

Comunicado

Denúncia no Ministério Público pode prejudicar trabalhadores

O Sindágua/RN e a CAERN foram surpreendidos por uma denúncia formulada por um empregado da Empresa ao Ministério Público Estadual sobre a classificação interna dos trabalhadores que estavam em disfunção. Em consequência disso, a Procuradoria de Justiça de Defesa do Patrimônio Público da Comarca de Natal instaurou inquérito Civil n.º 004/10 requisitando informações e documentos.

Face o exposto, a direção do Sindágua/RN faz as seguintes considerações:

1 – Os trabalhadores em disfunção vão ser penalizados, caso venha a ser anulado o enquadramento dos trabalhadores nas suas funções. Isso vai trazer prejuízos profissionais, além do financeiro, para estes empregados com grandes prejuízos também às suas famílias.

2 – A direção do Sindágua/RN solicitou reunião com a diretoria da CAERN para que, em conjunto, se encontre uma proposta alternativa para não prejudicar os 110 trabalhadores enquadrados caso a justiça determine a anulação da classificação dos mesmos.

3 – Como ficará a situação dos mais de 700 funcionários que se inscreveram com a intenção de se submeterem a um processo seletivo interno que seria elaborado pela CAERN? Já tinha sido contratado para a realização desse processo seletivo o IFRN (antiga CEFET).

4 – O Sindágua/RN reuniu sua assessoria jurídica e sua diretoria para analisar as alternativas de solução do problema enfrentado por todos os trabalhadores que se encontram nesta situação. A categoria está solidária aos funcionários que poderão ser prejudicados e repudia o ato impensado e isolado do denunciante que não mediu as consequências que traria ao coletivo dos trabalhadores. Entendemos que o direito, se houver do companheiro, deve sim, ser buscado na justiça contra a quem o prejudicou e não nominar os demais empregados que foram enquadrados. Como também prejudicar os 700 trabalhadores que estavam previstos a submeter ao processo seletivo interno, buscando assim melhoria da condição de vida.

5 - O Sindicato solicitou reunião com a Empresa para encontrar propostas de solução dos problemas identificados no Plano de Cargos e Salário desde o período de sua implantação. Esse debate continuará até se possa corrigir os problemas já identificados e que o Plano venha atender a todos os empregados da Companhia.

6 – Foi encaminhada solicitação de manifestação sobre os aspectos constitucionais do enquadramento e da seleção interna ao Tribunal de Contas do Estado. Se houver a manifestação positiva do Tribunal, isso caracterizará que as ações do Plano de Cargos e Salário, no que se refere aos procedimentos (enquadramento e da seleção interna), terão o seu ato de procedimento amparo legal.

A Diretoria

Critérios de promoção prejudicam maioria dos trabalhadores

Caberia à CAERN, através da GDH, elaborar projeto de implantação de sistema de promoção por mérito e por tempo de serviço, conforme estabelece o Plano de Cargos e Salários, implantado desde o ano de 2007.

Com um atraso de quase três anos, passados após a implantação do Plano, mas precisamente na semana passada, a GDH entregou uma minuta de resolução para ser analisada em apenas alguns dias.

Apesar do tempo exíguo não custou muito para perceber que a proposta apresentada não atende em absolutamente nada os anseios dos trabalhadores e muito menos o que estabelece a lei.

A situação trazida na resolução privilegia um pequeno grupo e prejudica todos os demais empregados que não teriam o benefício da promoção.

Limitar um percentual de promoção significa promover alguns poucos e assegurar que somente estes conseguirão obter a promoção em todos os ciclos.

Considerando que a tendência natural é que aquele que for bom não deixará de sê-lo no ciclo seguinte, pode-se assegurar que as mesmas pessoas serão promovidas em todos os ciclos posteriores.

Esclareça-se que aqui não se critica o percentual estabelecido em função da disponibilidade financeira, mas as conseqüências advindas dessa limitação como favorecedora ao resultado repetido em cada ciclo sem oportunizar a que todos sejam promovidos igualmente.

O Sindágua-RN não concorda e não recomenda que seja implantado um sistema de promoção onde os empregados sejam concorrentes entre si e prejudique até mesmo empregados aferidos como excelentes, mas excluídos em razão do percentual estabelecido para promoção.

Para ser justo o sistema de promoção deve assegurar que todos os bons empregados possam ser promovidos sem depender da avaliação do colega, feita em boa parte das vezes de forma benevolente e sem refletir a justa realidade.

Bastaria estabelecer a pontuação mínima para ser promovido e com isso estimular cada empregado para melhorar e concorrer apenas com ele mesmo. Se for bom será promovido. Se não atingir a pontuação mínima não será promovido.

A quantidade de empregados promovidos dependeria de quantos bons empregados existissem na empresa e não de um processo injusto onde apenas um grupo poderia ser infinitamente promovido.

Evidentemente a aplicação desse critério exige melhorias significativas no sistema de avaliação do desempenho de forma a torná-lo confiável e mais técnico, com o mínimo possível de subjetivismo e com a máxima dificuldade em cometimento de injustiças.

Considerando que não existe critério justo de avaliação do desempenho humano, a melhor forma de aferição para subsidiar as promoções é estabelecer metas setoriais e a partir delas buscar uma forma mais justa que combine fatores como tempo e experiência, além de outros, e com isso assegurar que todos os empregados possam ser promovidos ao longo de um ciclo de promoções.

Da forma como está sugerido na minuta de resolução, o Sindágua-RN não recomenda que seja implantado e antevê que poderá ser objeto de muitas demandas judiciais que certamente terão o apoio *incontinenti* deste Sindicato por considerar que fere frontalmente o direito dos trabalhadores e que nasce e se reveste na injustiça que historicamente temos combatido.