

ELETROSUL

## ELEIÇÃO PARA REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA ELETROSUL



Conforme divulgado pela Comissão Eleitoral, três chapas se inscreveram a eleição do Conselho de Administração da Eletrosul: Chapa 1, Luís Mendes de Souza (titular) e Alcindo Tuchtenhagen (suplente); Chapa 2, Marcelo Haendchen Dutra (titular) e Marco Antonio Pania-gua de Andrade (suplente) e Chapa 3, Dinovaldo Gilioli (titular) e Wanderlei Lenartowicz (suplente). A eleição em primeiro turno se dará nos dias 05 e 06 de março, sendo precedida de um debate com as três chapas inscritas no dia 04, das 9h30 às 11h30, que será transmitido do auditório da sede da Eletrosul através de teleconferência para todas as áreas da empresa.

Os sindicatos integrantes da Intersul, reafirmando a importância dessa conquista, desde já conclamam os empregados(as) da Eletrosul à participarem ativamente do processo eleitoral em curso; aferindo mais legitimidade ao pleito e contribuindo para um debate de ideias e propostas profícuas ao fortalecimento da Eletrosul, enquanto empresa pública, e a defesa dos interesses dos trabalhadores.

Após quase uma década, os trabalhadores do grupo Eletrobras vêm reivindicando uma representação dentro do Conselho e a obtiveram no ano passado, através dos sindicatos integrantes da Intersul, do Coletivo Nacional dos Eletricitários e da Federação Nacional dos Urbanitários - FNU.

Esse novo espaço de atuação, fruto da luta coletiva, deve ir se consolidando a medida do tempo e da atuação firme e independente dos conselheiros eleitos, articulados com os demais empregados e as entidades representativas. Hoje o mandato é de um ano. Os trabalhadores consideram muito pouco tempo e reivindicam, conforme item da pauta nacional que foi negociada com as empresas Eletrobras, o ano passado, um mandato de três anos; o que já acontece em outras empresas públicas e também privadas.

**INTERCEL DEBATE  
PLANO CELOS  
SAÚDE**

CELESC

**CUSTO BRASIL  
X  
LUCRO BRASIL**

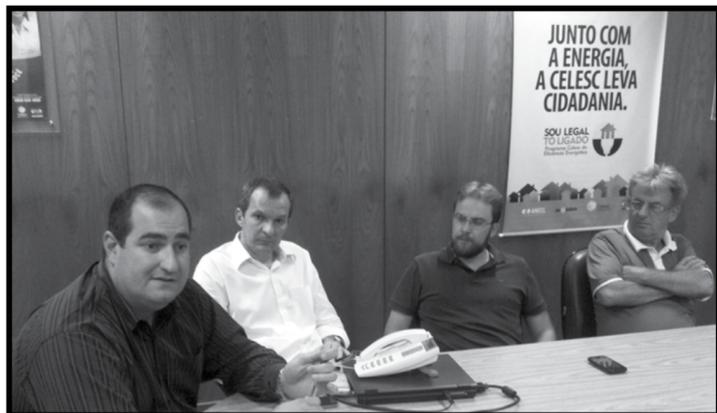
ARTIGO

**TRABALHADORES  
PRECISAM SER  
MAIS VALORIZADOS**

TRACTEBEL



## Diretoria Comercial quer discutir horário especial de atendimento comercial



Os sindicatos que compõem a Intercel estiveram reunidos com a Diretoria Comercial para tratar do Acordo específico de horário especial de atendimento comercial, que instituiu o turno de 6 horas para os trabalhadores do atendimento.

O Acordo foi renovado no último ACT e está vigente até a próxima negociação. A Diretoria propôs a discussão de novas faixas de horário para início do turno, que deverá ser formalizada em carta a Intercel. Além disso, a diretoria solicitou a reabertura do Grupo de Trabalho sobre o Atendimento Comercial, com o propósito de debater a força de trabalho necessária para a área, conforme já foi feito para os cargos operacionais e técnicos.

Os sindicatos da Intercel consideram a reabertura uma grande oportunidade para avançar na quantificação e contratação de trabalhadores próprios, dando fim à terceirização do atendimento feita na última gestão, resgatando a imagem da Celesc como uma empresa que atende bem seu cliente. Também é uma oportunidade para consolidar o horário especial de atendimento comercial.

