

ELETOBRAS

O discurso e a prática

Cada dia que passa fica mais evidente a distância entre o discurso e a prática dos dirigentes das empresas do grupo Eletrobras. Conforme divulgado em recente boletim do CNE e da Intersul e na última edição do jornal Linha Viva de 2011, esses senhores não só

ignoraram a solicitação de isonomia de tratamento (ganho real) com as demais empresas vinculadas ao Ministério de Minas e Energia, neste caso, a Petrobras, como também fizeram de conta, na reunião do dia 15/12 no Rio de Janeiro com os integrantes do Coletivo Nacional dos Eletricitários, que isto não tem nada a ver com a gestão das empresas. Tratam do tema como se questões que afetam a vida dos trabalhadores não interferissem no ambiente de trabalho, na própria imagem e resultado das organizações. Com essa postura deduz-se que a alta direção está mais preocupada em se manter no cargo, do que efetivamente agir em prol do fortalecimento da nova Eletrobras. Ultimamente o que mais importa é o marketing institucional e, em alguns casos, até pessoal. Vale o que aparenta ser mais do que realmente é, bem ao estilo do jogo do mercado e dos novos neoliberais travestidos de dirigentes de estatais. Sinceramente, como fortalecer a Eletrobras com uma gestão submissa? Como ser reconhecido e valorizado

pelo MME com uma postura subserviente? Se o maior patrimônio da empresa, como se faz questão de repetir exaustivamente, é o quadro de pessoal, como não se importar com o tratamento diferenciado, discriminatório dentro do próprio ministério? Está na hora das direções das empresas, do grupo Eletrobras, colocarem em prática seu discurso e pararem de destilar retórica de "bons moços". Precisa-se de fato cumprir com as promessas como o plano de saúde para aposentados que até agora "está em andamento seu estudo" e sem definição de data para a implantação. Ou seja, a enrolação continua. Também no dia 15/12, na reunião com a Eletrobras, foi tratada da cláusula relativa a pessoas com necessidades especiais e solicitada a retirada do primeiro pará-

grafo que restringe o benefício. Com relação ao Conselho de Administração, ficou acertado a realização de alguns ajustes que torne mais democrática a participação dos trabalhadores. A eleição para eleger, pela primeira vez, um representante dos empregados nesse espaço está prevista para março de 2012.

É preciso que a Eletrobras se livre das amarras impostas pela CCE 009 e 010, heranças do maldito processo de privatização. Sem autonomia de ação,

como obteve a Petrobras através da Portaria Interministerial 32 de 08/03/2001,

a Eletrobras, que pretende ser uma das maiores do mundo no seu ramo de atuação, continuará sendo tratada como empresa de segundo escalão e, por conseguinte, os seus empregados continuarão relegados a segundo plano. Essa reivindicação de uma

maior autonomia financeira e de gestão de pessoas é uma das grandes bandeiras de luta da categoria. Lamentavelmente a atual direção da holding repete a mesma cantilena: "essa é uma questão que foge ao nosso alcance".

É um absurdo, as direções das empresas do grupo Eletrobras não se colocam como protagonistas da necessária mudança e se comportam como meros espectadores do processo.

No entanto, se as direções se omitem e se negam corvadamente a fazer a sua parte, as entidades sindicais continuarão buscando uma interlocução com o governo e promoverão ações junto aos trabalhadores, objetivando avanços em relação ao ganho real, a autonomia das empresas e a outras questões que afetam os eletricitários e que também impactam na produtividade, no resultado e no fortalecimento do grupo Eletrobras. Continuemos vigilantes, apesar de tudo 2011 foi um ano de vitórias e desejamos conquistar muitas outras. No entanto, até em função da inércia e descompromisso dos diretores das empresas Eletrobras, o comprometimento dos trabalhadores e a sua mobilização, mais do que necessária, é imprescindível!



