dois aumentos de 4% cada, assim mesmo porque ficou provada uma irregularidade, que era o fato de nós, aprovados no concurso de 2006, termos salário abaixo dos empossados pelo concurso de 2012”, conta.

Um técnico industrial que entrou na Cemig em 2006 e que também teve salário equiparado aos concursados de 2012, conta que, quando a empresa solucionou essa irregularidade anulou todos os aumentos horizontais e verticais que teve anteriormente por mérito. “Acabei sendo punido, apesar do bom desempenho, e ficando no mesmo patamar que todos os técnicos nível I. Por essas e outras é que hoje a maioria dos colegas que se esforçaram para ter promoção estão desmotivados, fazendo concurso para outra empresa ou com ação na Justiça cobrando equiparação salarial”, explica.

“Se continuarem com essa política de RH, daqui a pouco não vai ter mais profissional qualificado para a função técnica na empresa,” acredita.

Um técnico de BH ressalta que, por causa da política de RH da empresa, há setores inteiros na Cemig, com equipes estacionadas no nível I, como nas usinas, enquanto em outros locais todos trabalhadores já alcançaram o nível III. Segundo ele, mesmo assim, a Cemig continua distribuindo verba do PCCR para essas gerências com menor necessidade.

Programa de enquadramento

Um técnico do Anel Rodoviário diz que tudo o que se sabe sobre as prováveis mudanças nas carreiras vem da “rádio peão” (comentários dentro da empresa). “O que se fala é que o RH não quer promover ninguém de nível. Mas os gerentes não confirmam e nem explicam as mudanças”.

Outro técnico industrial diz que a informação no seu setor é que as gerências voltarão a ter técnicos nível 4, mas que o RH fará reenquadramentos apenas de cargos e não de salários. “Se o programa for assim, não vai adiantar nada”, disse. Para os trabalhadores ouvidos pelo Chave Geral, o que está se desenhando é mais uma oportunidade privilegiada para se promover amigos dos chefes.

A gerência RH/RT foi procurada por telefone e e-mail para responder os questionamentos sobre o programa de enquadramentos e PCCR mas não respondeu.

A direção do Sindieletro ressalta que o PCCR pode ser uma boa ferramenta de gestão. Mas, para isso, a Cemig precisa cumprir a palavra dada na mesa de negociação e garantir a participação dos sindicatos e dos trabalhadores na elaboração e acompanhamento do plano, acabando com desvios de funções e apadrinhamentos e criando perspectiva para as carreiras.

VERBA DO PCCR É LUTA PERMANENTE!

Todos os anos a direção da Cemig tenta rebaixar essa conquista, mas nunca aceitamos. Vale lembrar que, na Campanha de Renovação do ACT de 2017, os eletricitários e eletricitárias da base do Sindieletro não aceitaram a redução da verba de 1,2% para 0,6%. A luta foi vitoriosa: Com nossa mobilização, a Cemig recuou e não reduziu o percentual.

Só depois que o Sindieletro garantiu a manutenção do percentual de 1,2% os sindicatos que assinaram o Acordo com rebaixamento do direito para 0,6% obtiveram a autorização da empresa para mudar a cláusula, sem esforço algum. Ou seja, se os eletricitários dependessem desses sindicatos que assinaram acordo rebaixado sem ouvir as suas bases, a verba do PCCR já teria ido para o espaço.

NEGOCIAÇÕES COM A GESTÃO DA CEMIG

Até o fechamento dessa edição, dia 18, ainda não tínhamos a data da próxima reunião de negociação com a Cemig prometida para esta semana.

No último dia 14, o Sindieletro se reuniu com o diretor de Relações Institucionais e Comunicação (DRC) da Cemig, Thiago de Azevedo, e com o coordenador do Comitê de Negociação, Ânderson Ferreira.

Na negociação ficou acertado que as reivindicações relacionadas à saúde e segurança, serão debatidas entre o Comitê de Negociação e trabalhadores indicados para comissões que tratarão das respectivas pautas, tais como as readaptações, assédio moral e condições de trabalho.

Durante o encontro, também pautamos a negociação da compensação das horas relativas à paralisação do dia 5 de junho. Os representantes da empresa ouviram as argumentações do Sindieletro e se comprometeram a enviar uma resposta ainda nesta semana.

Outro debate importante diz respeito ao PCCR. Ressaltamos que na atual política de progressão das carreiras existem muitos eletricitários (as) que estão há muito tempo sem promoção, situação que gera grande defasagem nas carreiras desses trabalhadores (as).

Como resposta, os representantes da empresa afirmaram a apenas que irão "avaliar internamente" a demanda.

ABONO

Com relação ao abono em substituição à PLR 2017, a gestão da Cemig ainda não trouxe uma proposta concreta, mas também não nega a reivindicação.