### TRACTEBEL

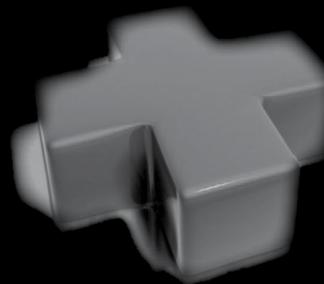
## Trabalhadores precisam ser mais valorizados

Em matéria do jornal Notícias do Dia, de SC, de 09 e 10/02, a manchete chamava a atenção: Tractebel cresce em ano difícil. Segundo dados do jornal, a empresa teve receita 13,5% maior em 2012 e o lucro líquido alcançou R\$ 1,5 bilhão, valor 3,6% superior a 2011. O presidente da Empresa, Manoel Zaroni Torres, informou ainda ao jornal Notícias do Dia, que todo o lucro de 2012 está sendo distribuído aos acionistas. Sendo assim, o lucro do ano passado e assim como maior parte dos lucros dos anos anteriores, desde a compra da área de geração da Eletrosul pela Tractebel Energia, está sendo distribuído para os acionistas.

Para os sindicatos que compõem a Intersul, pelos resultados alcançados em 2012, em grande parte fruto do esforço dos empregados, a direção da Tractebel não têm argumentos para negar avanços aos trabalhadores nesta data-base, seja em forma de ganho real de salário e/ou através de melhorias nos benefícios. É com essa expectativa e conscientes da realidade da empresa que os empregados aguardam a negociação da direção da Tractebel com os dirigentes sindicais, que acontecerá nesta quarta-feira, dia 20 de fevereiro, na sede da empresa em Florianópolis.

Até o fechamento desta edição, o LV não dispunha de informações do resultado dessa reunião de negociação cuja proposta da empresa deverá passar por uma análise dos sindicatos integrantes da Intersul.

## Intercel debate Plano Celos Saúde



Os sindicatos que compõem a Intercel estiveram reunidos com os Diretores Administrativo e Financeiro e de Seguridade da Celos, Arno Veiga Cugnier e João Paulo, além do representante eleito no Conselho deliberativo da fundação, Henri Claudino, para debater o futuro do plano de saúde dos trabalhadores da Celesc.

O debate se faz necessário devido às alterações patrocinadas pela Agência Nacional de Saúde (ANS), que modifica o status dos planos de saúde no Brasil, através da Resolução Normativa 279. A mudança mais impactante estipula que a contribuição seja definida pela idade do participante e de maneira individual. Essa nova lógica modifica a estrutura de contribuição do Plano Celos Saúde, que era um plano solidário e com custeio realizado pelo percentual de 5,50% do salário real de contribuição de cada participante. Outro ponto discutido com a Fundação Celos foi a necessidade de revisar os métodos de coparticipação ambulatorial de alto custo. A coparticipação foi estabelecida em maio de 2012, com o intuito de frear a utilização exagerada do plano, mas acabou por prejudicar os trabalhadores com procedimentos necessários e inadiáveis.

Como o plano de saúde é um direito assegurado pelo Acordo Coletivo de Trabalho, a Intercel negociará com a Celesc uma proposta de adequação à nova Normativa da ANS e estará debatendo com os trabalhadores durante o mês de março a melhor forma de promover as mudanças necessárias, culminando na realização de Assembleias Regionais na semana de 25 a 28 de março.

### SETOR ELÉTRICO

## Qualidade sem saúde e segurança?

As distribuidoras de energia correm sério risco de não terem a concessão renovada. Segundo nota publicada pelo jornal Valor Econômico, no dia 19/02, a Aneel cogita rejeitar parte dos pedidos de renovação das 44 concessões de distribuidoras que vencem entre 2014 e 2017.

