



Quarta-feira, 19 de junho de 2024

Comunicado aos trabalhadores do CDD Belo Horizonte Leste Sobre as irregularidades da eleição ELO

Prezados colegas,

A eleição ao ELO, realizada em 18.6.2024, que é uma iniciativa da Superintendência Estadual de Minas Gerais e da Subgerência de Relacionamento Regional, apresentou, novamente, **uma enxurrada de irregularidades**, de acordo com as normas da própria empresa.

Tal como aconteceu nas recentes eleições à CIPAA, predominou o assédio, o autoritarismo e o mandonismo, e o aparente interesse em manter métodos de trabalho e irregularidades que são incompatíveis com o que a empresa nos orienta publicamente, e até com o espírito do ELO. Essas situações devem ser bem esclarecidas justamente para melhorarmos o clima organizacional.

E se objetivo é nos impôr o que a chefia quer, agindo que nem capitão do mato, contra as regras da própria empresa e da legislação, para que fazer eleições?

A sabotagem contra mim, de fato, é contra todos os trabalhadores, porque manter tudo próximo ao que temos hoje implica em favorecer o sucateamento para entregar aos abutres capitalistas, quase de graça, a maior empresa de logística da América Latina. Em todos esses processos também chama a atenção a total ausência da direção atual do nosso sindicato, cuja subsede está a poucos quarteirões do CDD o que também não favorece gestões claras e transparentes ao serviço dos trabalhadores. Como primeira medida, eu pessoalmente tomei a liberdade de encaminhar um processo SEI a respeito, que se soma aos processos SEI anteriores sobre assédio na unidade.

Naiara Peres

Por um Correios público e de qualidade,
com condições dignas de trabalho, sem assédio.
Unidos na luta somos mais fortes

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



15 Irregularidades na eleição à Equipe ELO de 18.6.2024

1- Sabotagem aberta a Naiara Peres

Quando Naiara Peres estava expondo a sua adesão ao Código de Ética da empresa, como um dos seus compromissos perante os trabalhadores, ela foi abruptamente interrompida e silenciada pelo gerente.

2- Seguido à interrupção de Naiara, o **gerente** disse em alta voz: "**não irei tolerar acusações de corrupção**".

Além de configurar assédio, essa afirmação esteve totalmente fora de lugar porque o que Naiara estava expondo não tinha nenhuma acusação específica contra ninguém, mas o compromisso público dela com as normas da empresa, e principalmente com o Código de Ética.

E como não houve nenhum exemplo **específico** com casos de favorecimento, trocas de favores ou assédio, onde houve o "crime" que justificasse tal ação da gerência, própria de um capitão do mato?

Onde esteve o respeito aos valores da empresa, como por exemplo o "**respeito às pessoas**"?

3- O **compromisso de Naiara Peres com o Código de Ética** da empresa é o mínimo que todo candidato à representação dos trabalhadores devia fazer, até para evitarmos cheques em branco e vantagens pessoais de qualquer tipo.

Nesse código, constam questões como o combate ao assédio, os valores dos Correios e, nos **artigos 17 a 19**, diz que oferecer ou receber vantagens configura corrupção e está sujeito a duras penas.

Se há dúvidas ou falta de conhecimento por parte da gerência e dos candidatos ao ELO sobre isso, devia ser realizada uma solicitação de treinamento aos níveis competentes.

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



4- Assédio até no tempo de exposição, rebaixado a 3 minutos, por imposição da gerência.

Que Naiara teria ultrapassado o tempo estabelecido, não corresponde à realidade.

A exposição de Naiara durou 2'15", e ainda sob a pressão e sabotagem da gerência.

Fatos:

- O gerente, que funcionou como moderador, não descontou os 50 segundos que Naiara precisou para organizar as cartolinas, que eram o apoio visual à sua apresentação com o objetivo de fazer uma apresentação clara, curta e didática aos colegas, nem a avisou que não iria descontá-los.
 - + Naiara foi a única candidata que preparou material para exposique imprimiu e estudou o manual do ELO.
- Quando Naiara estava no 2'00" da exposição, ela foi interrompida por um membro do Grupo de Apoio e pelo gerente, o que consumiu 20 segundos adicionais;
- A seguir, o gerente pediu para concluir;
- 15 segundos depois, o gerente a interrompeu abruptamente, porque supostamente ela já teria supostamente falado durante 3'27".
-

5- A fala do gerente que seguiu à interrupção de Naiara, durou 2 minutos e configurou, mais uma vez, a disposição a prejudicar candidaturas em detrimento de outras, e evitar qualquer questionamento, mesmo quando o ponto em pauta era a adesão às próprias normas da empresa.

Isso é bastante grave porque, além da evidente manipulação e assédio, gera dúvidas em nós trabalhadores em relação à adesão ao Código de Ética e outras normas da empresa, e perpetua práticas irregulares.