Diretoria da Eletrosul quer transferir sua incompetência

Ao contrário do que afirma a Diretoria da Eletrosul no boletim eletrônico corporativo Saiba Mais de 21/12, que as denúncias feitas a ANEEL são infundadas e que “tais denúncias promovem imagem negativa da empresa, podendo interferir na renovação de concessões”, esclarecemos que, mesmo antes das denúncias da Intersul, a ANEEL já havia advertido a Empresa. Em 14/04/2011, conforme processo 48500.000368/2011, enquadrando a empresa nos artigos 32 e 33 da Resolução Normativa nº 270/2007 que são relativos ao nível de qualidade dos serviços de energia elétrica e a não prestação do serviço público de transmissão, respectivamente. Antes disso, a ANEEL multou a Eletrosul em 28/05/2010, em R\$ 111.167,34 (cento e onze mil, cento e sessenta e sete reais e trinta e quatro centavos), conforme processo 4850.006675/2009-0; também aplicou multa em 24/05/2010 no valor de R\$ 36.783,31 (trinta e seis mil, setecentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos) conforme processo 48500.003379/2009-41, essas por atraso no cronograma de obras de ampliação. Não vamos esquecer que a ANEEL retirou neste ano a outorga de seis concessões de PCH's, o que gerou um prejuízo de mais de 40 milhões, conforme divulgado na imprensa nacional. Outras duas estão com processo de retirada em andamento e devem seguir o mesmo caminho. Esses fatos não tem relação com a denúncia feita pela Intersul que ocorreu em 13/07/2011, portanto, posteriormente a ANEEL ter tomado as atitudes acima. Quanto às denúncias feitas à ANEEL pela Intersul, e que

a Eletrosul alega serem infundadas, a Agência já se manifestou perante o Ministério Público Federal, dizendo que alguns dos pontos apresentados já haviam sido constatados nas fiscalizações realizadas pela agência, anteriores e posteriores a apresentação da denúncia. Fica evidente então que a imagem da empresa já estava prejudicada independentemente da denúncia da Intersul, e essa responsabilidade é exclusiva da direção da empresa e de mais ninguém. Essa situação é fruto da adoção de políticas que descumprem Acordo Coletivo e a Lei, causando prejuízos financeiros imensos à empresa, danos irreparáveis à população, como o apagão em Passo Fundo que deixou 32 municípios do Rio Grande do Sul sem energia elétrica por mais de três horas. Esse apagão é um dos reflexos da política de operação da Eletrosul, a qual as entidades sindicais e os trabalhadores se contrapõem. E quanto a esses fatos, os sindicatos que compõem a Intersul não vão se calar e continuarão buscando todos os meios para barrar esse processo. Por fim, os sindicatos, juntamente com o movimento social e os trabalhadores deste país – especialmente do setor elétrico, continuarão defendendo não só a renovação das concessões, mas também empresas públicas geridas com transparência e responsabilidade. A empresa pública deve servir aos interesses maiores da sociedade e não estar submetida a uma política de gestão tipicamente neoliberal, voltada ao interesse do mercado, como a que vem ocorrendo na Eletrosul

Prorrogado prazo de inscrições para eleições no ELOSAÚDE

Motivada pela solicitação das entidades sindicais que compõem a Intersul, a Eletrosul orientou sua representação no ELOSAÚDE para que fosse alterado o prazo de inscrições para as eleições que ocorrerão na entidade. A ELOSAÚDE - Associação de Assistência a Saúde, atendendo a proposição da representação da Eletrosul, aprovou na reunião realizada no dia 22 de dezembro a prorrogação do prazo de inscrições para 16 de janeiro de 2012.

Por meio do seu site na internet a entidade convocou os seus participantes ativos e assistidos para a eleição de 04 (quatro) membros do Conselho Deliberativo, com seus suplentes e 01 (um) membro do Conselho Fiscal, com seu suplente.

A composição do Conselho Deliberativo se dará de acordo com o Artigo 33 do Estatuto, onde:

- a. Aos Associados aposentados da Fundação ELOS, cabe eleger um (01) membro e seu suplente;**
 - b. Aos Associados aposentados da Fundação PREVIG, cabe eleger um (01) membro e seu suplente;**
 - c. Aos Associados empregados da Tractebel Energia, da Fundação PREVIG e da ELOSAÚDE, cabe eleger um (01) membro e seu suplente;**
 - d. Aos Associados empregados da Eletrosul e da Fundação ELOS, cabe eleger um (01) membro e seu suplente.**
- A todos os Associados, cabe eleger um (01) membro do Conselho Fiscal e seu suplente.**

A eleição será realizada através de votos por correspondência enviada pelo Correio e voto eletrônico através da Internet. A eleição está prevista para ocorrer entre os dias 06 e 13 de fevereiro.



Intercel discute pendências em CRH

Ocorreu no dia 22 de dezembro a última reunião da Comissão de Recursos Humanos – CRH, com a participação dos sindicatos que compõem a Intercel e o diretor de Gestão da Celesc D. A Intercel cobrou vários pontos pendentes e discutiu vários outros pautados.

Adicional de Eletricista de Linha Viva: a empresa já publicou deliberação concedendo adicional para os trabalhadores eletricitistas de linha viva. Os sindicatos solicitaram que fosse feita uma proposta oficial para ser discutida em assembleia junto com os empregados envolvidos, para posterior assinatura de acordo.

