

A empresa que os presidentes (CEO's) pensam dirigir, não é a mesma para a qual os funcionários trabalham

Imagine-se visitando em um país que você deseja viajar. Dá uma sensação de estar sozinho, mesmo que se tenha o domínio do idioma desse país, uma vez que as pessoas falam através de dialetos, o qual não se consegue entender nada. Os hábitos são diferentes, e, embora os motoristas sejam educados quando você pega um taxi, é uma incógnita se o motorista está apenas lhe cobrando a corrida ou querendo uma gorjeta.

Da mesma forma, um alto executivo pode ser um viajante no trabalho. Aprender como uma empresa funciona através de relatórios é como aprender sobre um país através de um guia de viagem: a informação raramente está errada, mas é quase sempre insuficiente. Para gerir uma organização grande e complexa, tudo sobre ela tem que ser simplificado até o ponto em que a pessoa possa entendê-la.

De acordo com Michel Meijs, especialista holandês em comunicação corporativa de uma grande instituição financeira, “Em geral, os CEO's não têm contato com a complexidade existente na organização. Eles veem somente a ponta do iceberg e recebem informações filtradas por outros, ou seja, seletivamente percebidas, retidas e reproduzidas”.

Outro ponto revelado pelo especialista em fidelização de funcionários da Walker Information, Chris Woolard, é que em quase todas as pesquisas que realiza – e ele as faz seis vezes ao ano – **vê diferenças de percepção entre os CEO's e seu pessoal**. Em 2011, a Walker realizou um estudo com líderes de empresas e suas equipes para medir a lealdade destas. O resultado foi acachapante: **os CEO's e vice-presidentes estimaram que 74% dos colaboradores eram leais, mas apenas 40% deles encaixavam-se nos critérios de lealdade da pesquisa**.

Outro dado que corrobora essa discrepância foi obtido pelo Boston Research Group, firma de consultoria especializada em cultura empresarial: **mais de 25% dos chefes acreditavam que sua empresa inspirava os funcionários, enquanto apenas 4% destes pensavam o mesmo**.

Qual grupo está certo é algo que importa menos do que o fato de chefes e funcionários não apenas ocuparem estratos diferentes da empresa, mas também parecerem trabalhar para organizações distintas.

Os funcionários sabem como as coisas realmente acontecem, porém, a maior parte das empresas está organizada para que as ordens fluam de cima para baixo e não para que a informação ascenda. Gerentes de todos os níveis têm pouco incentivo para oferecer uma descrição da vida na linha de frente, e relatos de problemas e descontentamento são neutralizados conforme escalam a hierarquia. Essa desconexão é ruim no que se refere à operação diária.

Para os professores John Balmer, professor de marketing corporativo da Brunel Business School, de Londres, e Stephen Greyser, professor emérito da Harvard Business School, **o CEO vê a companhia que ele e os diretores desejam ter, idealizada. As pessoas longe do topo, encarregadas de transformar essa visão em realidade, lutam com a empresa existente e com a “comunicada” pela organização, que, com frequência, não se assemelha à real.**

“Os gestores tendem a delinear a identidade corporativa desejada sem ter uma concepção clara da real identidade da companhia, sem falar da coexistência de diferentes identidades na empresa”, alerta o especialista Michel Meijs. Em consequência, a identidade definida pelos gestores contradiz a prática.

Para se ter uma idéia, em 2009, o Google quis saber por que os melhores gestores com quem contava eram melhores do que os demais. Os dados coletados mostraram que o gestor pode ser qualquer um, menos alguém com perfil técnico. Os colaboradores não querem alguém que solucione dúvidas técnicas; querem clareza de comunicação e disposição para ajudar e dar apoio.

O exposto acima são situações que acontecem no dia a-dia das empresas, mas que devem ser combatidos no intuito de fortalecer cada vez mais a relação entre funcionários, empresa e sindicatos e de melhorar os seus processos administrativos.

Apesar de professores e especialistas serem estrangeiros e as pesquisas terem sido feitas em empresas de outros países, a visão dos gestores do ONS é muito distinta daquela dos seus funcionários.

A convergência dessas visões dependerá da abertura e disposição de ambas as partes – empresa e empregados – para resolverem os problemas que surgirem. Abertura para discutir os problemas francamente, sem rodeios, e disposição para enfrentar o que for de modo a colocar o “trem nos trilhos”.