6- Nicolás, membro do Grupo do Apoio anterior, sobre o qual há acusações de assédio formalizadas via SEI, pediu esclarecimentos a Naiara.

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



Quando ela ia responder, o gerente novamente a interrompeu abruptamente e ele mesmo falou duramente durante 2 minutos contra as supostas "acusações de corrupção realizadas por Naiara".

7- A fala de 2 minutos do gerente foi claramente assediadora e teve como objetivo evidente de criar um clima de desestabilização e até de medo entre os trabalhadores, abusando da sua autoridade, baseado na falsa acusação de que Naiara estaria fazendo acusações específicas de corrupção na sua exposição.

8- O candidato que falou a seguir, que era membro do Grupo de Apoio, pegou carona na fala do gerente, quase fazendo tabelinha, e centrou a exposição na visão da chefia de que o papel do ELO seria funcionar apenas como ponte entre os funcionários e a gestão, justificando não assumir compromissos públicos com os colegas afirmando que os representantes dos trabalhadores não teriam "nenhum poder", a não ser levar à chefia reclamações dos trabalhadores. E sob essa premissa, quem assume compromissos públicos com os colegas seria supostamente "leviano". Isso não é o que está escrito no manual do ELO; e ainda parece que é exatamente o oposto.

9- A gerência deturpou o objetivo do ELO na exposição inicial

A gerência disse que o ELO tinha como objetivo ser apoio à chefia.

Isto não é o que consta no Sslide Atribuições das Equipes do ELO e outros.

Ali consta:

- "Analisar os resultados da pesquisa de clima mais recente, propor ações de melhoria **juntamente com o gestor**, selecionar e implementar ações sugeridas pela área de RH
- Atuar como agentes de integração, buscando melhoria na comunicação e interação entre a equipe"

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



Isto requer um esclarecimento formal por parte da empresa, até porque na gestão do Grupo de Apoio não era isso o que acontecia e sim que esse grupo era um instrumento da chefia para assediar os trabalhadores, como por exemplo consta no caso SEI. 53123.xxxxxx/2024-02. Sem esse esclarecimento e com as afirmações, realizadas pelo gerente durante a reunião, e não contestadas pelo coordenador regional presente, que não coincidem com o que está no Manual ELO, o ELO continua sendo papel engavetado e pode ser usado ao bel prazer pela chefia.

10- Só um trabalhador conhecia o que era o ELO.

Na exposição inicial, quando a gerência perguntou se alguém conhecia o que era o ELO, somente um trabalhador respondeu de maneira afirmativa.

Mesmo assim, a exposição do gerente, realizada em 1 minuto e cinquenta segundos, esteve muito longe de explicar o que era de acordo com o Manual do ELO. Foi apresentado como "um braço de apoio à chefia" em relação aos "funcionários operacionais".

11- Naiara Peres aceitou candidatar-se ao ELO somente após um acordo realizado com a gerência, que basicamente considerava duas questões:

- A gerência faria uma exposição clara sobre o conteúdo manual do ELO aos trabalhadores, considerando que a maioria não conhece o conteúdo.
- Exposições de 5 minutos para cada candidato

A intenção inicial da gerência, anunciada publicamente no dia anterior, era realizar a eleição no dia seguinte, sem apresentação nenhuma; algo assim como impor os próprios resultados no tapetão, como se fala popularmente. Eu fui contra esses métodos autoritários e disse que somente me candidataria se a eleição acontecesse após uma boa explicação do ELO aos trabalhadores e se os candidatos apresentassem seus compromissos para a próxima gestão.

12- Essa solicitação foi realizada de maneira formal e documentada por Naiara à gerência na quinta-feira 13/06/2024.

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



Na sexta-feira, foi realizada uma reunião formal da qual participaram a gerência, Naiara e os candidatos Nicolas e Johnderson. Foi validado o compromisso que consta no Ponto 911, conforme solicitado por Naiara.

13- Um coordenador regional esteve presente para acompanhar e validar a lisura do processo eleitoral do ELO.

Como não houve nenhuma manifestação dele, aparentemente, haveria a consideração de que todo esse processo foi "normal" e dentro das regras estabelecidas pela própria empresa.

14- A gerência mais uma vez, assediou Naiara Peres, e a partir das propostas dela a todos os trabalhadores, o que se soma aos casos do assédio do Grupo de Apoio e aos vários e graves assédios que aconteceram durante a campanha eleitoral à CIPAA, vencida por Naiara, apesar das irregularidades, e a seguir ignorada pela chefia, como se não tivesse existido, sem dar uma única explicação a respeito das 20 denúncias realizadas. Aparentemente, não se trata de simples deslizes, mas de uma política específica, de vale tudo, para continuar não aplicando as regras da empresa nem o acordo realizado pelo presidente dos Correios e o MPT em fevereiro de 2024. Isso devia ser esclarecido pela empresa aos trabalhadores. ***Sem transparência e com altas doses de assédio, como nós trabalhadores fazemos para aplicar as normas da empresa e a legislação?***

15- Como resultado do assédio e da manipulação da gerência, os mesmos membros do Grupo de Apoio anterior foram eleitos ao ELO.