Como temos debatido exaustivamente com a categoria, a luta dos eletricitários não se descola da conjuntura política que vivemos. Disputamos, a todo o momento e em todas as pautas, a gestão da Cemig com os acionistas e o capital financeiro.

Lembramos (de novo) á gestão da empresa, que não é o "mercado" que sustenta e carrega a Cemig nas costas. Somos nós, trabalhadores e trabalhadoras, que há mais de 60 anos fizemos e fazemos da Cemig o que ela é. Por isso, a valorização que reivindicamos é, de fato, uma obrigação da empresa em reconhecimento aos nossos esforços individuais e coletivos.

AVALIAÇÃO

Na avaliação do Sindieletro, com a força demonstrada pela categoria nos últimos dias, estamos conseguindo avançar passo a passo rumo ao nosso objetivo, que é conquistar respeito e debater o resgate moral da gestão da Cemig. Mas não podemos, neste momento, recuar na nossa mobilização.

A demora no processo de negociação revela a falta de compromisso da gestão da Cemig e do Governo do Estado com o debate sobre a pauta da categoria. Dia após dia, crescem a indignação e a revolta dos trabalhadores e trabalhadoras, que exigem, acima de tudo, respeito. A nossa paralisação foi um grito contra essa prática. E não será a única ação caso a Cemig não mude de postura e negocie de verdade.

BOCA NO TROMBONE

Reeleição na Cemig Saúde é democrática?

As eleições foram canceladas por erro da Cemig Saúde causando prejuízo para os candidatos e, principalmente, para os participantes que, além do transtorno, vão ter que pagar a conta.

Muitos trabalhadores têm ligado para o Sindieletro, revoltados com a postura do candidato à reeleição par a Direção de Relação com Participantes (DRP), Marcos Barroso, que tem se aproveitado deste momento para promover reuniões no interior. Para esses eletricitários, o DRP está utilizando do seu cargo e de recursos da Cemig Saúde para fazer campanha antecipada.

No Jornal Vida e Saúde, Marcos Barroso, havia afirmado que, "em face do processo eleitoral e em respeito aos candidatos, a programação do DRP Itinerante estava suspensa", e só voltaria após a apuração dos votos.

Porém, paralelo ao novo processo eleitoral, que começou no dia 13, Barroso publicou calendário de visitas a várias cidades do Norte de Minas como Janaúba, Januária, Salinas e Montes Claros, fazendo o contrário do que prometeu. Também há informações que o atual DRP utiliza-se do cargo em eventos, inclusive com espaços reservados pela Cemig D e GT e com a infraestrutura bancada pela Cemig Saúde.

Por que Marcos Barroso não cancelou as visitas se o processo eleitoral está em aberto? Temos que questionar o DRP onde está o respeito ao processo eleitoral e aos demais candidatos.

O Sindieletro repudia essa atitude e se posiciona contra a reeleição na Cemig Saúde e na Forluz, exatamente por não concordar com o uso político do cargo para fazer campanha. O mínino que o atual diretor Marcos Barroso deveria ter feito era se licenciar da diretoria por respeito ao processo eleitoral e aos candidatos.

Favorecimento na Forluz

Recentemente, no processo eleitoral da Forluz, também teve denúncia de campanha eleitoral da Chapa 2 em evento do RH em Sete Lagoas. No curso de PPA (Programa de Preparação para Aposentadoria), Vanderlei Toledo (DRP) participou como palestrante da Forluz e utilizou do espaço para fazer campanha eleitoral. O RH da Cemig fechou os olhos para a ética e deixou rolar a ilegalidade.

MULHERES NO PODER:

DIFERENÇAS SÓ ENRIQUECEM

As primeiras deusas eram mulheres e estavam ligadas à simbologia de que a maternidade era divina. Pensando nessa lógica, não é estranho que, no mundo contemporâneo, as mulheres não sejam mais valorizadas?

Há tantas barreiras culturais e sociais para as aspirações femininas, mas, certamente, a primeira batalha que temos que vencer no caminho da realização está dentro de nós. Desde sempre somos levadas a crer que somos "menos" naquilo que a sociedade valoriza (poder, inteligência, força) e "mais" naquilo que não é tanto valorizado (solidariedade, cuidado, afeto), afinal a sociedade se organiza sob a ótica de quem prevalece.

Não tenho dúvidas de que homens e mulheres vêem o mundo de forma diferente, quanto disso é cultural eu não sei dizer, mas acredito que temos um mundo onde o olhar feminino é muito pouco valorizado, ou até inexiste.

É necessário deixar claro que as diferenças entre gêneros, raças e credos só enriquecem a sociedade. A diferença tem que ser celebrada e a igualdade acontece é no respeito ao diferente e no reconhecimento da dignidade e da humanidade de todos nós. Ao reconhecer essa igualdade, não há espaço que seja vedado a ninguém,

Assim, toda a sociedade e nós mulheres de forma prioritária precisamos deixar de utilizar os "mais" ou "menos" para identificar pensamentos e formas de ver o mundo diferentes. O problema é que as pessoas pegam as diferenças entre homens e mulheres e começam a colocar juízo de valor. E não cabe. As diferenças só enriquecem. Quanto mais plural o mundo melhor para todos.