Recentemente, a empresa tem propagado os “novos” valores da instituição – comprometimento, confiança, equidade, excelência, integração, reconhecimento, respeito e transparência –, o novo logotipo, os novos prédios e endereços... Tudo isso é muito legal. Todavia, o óbvio não se enxerga! Também, como enxergar o nariz, se ele está perto dos olhos!

Apesar dos propalados valores, a prática da gestão do ONS parece não estar alinhada a esses valores. Qual o comprometimento da empresa que separa o ACT da meritocracia e, depois de anos, volta atrás para se beneficiar da situação para forçar a assinatura do ACT? Que confiança pode se ter com esse tipo de comportamento e de comprometimentos futuros? Haja vista também que ela se omitiu de pleitear a manutenção dos benefícios já adquiridos para seus funcionários, tendo este último uma excelência incontestável e com escassez no mercado. De quê equidade está-se falando? Respeito! Reconhecimento de poucos? A integração desses dois mundos diferentes se dará quando a transparência deixar de ser opaca, quando chefes e empregados forem julgados pela mesma balança. Quando o discurso e a prática caminharem juntos ou, no linguajar do *core business* da empresa, estarem em fase. Há poucos meses, um colaborador que foi demitido, quando ainda tinha garantia de emprego até Abril/13, por ter sido membro da CIPA. A justificativa para a demissão antecipada do colaborador foi que o mesmo vinha há 2 anos recebendo feedback negativo. Mas, será que não há gerentes no ONS que vêm recebendo feedbacks negativos há mais tempo e continuam empregados? Será que há gerentes encostados pelos andares da organização? Será que o fiel dessa balança é realmente fiel? De novo, de quê equidade está-se falando?

Então, o óbvio é que o empregado **QUER**: ser respeitado, reconhecido, salário, oportunidade para crescer profissionalmente, ser ouvido, ter uma vida digna e poder proporcionar aos seus um bem estar que, às vezes, esse mesmo empregado não teve, equidade nas decisões. Além disso, ter uma diretoria que defenda os seus direitos, deveres e benefícios, ou melhor, ter espírito de corpo no sentido mais puro da expressão, e quando não puder atender algumas desses anseios, que seja clara e transparente no seu pronunciamento.

O óbvio também é que o empregado **NÃO QUER**: ser desrespeitado, desprestigiado, ser reconhecido com tapinha nas costas, enquanto outros se beneficiam por fazer figuração. Não quer camaradagem, falta de transparência, subserviência, **ser subutilizado**.

A Intersindical não está aqui para promover qualquer tipo de confronto ou atrito junto ao ONS, tudo isso deve ser considerado com um feedback à organização.

Pode parecer paradoxal, mas a Intersindical quer uma maior aproximação da diretoria do ONS, com o objetivo de discutir mais amiúde as questões importantes para o trabalhador da empresa, de modo que nos próximos orçamentos, as possíveis reivindicações já sejam contempladas. Isso traria algumas vantagens como, por exemplo, a assinatura dos ACT dentro do prazo e o não-constrangimento dos componentes da Intersindical quando a empresa, nas reuniões de acompanhamento dos ACT's, nega as solicitações por não estarem contempladas no orçamento e se coloca em uma posição cômoda, dizendo estar “congelada”, dando por definitiva a sua proposta.

Da mesma forma, a Intersindical quer maior interação com os empregados do ONS, para que possam ser conhecidas e discutidas as necessidades do corpo de funcionários e, assim, pleiteá-las junto à empresa. Ultimamente, tem-se tido pouca interação com os empregados. Por isso, precisamos reverter esse quadro. O histórico do movimento sindical é que as conquistas são lentas, porém alcançáveis. Entretanto, é preciso dizer claramente o que se quer, lutar por isso e perseverar na vontade de alcançar o objetivo.

A Intersindical não está parada e tem mantido contato junto à ANEEL, no intuito de saber se a Agência emitirá parecer sobre a solicitação de reavaliação do Abono por Perda de Massa. **Espera-se uma resposta ainda neste mês de fevereiro.**

A Intersindical confirmou reunião com o Assessor Especial da **Secretaria-Geral da Presidência da República** - Dr. José Lopez Feijóo, a realizar-se no dia 05 de março de 2013, das 10h30 às 11h00 no Palácio do Planalto sala 95.

Tenham muita calma nesta hora, pois uma decisão precipitada de uma das bases do ONS - Rio, Brasília, Recife ou Florianópolis - pode comprometer todo o processo de negociação. Quando a Intersindical tiver uma posição consolidada convocaremos todos para deliberarmos.

Muita paciência nesta hora! Vamos permanecer unidos e mobilizados!