O FATÍDICO DIA 11

Quando iniciamos uma vida laboral, imaginamos que vamos terminar com dignidade, de cabeça erguida, com o sentimento de que fizemos tudo. De que está na hora de novos ares. Imaginamos que a empresa na qual doamos nossa vida, nosso tempo, nosso conhecimento, vai reconhecer esse papel e nos tratar de forma humana e digna. Nada disso aconteceu neste fatídico dia 11. Apesar de ser de conhecimento de todos que haveria desligamentos, ninguém imaginou que seria como foi. Imagine chegar para trabalhar, ligar o computador, resolver uma ocorrência e, de repente, seu telefone toca. Fulano venha a minha sala. Chegando lá uma equipe está a sua espera: Fulano, infelizmente, você foi selecionado. Por favor, assine aqui. Simples assim. Você volta para sua máquina e puff, ela não funciona mais. Você não tem mais acesso aos seus arquivos, alguns pessoais. Assim se deu a história.

Na década de 90 muitos viveram algo parecido, mas os tempos evoluíram, a gestão de pessoas se humanizou. A princípio os valores que a Eletronorte adotou para si: “ética e transparência, valorização e comprometimento das pessoas” não passam de palavras bonitas sem valor algum. Como é possível falar de valorização quando os próprios gestores receberam no início da manhã um script de como proceder? Quando os trabalhadores são deixados a margem por 72h? Sem saber como será a questão do exame demissional, aviso prévio, plano de saúde. Como é possível falar de ética e transparência quando os critérios adotados pela Direção da empresa pressupõem usar uma ferramenta incompleta, cheia de subjetividades? Um mecanismo que nunca foi terminado, que não avalia a capacidade individual? Quando as inúmeras e repetidas reestruturações que ocorreram na

empresa prejudicaram as notas dadas pelos gestores – quem saía não queria avaliar, quem chegava não sabia o que avaliar? Quando tantos e tantos ficaram sem feedback?

Um critério de nome bonito – vulnerabilidade social – avalia apenas se a pessoa é aposentada ou aposentável. Que critério é esse? Vulnerabilidade é fragilidade, é, por exemplo, se a pessoa tem uma doença grave, se tem um dependente especial que necessita do amparo do plano de saúde, se é um portador de necessidade especial. Estes são apenas exemplos do que está equivocado nos critérios definidos pela Eletronorte.

Essas foram as orientações da consultoria contratada? A mesma consultoria que não soube fazer a distinção entre operar e manter no norte do país e no sul? Cujas consequências para a Eletronorte já aparecem nos desastrosos números de ocorrência que houveram em 2019?

Por que a Diretoria da Eletronorte não atuou para desmobilizar os trabalhadores requisitados de fora do Sistema para nossas empresas? Já que a questão é financeira, porque pagar para alguém de fora e não para o quadro próprio?

Inicialmente a reunião com a Eletronorte estava prevista para 10 e 14, estranhamente, a Eletronorte desmarcou e remarcou para o dia 17.02. Não respondeu as correspondências das entidades sindicais. Nesse meio tempo, resolveu começar as notificações sem nenhuma reunião da Comissão. Esperamos que a Diretoria da Eletronorte se retrate com os 51 trabalhadores da empresa que foram tão indignamente tratados. É o mínimo após anos de contribuição. **Anular o processo** e começar da forma correta, conforme solicitação das entidades sindicais.