Li outro dia que na maioria das sociedades no mundo- dos aborígenes aos semitas, turcos ou mouros- a mulher é considerada indivíduo de segunda categoria. De onde vem esse traço? Há várias teorias que vão da menor força física, até a "necessidade reprodutiva", de ficar em casa para cuidar da cria. A questão ainda está em aberto, mas a teoria mais aceita é que foi a força física que originou a discriminação. Ou seja, na raiz das nossas sociedades existe uma luta "pelo poder", que divide homens e mulheres e empobrece nossa civilização.

Precisamos tomar cuidado também com a nossa prática diária, pois a força externa é tamanha que muitas vezes internalizamos o machismo e o autoritarismo vigentes na sociedade. Fui dirigente sindical nos anos 1980 e 2000. Naquela época eu era a única mulher na Executiva do Sindicato. Muitas vezes fui chamada de "xerife" pelo modo duro de falar ou agir.

Hoje vejo que a gente pode falar "não" de forma mais suave. Mas naquela época, em que mulher tinha tão pouco espaço em cargos de ponta, eu acreditava que não podia mostrar medo ou insegurança

NÓS, MULHERES

na hora de tomar posição, ainda que a dúvida sempre estivesse presente. Dentro dos espaços de poder, não é fácil, não há concessões nem mesmo entre os homens.

Só muito tempo depois percebi que estava agindo de forma errada e em desacordo com o que acreditava . Então passei a prestar atenção na minha postura e passei a ser mais coerente com a minha maneira de ver o mundo. Enquanto enfrentamos o mundo, é necessário vencermos a nós mesmos, trazendo à luz os fantasmas internos que nos fazem recuar de nossas aspirações.

Buscamos o caminho para a verdadeira democracia de gênero, mas ainda está difícil. Enquanto a concepção de liderança for de guerra, o mundo fora de casa vai ser masculino. Mas nossas batalhas no trabalho, no sindicato e na política sempre valeram a pena. O mundo precisa do olhar feminino, de outra maneira de fazer política.

Temos que vigiar os discursos para não reproduzir misoginias e podermos fazer reflexões sinceras e profundas. Será que queremos mesmo ocupar espaço? Liberdade tem preço, emancipação e poder também. Temos que abrir mão do comodismo, do espaço conhecido e legitimado, em que todos dizem que devemos ficar.

A humanidade precisa dessa discussão. Ou o universo fica manco, acreditando que existe só um jeito de fazer as coisas. Felizmente a diferença se manifesta potencializada pela educação, pelos movimentos e coletivos. Este debate é difícil mas necessário.

CLAUDIA RICALDONI,
ex-diretora do Sindieletro e vice-presidente da Anapar (Fundo Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão)

FORLUZ: TABELA DE RENTABILIDADE POR PERFIL DE INVESTIMENTO (PLANO B)

PERFIS/PERÍODO	Maio 2018 (%)	Ano - 2018 (%)	Ano - 2017 (%)	Ano - 2016 (%)	Jan/2009 /Mai/2018 (%)
ULTRACONSERVADOR	0,6627%	3,7040%	8,9553%	13,1960%	212,3744%
CONSERVADOR	-0,1733%	3,4065%	10,1076%	13,7258%	208,0225%
MODERADO	-1,4012%	3,0088%	11,8426%	14,4604%	199,5895%
AGRESSIVO	-3,4429%	2,2946%	14,6823%	15,5752%	186,2777%
RMA	0,8330%	3,5307%	8,4036%	11,9213%	185,1329%

FALANDO NILSON

SINDIELETRO-MG Filiado à CUT

Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais
Rua Mucuri, nº 271- Bairro Floresta - Belo Horizonte/MG CEP: 30150-190

Produzido pelo Departamento de Comunicação do Sindieletro-MG • Diretor de Comunicação: Arcângelo Queiroz

Assessor de Comunicação: Vinícius Avelar • Edição: Rosana Zica • Redação: Benedito Maia, Mariângela Castro, Maria Beatriz de Castro e Rosana Zica • Diagramação: Maria Beatriz de Castro • Cartunista: Nilson • Central de Informações: Nízio Fernandes

Telefones: Sede: (31) 3238-5000 Fax: (31) 3238-5049 Regionais: Leste: (33) 3271-1200 - Mantiqueira: (32) 3333-7063 Metalúrgica: (31) 3238-5026 - Norte: (38) 3222-3600 - Oeste: (37) 3222-7611 - Triângulo: (34) 3212-5001 - Vale do Aço: (31) 3822-3003

E-mail: cinformacao@sindieletromg.org.br • Impressão: EGL Gráfica - 5.500 exemplares