De acordo com o jornal, "um ultimato, com a imposição de planos detalhados de investimentos para melhorar indicadores de qualidade no curto prazo, pode ser a alternativa". O Diretor da Aneel, André Pepitone, em declaração ao jornal, afirmou que enquanto o processo de renovação dos contratos nos segmentos de geração e transmissão observou um "viés econômico" (redução de tarifas), as regras para a distribuição "certamente terão um viés atrelado à qualidade do serviço prestado ao consumidor". Além disso, Pepitone afirmou que "se a empresa estiver prestando um serviço ruim, a agência vai recomendar que não se renove a concessão e que ela vá para relicitação".

Para os sindicatos que compõem a Intercel, a orientação da Aneel de condicionar a renovação das concessões à qualidade dos serviços prestados à população é louvável e correta, mas também deve acompanhar uma revisão nos conceitos da própria Aneel, que considera uma empresa eficiente aquela que tem custos menores e remunera as distribuidoras na tarifa conforme este conceito. Para que a sociedade seja atendida com qualidade, as distribuidoras devem ter trabalhadores próprios, capacitados, valorizados e com condições de trabalho e principalmente de saúde e segurança.

Uma questão, entretanto, fica muito vaga. Como a Aneel planeja um indicador de qualidade, sem cobrar a saúde e segurança do trabalhador? Vale lembrar que a Presidenta Dilma vetou recentemente uma emenda à MP 579 que instituiu um indicador de saúde e segurança do trabalhador na conta do reajuste tarifário. É no mínimo falta de bom senso. Ou será que sem saúde e segurança alguém trabalha com mais qualidade?

# CUSTO BRASIL X LUCRO BRASIL

Daniel Passos e José Álvaro Cardoso – economistas do DIEESE

A Confederação Nacional da Indústria (CNI) divulgou uma lista com 101 sugestões visando elevar a competitividade e a produtividade da indústria brasileira principalmente através de mudanças nas leis trabalhistas. O documento "Propostas para Modernização Trabalhista", é bastante abrangente, propõe a substituição do legislado pelo negociado e pede a revogação de Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, na visão dos empresários, favorecem aos trabalhadores. Um dos aspectos centrais do referido documento é a flexibilização e redução dos direitos trabalhistas, via mudança constitucional ou na legislação infraconstitucional, através de mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Para acabar com as "irrationalidades" da CLT a Confederação sugere 65 projetos de lei, três projetos de lei complementar, cinco projetos de emenda à Constituição (PECs), 13 atos normativos, sete revisões de súmulas do TST, seis decretos, cinco portarias e duas normas de regulamentação (NR) do Ministério do Trabalho na área da saúde e segurança do trabalho.

É importante observar que as medidas foram sugeridas pela CNI, em um momento que o Governo Dilma tem atendido a várias reivindicações históricas do empresariado. Destacamos algumas mais importantes:

- 1) Desoneração da folha de pagamentos. Somente com esse incentivo, o governo vai deixar de recolher R\$ 16 bilhões em 2013. Em 2012 com todas as desonerações, o governo deixou de arrecadar cerca de R\$ 45 bilhões, equivalente a 1% do PIB;
- 2) Elevação alíquotas de importação de inúmeros produtos;
- 3) Redução do custo da energia elétrica em maior proporção para a indústria;
- 4) Redução dos juros em geral;
- 5) Programa de investimentos em rodovias e ferrovias, com previsão de mais de R\$ 130 bilhões em recursos e cuja implantação deve acelerar a partir de 2013;
- 6) Medidas que criam uma robusta linha de crédito e diminuem a cobrança de impostos para incentivar o setor da construção civil;
- 7) O custo financeiro para investimentos sofreu uma readequação estrutural. O governo reduziu a taxa de juros do Programa de Sustentação do Investimento (PSI) para 2,5% ao ano no último trimestre de 2012. Este Programa que está sendo renovado para 2013, disponibilizará para as empresas R\$ 100 bilhões para investimentos, com taxa média em torno de 3,5% ao ano.

