INTERSINDICAL DOS ELETRICITÁRIOS DE SC
LINHAVIVA
Nº 1383 - 23 de novembro de 2017
-IMPRESSO-

Intercel recebe comenda do Estado. Leia mais no meio

Lançamento da frente em defesa da Eletrosul será dia 27 de novembro

Nas últimas duas semanas a Intersul fez um trabalho intensivo de coleta de assinaturas junto a parlamentares em Brasília para criação da Frente Parlamentar Mista em Defesa da Eletrosul. Esta Frente, juntamente com as demais Frentes de defesa das empresas Eletrobras, serve de importante instrumento de aglutinação de forças contra a privatização, e dá ainda mais força para buscar o apoio e adesão daqueles parlamentares que ainda não tenham posicionamento claro em defesa da Eletrosul e da Eletrobras.

O lançamento da Frente Parlamentar em Defesa da Eletrosul acontecerá em conjunto com a Frente Parlamentar Mista em Defesa da Soberania Nacional, com a presença do Senador Roberto Requião, no dia 27/11 (segunda-feira), às 9horas, no auditório Antonieta de Barros da Alesc em Florianópolis-SC.
Também estarão presentes os deputados Patrus Ananias,Pedro Uczai, Celso Pansera e Décio Lima.

A coleta contou com o apoio fundamental do Deputado Pedro Uczai (PT-SC), que colocou seu gabinete a disposição e seu empenho pessoal na busca de apoios.

Brasília

Representando a Intersul, Eduardo Clasen Back esteve em Brasília de 06 a 09 de novembro para cumprir extensa agenda de visitas e reuniões com senadores e deputados, a fim de demonstrar a importância da Eletrobras para o Brasil e especificamente da Eletrosul. As atividades iniciaram com a participação na noite de segunda-feira (6), em audiência pública realizada pela Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) do Senado, onde especialistas como o Prof. Nelson Hubner (UERJ) e Clemente Ganz Lúcio (DIEESE) apresentaram os prejuízos que a privatização trará para a sociedade e para a soberania nacional, manifestando-se contra a privatização da Eletrobras e de outras empresas públicas.

Na terça-feira (7), em reunião durante toda a manhã com o Presidente da Frente Parlamentar Mista em Defesa da Soberania Nacional, Senador Roberto Requião (PMDB-PR), realizou-se profundo debate sobre as perspectivas da luta contra a privatização e demais medidas do governo ilegítimo de Michel Temer. Na avaliação do Senador, as ações de convencimento junto aos parlamentares são importantes, mas somente surtirão efeito se forem acompanhadas de um forte e intenso engajamento dos trabalhadores nos movimentos de mobilização. Em suas palavras: "A única coisa que gera medo neste congresso vendido é o povo na rua".

Ainda na terça feira, acompanhando os senadores Lindbergh Farias (PT-RJ), Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM) e Lídice da Mata (PSB-BA), ingressou-se com uma representação na Procuradoria Geral da República solicitando investigação do Ministério Público sobre as denúncias publicadas recentemente sobre a influência do Fundo 3G nas tratativas de privatização da Eletrobras. Na quarta-feira (8), continuaram as visitas e reuniões com parlamentares e lideranças em conjunto com representantes sindicais das demais empresas Eletrobras. O destaque fica para os encontros com o ex-Ministro de Minas e Energia Eduardo Braga (PMDB-PA) e o ex-Presidente da República José Sarney, que se posicionaram contra a privatização da Eletrobras.

Além da luta geral contra a privatização, foi objeto de ação também a intenção de fusão Eletrosul-CGTEE pela Eletrobras. Após reunião com o Deputado Bohn Gass (PT-RS), este se mostrou preocupado com a situação e colocou-se à disposição para protocolar em seu nome requerimento de informações sobre o processo.

CNE contesta contratação

O CNE está contestando judicialmente a contratação, por inexigibilidade de licitação, da empresa RP Brasil Comunicações Ltda. (FSB Comunicação) para prestar assessoria de comunicação visando ao processo de privatização da Eletrobras. O valor do contrato é de R$ 1.800.000,00 (hum milhão e oitocentos mil reais) com prazo de execução de 6 meses. O autor da Ação Popular impetrada na 5ª Vara Federal Cível da Seção Judiciária do Estado do Pará é o atual presidente do Sindicato dos Urbanitários do Pará, José Bianor Monteiro Pena.

