

FALA! Intersindical

Intersindical dos Profissionais de Nível Médio e Universitário da CELESC
SENTE-SC / SINTEC-SC / SAESC / SINDECON-SC / SINDIQUÍMICA-SC

NOSSA LUTA: Recomposição do Quadro de Dotação.

No dia 22 de maio, a Intersindical e representantes do departamento de gestão de pessoas (DPGP) realizaram reunião acordada com o Diretor Administrativo para debater a movimentação de pessoal na Celesc. Vale lembrar que, desde as negociações do ACT e a greve de 2025, a Intersindical vem apontando problemas graves nessa dinâmica.

Atendendo a um pedido da própria Diretoria, a Intersindical protocolou minutas para atualizar a instrução "I-131.0023 – Movimentação de Pessoal" e criar normativas focadas na atratividade das áreas e no desenvolvimento de talentos. O objetivo é implementar essas soluções de forma progressiva, evitando atritos desnecessários. Contudo, os representantes do DPGP compareceram à reunião sem respostas concretas aos pontos apresentados anteriormente pela Intersindical.

Apesar da falta de devolutivas, o encontro revelou a raiz do problema: **o quadro funcional do DPGP encontra-se com um déficit tão grande que inviabiliza qualquer avanço.**



Sucateamento do DPGP Trava as Movimentações de Pessoal

Durante os debates, ficou evidente que o DPGP está severamente sobrecarregado, o que compromete de forma direta qualquer avanço nas movimentações de pessoal. Diante de um nítido cenário de desmonte, o setor se vê obrigado a focar quase exclusivamente em rotinas burocráticas e operacionais, como gestão de ponto, férias, folha de pagamento e admissões. Consequentemente, a área de desenvolvimento de pessoas — que deveria cuidar do clima organizacional, das avaliações de desempenho e do suporte de gestão aos gerentes — acaba em segundo plano. O resultado direto disso é a deterioração do ambiente de trabalho e a queda na retenção de novos talentos em toda a empresa.

Nesse contexto, a Intersindical identificou que o alarmante déficit de analistas de psicologia é um dos principais gargalos para o avanço das nossas pautas. Sem o suporte técnico e especializado desses profissionais para avaliar e estruturar a gestão de pessoas, o RH simplesmente não tem capacidade operacional para dar a vazão necessária às movimentações internas que tanto cobramos.

Fica claro, portanto, que existe uma dependência direta: é impossível destravar uma política justa de transferências sem uma readequação profunda e urgente do quadro funcional da companhia. Diante dessa realidade, a Intersindical solicitou de imediato a convocação de uma segunda reunião, que foi realizada no dia 17 de junho. O objetivo foi justamente abrir a "caixa-preta" do quadro de dotação, pois a recomposição geral das vagas impacta diretamente nas reais possibilidades de movimentação dos celesquianos.

A Ilusão dos Números: O Real Déficit de Dotação

Superficialmente, a empresa apresenta um déficit geral de apenas 3,67% em relação ao quadro previsto. No entanto, ao abirmos os dados, a realidade na ponta é crítica e bem diferente do que a média geral faz parecer:

- **Analistas de Psicologia:** Déficit alarmante de 50% (-3 psicólogos), o que trava toda a gestão de pessoas.
- **Analistas de Sistemas:** Déficit de 20% (-9), impactando diretamente o desempenho da TI frente aos grandes desafios recentes da Celesc.

- **Demais Analistas de Nível Superior:** Déficit médio de 20% (-2).
- **Administradores:** Déficit de 10% (-14 profissionais), travando os processos administrativos da empresa.
- **Engenheiros:** Déficit total de 9% (-24 profissionais). Na Administração Central, a situação é grave no DPOP (24%, -5) e no DPEP (21%, -8). Nas Agências Regionais, faltam 6 engenheiros (com algumas operando com apenas um profissional), com destaque negativo para Blumenau e Concórdia (déficit de 2 em cada).
- **Técnicos Industriais:** Déficit de 10% (-74), sendo que 24 faltam nas Agências Regionais, com Lages (-5) e Tubarão (-4) em situação crítica. A empresa justificou que parte desse déficit se deve a recentes nomeações de técnicos para chefias (o que os retira da contagem base do cargo) e que novas contratações já estão ocorrendo para mitigar o problema.

Alerta Vermelho: A Fuga de Novos Talentos

A Intersindical vem há tempos alertando sobre a alta rotatividade (turnover). A empresa apresentou índices que parecem saudáveis (4,35% em 2025 e 7,49% em 2026, impulsionado pelo PDI). Contudo, há um dado perigosíssimo que não pode ser ignorado: **desconsiderando o PDI, 75% dos empregados que pedem demissão têm menos de 5 anos de casa.**

Para uma empresa de economia mista, onde historicamente os trabalhadores constroem carreira até a aposentadoria, essa fuga de novos talentos evidencia falhas graves na gestão de pessoas. Nas áreas técnicas, engenheiros e técnicos industriais levam de dois a três anos para adquirir a bagagem necessária para transitar plenamente em suas funções. Treinar essa força de trabalho e perdê-la tão cedo gera um prejuízo financeiro e operacional incalculável.

Nossas Pautas: Destravar o RH e Garantir a Reposição Automática

É preciso reconhecer a disposição da Diretoria Administrativa em abrir o diálogo e dar transparência aos dados do quadro de dotação. Contudo, as negociações continuam e seguimos cobrando o retorno técnico detalhado da empresa sobre as nossas minutas de normativa.

Para que qualquer avanço real na movimentação de pessoal saia do papel, o passo inicial e inadiável é destravar a capacidade de atendimento do DPGP. Por isso, a contratação imediata dos analistas de psicologia apresenta-se como o primeiro movimento prático e essencial para que a empresa demonstre seu compromisso em desengessar o setor. Sem essa força de trabalho agora, nenhuma nova regra terá pernas para ser executada.

De forma estrutural, para corrigir as distorções que prejudicam toda a categoria no médio e longo prazo, reafirmamos a necessidade de garantir a reposição automática de vagas vinculada estritamente ao cargo de origem do empregado desligado. Só com essa política de reposição justa (um para um) acabaremos com a situação atual, onde algumas carreiras são priorizadas enquanto outros cargos acumulam uma defasagem insustentável.

A hora de transformar essas cobranças em força é agora.

Iniciamos o processo de assembleias regionais, onde percorreremos todas as bases (26 assembleias). É desta forma, debateremos a pré-pauta do nosso Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), visando a nossa data-base de 1º de outubro. A movimentação de pessoal e o quadro de dotação serão focos centrais da nossa luta. Participe, mobilize-se e venha construir um bom ACT conosco!

INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE-SC / SINTEC-SC / SAESC / SINDECON-SC / SINDIQUÍMICA-SC