Revisão do Plano de Cargos e Salários: nessa reunião era para acertar os pontos que não foram fechados no grupo de trabalho. No entanto, como o GT ainda não encerrou os trabalhos, foi discutido apenas o ponto que trata dos trabalhadores no cargo de ajudantes técnicos, prejudicados no último reenquadramento. Ficou acordado com o diretor que esse problema seria tratado como exceção às regras do PCS, para se solucionar o mais breve possível.

Turno de Revezamento: o GT está em fase de conclusão dos trabalhos e, provavelmente, na segunda quinzena de janeiro os sindicatos estarão fazendo as assembleias de avaliação da proposta.

Atendimento Comercial: a proposta da Intercel foi incluir os atendentes comerciais no acordo do turno de revezamento. No entanto, os sindicatos estão entrontrando algumas resistências junto a diretoria. Até o fim do mês de janeiro o GT deve apresentar o relatório definitivo para ser negociado com a diretoria antes da realização das assembleias nos locais de trabalho.

Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta: os sindicatos cobraram da empresa maiores esclarecimentos às Agências Regionais sobre o TAC assinado com o Ministério Público do Trabalho, onde a Celesc se comprometeu a não manter empregados em “desvio de função”, sob pena de multa de cem mil reais por trabalhador em situação irregular, que pode ser cobrada diretamente do chefe imediato. Com o TAC assinado, as agências ficaram numa situação delicada, haja vista que, a falta de trabalhadores que gerou as referidas disfunções foi ocasionada pela própria diretoria ao deixar de contratar trabalhadores por concurso público. O diretor informou que solicitou aos administradores das agências regionais relatório contendo os casos que se enquadram nessa situação para posterior encaminhamento.

Periculosidade Fixa para Técnicos e Engenheiros: a diretoria da Celesc publicou em 20 de dezembro deliberação estendendo periculosidade fixa para técnicos industriais e engenheiros, bem como ocupantes de cargo técnico industrial na função de despachantes. Os sindicatos cobraram do diretor que a deliberação excluiu os trabalhadores no cargo de Auxiliar Técnico e Despachantes, atualmente em EQV (extinto quando vagar), haja vista que o próprio PCS prevê que esses profissionais exercem as mesmas funções daqueles empregados. O diretor se comprometeu em reavaliar essa situação.

Vale Alimentação/Refeição Extra em Dezembro (Vale Peru): a Intercel solicitou que a empresa reavaliasse a forma de pagamento do vale peru a fim de corrigir algumas injustiças. O vale foi pago somente para os empregados que trabalharam no mês de dezembro, ficando sem receber, por exemplo, empregados que trabalharam até novembro e saíram em auxílio doença no mês de dezembro, ao passo que, os empregados que ficaram afastados durante o ano todo e retomaram ao trabalho no último mês do ano receberam a benesse. O Diretor se comprometeu em analisar caso a caso, devendo os setores de RH de cada agência regional encaminhar as ocorrências para o DPRH.

Auxílio Creche/Babá: foi solicitado ao diretor de gestão que a Celesc não diferencie o auxílio como sendo creche ou babá, ou seja, depois do nascimento da criança o referido auxílio fosse pago até os prazos definidos no acordo coletivo, desde que apresentados os comprovantes de pagamento, não importando ser creche ou babá. O diretor se comprometeu em corrigir a situação.

Auxílio Doença INSS: como o INSS começa a pagar o benefício de auxílio doença somente depois da perícia médica, e as mesmas estão sendo realizadas com atraso de até três meses, os trabalhadores que se afastam acabam ficando sem qualquer remuneração durante esse período. Em virtude disso, os sindicatos solicitaram que a empresa mantenha o pagamento do salário durante o período de afastamento e perícia, e faça os devidos descontos após o recebimento do benefício pelo segurado. O DPRH informou que a empresa tem dificuldade de cobrar esses adiantamentos. No entanto, o diretor se comprometeu, com a ajuda dos sindicatos, em encontrar uma solução para esses casos.

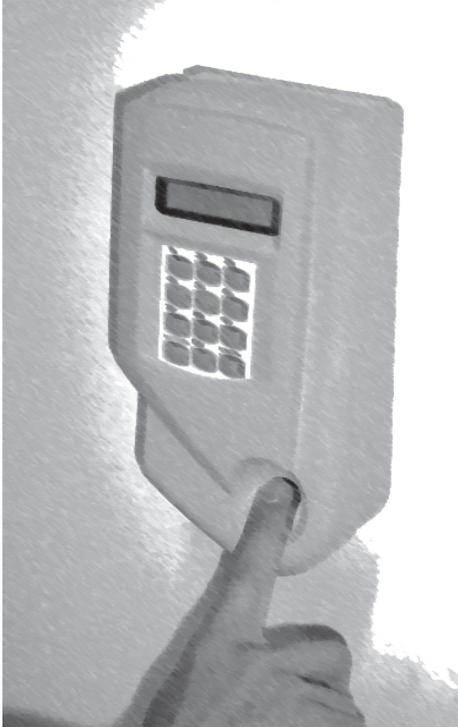
Ano novo, velhas práticas

O ano de 2012 começou com um gosto amargo para os Operadores da Subestação Biguaçu, e não foi pela ressaca do champagne de celebração do ano novo, mas sim pela velha prática sorrateira da Diretoria da Eletrosul que determinou a extinção do turno da noite exatamente no primeiro dia do ano.