É curioso como o empresariado brasileiro insiste em atribuir o chamado Custo Brasil aos salários e aos direitos trabalhistas, quando se sabe que a margem de lucro no Brasil é uma das mais elevadas do mundo. Veja o caso das montadoras, um dos mais extremos. Há décadas os dirigentes do setor vendem a ideia de que o elevado preço dos carros no Brasil se deve à carga tributária e ao custo Brasil, ou seja, à burocracia, estrutura logística inadequada, taxas de juros exorbitantes, e coisas dessa natureza. Essas dificuldades competitivas explicariam porque o brasileiro desembolsa US\$ 37.636 por um Corolla e o norte-americano paga US\$ 15.450 pelo mesmo veículo. Enquanto o brasileiro paga R\$ 65.000 no Jetta, no México custa R\$ 40 mil e R\$ 30 mil nos EUA. Recentemente a revista Forbes ridicularizou os preços no Brasil, mostrando que um Jeep Grand Cherokee básico custa US\$ 89.500 (R\$ 179 mil) aqui, enquanto, por esse valor em Miami, é possível comprar três unidades do modelo, que custa US\$ 28 mil. Inúmeros exemplos deste tipo estão estampados na mídia.

Se realmente o alegado custo Brasil fosse uma razão fundamental para os elevados preços dos veículos, como explicar que, após a crise de 2008, os preços diminuíram significativamente? A crise mostrou que havia margens muito significativas de lucro, que poderiam baixar. Tanto é verdade que, enquanto em 2008 e 2009 as montadoras tiveram grandes prejuízos em todo o mundo, no Brasil, entre 2009 até meados de 2012, as montadoras enviaram US\$ 14,6 bilhões, à título de remessa de lucros para suas matrizes, localizadas nos países desenvolvidos (o lucro enviado ao exterior é semelhante ao valor das isenções fiscais obtidas pelas empresas no período). Os carros importados da China mostraram o quanto os carros são caros no país. Muito mais equipados e baratos, os veículos chineses obrigaram as montadoras tradicionais no Brasil a reposicionarem os seus preços e melhorar a qualidade de seus carros para enfrentar a concorrência.

Uma das alegações dos empresários para justificar a elevada rentabilidade dos negócios no Brasil são os custos de remuneração do capital, uma das maiores do mundo, em função das históricas taxas de juros elevadas. Neste momento, em que as taxas de juros no Brasil estão confluindo para níveis internacionais, (com grande oposição do setor financeiro, historicamente habituado às mais altas taxas de lucros do mundo) esse discurso vai ficar cada vez mais desmoralizado.



**CAVALO DE TRÓIA - Já viu um diretor cair para cima? Pois depois de mentir ao Conselho sobre seu currículo, dizer que venderia uma parte da geração da Celesc e de ser "derrubado" da Diretoria de Geração, Michel Becker caiu para cima. Viu assessor direto da presidência!**

**TEMPORADA DE TRANSFERÊNCIAS - Parece que continua aberta a temporada de transferências na Celesc. Pelo menos se você é amigo ou conhecido do Diretor, a transferência sai a jato. E a normativa? Pra quê normativa se você tem amigos! Né diretor?**



LINHA VIVA é uma publicação da Intersindical dos Eletricistas de SC  
 Jornalista responsável: Paulo Guilherme Horn (SRTE/SC 3489) | Conselho Editorial: Amílcar Colombo  
 Rua Max Colin, 2368, Joinville, SC | CEP 89206-000 | Fone (047) 3028-2161  
 E-mail: sindsc@terra.com.br | Site: www.sindnorte.org  
 As matérias assinadas não correspondem, necessariamente, à opinião do jornal.

# Fases da humilhação no trabalho

*A humilhação no trabalho envolve os fenômenos vertical e horizontal.*

*O fenômeno vertical se caracteriza por relações autoritárias, desumanas e aéticas, onde predomina os desmandos, a manipulação do medo, a competitividade, os programas de qualidade total associado a produtividade. Com a reestruturação e reorganização do trabalho, novas características foram incorporadas à função: qualificação, polifuncionalidade, visão sistêmica do processo produtivo, rotação das tarefas, autonomia e 'flexibilização'. Exige-se dos trabalhadores/as maior escolaridade, competência, eficiência, espírito competitivo, criatividade, qualificação, responsabilidade pela manutenção do seu próprio emprego (empregabilidade) visando produzir mais a baixo custo.*

*A 'flexibilização' inclui a agilidade das empresas diante do mercado, agora globalizado, sem perder os conteúdos tradicionais e as regras das relações industriais. Se para os empresários competir significa 'dobrar-se elegantemente' ante as flutuações do mercado, com os trabalhadores não acontece o mesmo, pois são obrigados a adaptar-se e aceitar as constantes mudanças e novas exigências das políticas competitivas dos empregadores no mercado global.*