E segundo a visão da gerência ninguém deveria se preocupar porque "afinal, é só uma eleição de ELO" e devíamos evitar que se tornasse um debate Lula-Bolsonaro. Na realidade, o que está em pauta é se com esse vale tudo, o objetivo da(s) chefia(s) será manter os métodos assediadores anteriores e se as chefias regionais apoiarão esse tipo de ações muito pouco democráticas e que vão contra as regras da empresa, da legislação vigente e dos acordos realizados entre o presidente dos Correios e o Ministério Público do Trabalho em fevereiro de 2024.

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



ANEXO 1- Fala do gerente sobre as supostas acusações de corrupção" realizadas por Naiara Peres

"Eu vou fazer o seguinte: aqui vai virar debate. Eu vou tomar o tempo de cada um mediante as acusações da Naiara. E se ela tiver como comprovar eu vou apurar; e se ela não tiver como comprovar eu vou apurar também. Porque não podemos fazer acusações na frente de 30-40 pessoas e aí jogar ao vento palavras para a conturbação de ambiente. Não vou permitir não, viu Naiara? desculpa. Quando você fala de corrupção, assédio são acusações graves que devem ser apuradas. Vou tomar o tempo de todos, do grupo de apoio. Há várias testemunhas que aqui estão, se não nós todos. Vai levar tempo porque é o seguinte, nós não podemos deixar isso porque daqui a pouco vira um debate aqui de Lula contra Bolsonaro. Não vou permitir isso não gente. A equipe ELO é para trazer um ambiente de diálogo e respeito. Quando eu acuso o colega sem ter provas nem fundamentação é uma acusação grave que não pode ser feito no ambiente de trabalho. Isso eu não vou permitir. Se eu sou da chefia ou se eu estava ou não na gestão anterior, isso não interessa. Acusações graves têm um canal de denúncias para serem feitas e apuradas. Não posso chegar aqui e soltar palavras por causa de uma simples eleição de ELO. Isso eu não vou permitir. Eu vou tomar hoje as providências que devem ser tomadas porque são acusações que foram feitas aqui mediante 30-40 pessoas. Isso a gente não pode permitir não".

ANEXO 2- Trecho da comunicação documentada de Naiara Peres à gerência sobre a eleição ao ELO

"Eu teria interesse em participar na Equipe ELO, mas ela estava totalmente irregular, de acordo com o estabelecido pela empresa, e agora, neste novo processo, que você está encaminhando, também há desvios porque o ELO:

- 1- É um grupo composto por 2 membros, um da empresa e um eleito*
- 2- Tem como objetivo melhorar o clima interno, contra o assédio e favorece o trabalho em equipe*
- 3- É preciso "Divulgar amplamente amplamente a lista de candidatos" "conduzir a eleição de maneira isenta"*

AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM



4- O Grupo de Apoio atual não tem nada a ver como o ELO; foi burocratizado e convertido numa extensão de assédio pela chefia

A presente eleição para o ELO está irregular, de acordo com a regra da empresa, porque não está claro para os colegas os objetivos do grupo ELO nem que o candidato eleito não é um instrumento da chefia, mas um representante dos trabalhadores para fortalecer o diálogo como forma de crescimento coletivo, valorizar as equipes, participação colaborativa para solucionar os problemas da unidade etc.

Precisamos:

1) explicar aos colegas o que é exatamente esse grupo ELO (a partir da apresentação oficial)

2) fazer pelo menos uma reunião para os candidatos apresentarem as propostas aos colegas sobre como irão representá-los no ELO

3) com isso feito, chamar a eleição, para que os colegas possam efetivamente participar do objetivo do ELO. Entendo que houve um furo de um mês no prazo estabelecido, mas não podemos perder de vista os objetivos do ELO, certo?

Faço essas sugestões para superarmos o que existe hoje de maneira construtiva"

ANEXO 3- Os compromissos de Naiara Peres

- Gestão participativa, atuante, comunicação transparente e fluente
- Unidade dos trabalhadores, sem picuinhas, falatórios pelas costas, puxa saquismo, questões pessoais, privilégios individuais egoístas
- Adesão ao Código de Ética dos Correios
- Negociações construtivas com a chefia
- Correios público e de qualidade para a população, com condições dignas de trabalho, sem assédio



AGORA É A NOSSA HORA

FALEMOS SOBRE A NOSSA REAL SITUAÇÃO

EMAIL: PRIMEIRAHORADOTRABALHADOR@GMAIL.COM