Essa medida aplicada no dia em que se renovam as esperanças de um ano melhor demonstra, mais uma vez, o descaso com a dimensão humana que a diretoria da Eletrosul trata a questão da Política de Operação e tem tratado outras questões de interesse dos empregados. Além disso, é uma medida ilegal que descumpra a Constituição Federal, Acordo Coletivo e Norma de Gestão da empresa, talvez ai se explique o fato da diretoria ter tomado essa atitude aproveitando o recesso do Poder Judiciário.

As entidades Sindicais que compõem a Intersul e os trabalhadores não vão se calar diante de tal arbitrariedade, e buscarão as medidas políticas e legais cabíveis. Salientamos que a diretoria da empresa já foi avisada da ilegalidade e da geração de passivos trabalhistas que esse ato propicia. Portanto, já estão cientes. Depois não venham querer “achar” outros responsáveis pelo comprometimento da imagem da Eletrosul e fazer apelos descabidos buscando desviar a atenção dos reais fatos. A boa imagem da Eletrosul está sendo comprometida pela insensibilidade humana e ilegalidade dessa ação e por outras ações impostas arbitrariamente por sua diretoria. E isto, infelizmente, tem prejudicado o necessário fortalecimento do papel público da Eletrosul e interferido na construção de um melhor ambiente de trabalho.

Rotina de trabalho flexível melhora a saúde e o bem-estar dos funcionários



Um ambiente de trabalho mais flexível pode trazer melhoras para a qualidade do sono e da saúde dos empregados, de acordo com novo estudo da University of Minnesota junto à University of Delaware, nos Estados Unidos. Os resultados foram publicados no Journal of Health and Social Behavior.

O estudo usou dados coletados de 608 empregados de uma empresa americana antes e depois da flexibilização do ambiente de trabalho. Com isso, os pesquisadores analisaram as mudanças na saúde e nos hábitos saudáveis desses funcionários, comparando a outras pessoas que não passaram por essa experiência.

Na iniciativa dessa empresa, que aconteceu em 2005, os empresários permitiram que os funcionários decidissem quando e onde trabalhar, com base em suas necessidades individuais e responsabilidades no trabalho, sem que tivessem que pedir permissão ou avisar aos seus gerentes.

Ao final do estudo, descobriu-se que esses empregados:

- Relataram terem dormido quase uma hora a mais (52 minutos) que o de costume;
 - Melhoraram os hábitos saudáveis, pois se sentiram menos pressionados a trabalhar doentes e mais propensos a procurar um médico quando necessário, mesmo que estivessem atarefados;
 - Organizaram melhor o tempo para executar as tarefas e reduziram o conflito entre trabalho e família.
- Todas essas mudanças diminuíram a exaustão emocional e o sofrimento psíquico dos funcionários. O estudo reforça a necessidade de refletir sobre como o trabalho influencia a saúde dos indivíduos e o que pode ser feito para que essa interferência seja positiva.

Trabalho agradável também reduz obesidade e tabagismo

Outro estudo, conduzido na Finlândia e publicado no periódico Occupational and Environmental Medicine, revela que indivíduos que julgam viver em melhores ambientes de trabalho apresentam menos comportamentos de risco à saúde: tabagismo, obesidade, sedentarismo e abuso de álcool. Vale lembrar que esses são os quatro fatores de risco mais associados a doenças e à mortalidade em países industrializados.

A pesquisa analisou mais de 30 mil servidores públicos finlandeses e confirmou que fatores psicossociais associados ao trabalho são capazes de contribuir para que as pessoas adquiram comportamentos de risco. Outras pesquisas já haviam revelado que condições psicológicas adversas no trabalho aumentam o risco de obesidade e excesso de álcool. Também já havia sido demonstrado que indivíduos que não têm confiança na instituição em que trabalham têm maior dificuldade em abandonar o vício do cigarro.

O mundo corporativo já está bem convencido de que investir na saúde dos trabalhadores traz grande retorno econômico. O presente estudo demonstra que o clima organizacional pode ser um forte aliado para a promoção da saúde.