*A "flexibilização", que na prática significa desregulamentação para os trabalhadores/as, envolve a precarização, eliminação de postos de trabalho e de direitos duramente conquistados, assimetria no contrato de trabalho, revisão permanente dos salários em função da conjuntura, imposição de baixos salários, jornadas prolongadas, trabalhar mais com menos pessoas, terceirização dos riscos, eclosão de novas doenças, mortes, desemprego massivo, informalidade, bi-*

*cos e sub-empregos, dessindicalização, aumento da pobreza urbana e viver com incertezas. A ordem hegemônica do neoliberalismo abarca reestruturação produtiva, privatização acelerada, estado mínimo, políticas fiscais etc. que sustentam o abuso de poder e manipulação do medo, revelando a degradação deliberada das condições de trabalho.*

*O fenômeno horizontal está relacionado à pressão para produzir com qualidade e baixo custo. O medo de perder o emprego e não voltar ao mercado formal favorece a submissão e fortalecimento da tirania. O enraizamento e disseminação do medo no ambiente de trabalho, reforça atos individualistas, tolerância aos desmandos e práticas autoritárias no interior das empresas que sustentam a 'cultura do contentamento geral'. Enquanto os adoecidos ocultam a doença e trabalham com dores e sofrimentos, os sadios que não apresentam dificuldades produtivas, mas que 'carregam' a incerteza de vir a tê-las, IMITAM o discurso das chefias e passam a discriminar os 'improdutivos', humilhando-os.*

*A competição sistemática entre os trabalhadores incentivada pela empresa, provoca comportamentos agressivos e de indiferença ao sofrimento do outro. A exploração de mulheres e homens no trabalho explicita a excessiva frequência de violência vivida no mundo do trabalho. A globalização da economia provoca, ela mesma, na sociedade uma deriva feita de exclusão, de desigualdades e de injustiças, que sustenta, por sua vez, um clima repleto de agressividades, não somente no mundo do trabalho, mas socialmente. Este fenômeno se caracteriza por algumas variáveis:*

*Internalização, reprodução, reatualização e disseminação das práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro e naturalização dos desmandos dos chefes.*

*Dificuldade para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe.*

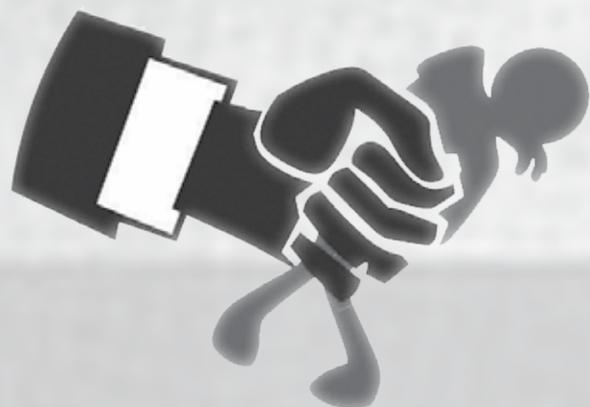
*Rompimento dos laços afetivos entre os pares, relações afetivas frias e endurecidas, aumento do individualismo e instauração do 'pacto do silêncio' no coletivo.*

*Comprometimento da saúde, da identidade e dignidade, podendo culminar em morte.*

*Sentimento de inutilidade e coisificação. Descontentamento e falta de prazer no trabalho.*

*Aumento do absenteísmo, diminuição da produtividade.*

*Demissão forçada e desemprego.*



*A organização e condições de trabalho, assim como as relações entre os trabalhadores condicionam em grande parte a qualidade da vida. O que acontece dentro das empresas é, fundamental para a democracia e os direitos humanos. Portanto, lutar contra o assédio moral no trabalho é estar contribuindo com o exercício concreto e pessoal de todas as liberdades fundamentais. É sempre positivo que associações, sindicatos, coletivos e pessoas sensibilizadas individualmente intervenham para ajudar as vítimas e para alertar sobre os danos a saúde deste tipo de assédio.*