A Eletrobras não apresentou três propostas para a contratação alegando, em memorando interno enviado por sua Superintendência de Comunicação ao presidente da própria Eletrobras, "a excepcionalidade e ineditismo da contratação pelas peculiaridades do caso". O texto da Ação Popular demonstra que a Eletrobras justifica a contratação que fere a Lei 8.666 e a Constituição Federal com "argumento meramente especulativo" e que também "exclui da realização do objeto da contratação o próprio corpo interno de trabalhadores da Eletrobras porque eles não deteriam conhecimento técnico suficiente para fazer frente à complexidade do assunto".

As contrarrazões apresentadas pelo CNE à contratação por inexigibilidade pesam sobre três fatos:

1) "A Sociedade de Economia Mista não participa da Administração Direta do Estado", ou seja, o interessado direto na privatização, nesse caso, deve ser a própria União, e não a Eletrobras.

2) "Mesmo tratando-se de sociedade de economia mista, havendo recursos públicos há que se seguir procedimentos administrativos na tomada de decisão como mecanismo de preservação do interesse público", ou seja, critica a opção pela inexigibilidade de licitação sem dispor no processo de 3 (três) propostas orçamentárias de empresas para o objeto contratado que ressalve as boas práticas na administração pública.

3) "Esta terceirização camuflada burla a regra do concurso público", ou seja, a Eletrobras se vale da Lei 13.249 que permite a terceirização de todas as atividades da empresa sem considerar "o princípio da investidura em cargo ou emprego público previsto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal", que prevê o concurso público.

Além da empresa RP Brasil Comunicações, são réus no processo a União Federal (na figura do Ministério de Minas e Energia) e a Eletrobras. Com essa Ação Popular, o CNE demonstra um exemplo de preocupação e zelo com a moral, a ética e a integridade dentro da gestão pública, o que deveria ser seguido pelo Ministério de Minas e Energia e pela presidência da Eletrobras e suas subsidiárias.

Intercel é homenageada na Alesc

Intercel recebeu na segunda-feira, dia 20, a maior honraria do Poder Legislativo de SC. A medalha "Comenda do Legislativo Catarinense 2017" foi indicação do deputado estadual Dirceu Dresch (PT). É a maior honraria do Parlamento Catarinense. "A energia elétrica é o principal insumo da nossa economia, elemento essencial para o desenvolvimento, inclusão e dignidade social. Por isso, é preciso destacar a importância dos trabalhadores que fazem com que a energia chegue a todos, do campo e da cidade: os profissionais eletricitários", referendou Dresch.

Assembleias na Celesc aprovam mudanças

Os trabalhadores da Celesc aprovaram na última semana as propostas de ajuste no PCS, bem como a alteração da modalidade do plano previdenciário para os empregados que entrarem na empresa a partir do próximo concurso.

As assembleias ocorreram em todo estado entre os dias 14 e 17 de novembro. Foram horas de debates e esclarecimentos sobre as propostas e seus impactos para o atingimento dos indicadores da manutenção da concessão.

Ao final a grande maioria dos trabalhadores votou pela aprovação das propostas manifestando seu comprometimento e responsabilidade com o atingimento das metas. É importante deixar claro que a empresa precisa fazer sua parte para que possamos chegar em 2020 dentro dos parâmetros estabelecidos pela ANEEL.

Os sindicatos seguirão cobrando da diretoria as ações necessárias para adequar o resultado da empresa ao que está estabelecido. Recuperação de receitas, redução da inadimplência e redução de custo gerencial são algumas das medidas necessárias para o atingimento dos resultados.

Chapecó

Tubarão

Criciúma

Arflo

S.M.do Oeste

Joinville

Nada de novo na negociação com a Engie

Dia 13 de novembro aconteceu a segunda rodada de negociação da campanha de data base da Engie. Na mesa a empresa reafirmou a mesma proposta já feita na reunião anterior que aconteceu 24/10. Nada de novo!

A proposta da ENGIE não trouxe nada de novo em relação às questões importantes como o ganho real, reajuste do vale alimentação, e o pior: manteve os "cortes" propostos como retirar do plano de saúde dos aposentados por invalidez e a garantia de negociação de alterações das normas gerenciais oriundas de acordos coletivos. Não foi apresentada resposta conclusiva para as novas reivindicações dos/as empregados/as. Apenas reafirmaram que estão em estudo algumas cláusulas da pauta.

Fique atento:
A próxima rodada de negociação acontece amanhã, dia 24/11, às 14h.

A Intersul tem o entendimento de que é importante o reconhecimento individual e não é contra as promoções por mérito, mas não concorda que seja essa a única forma de recompensa pelos excelentes resultados da empresa, fruto do esforço coletivo. A geração de energia é uma atividade coletiva, todos contribuem. Mais do que justo que todos recebam, de forma perene, parte do que está sendo produzido através do ganho real. Muitos "nós" precisam ainda ser desatados na mesa de negociação para chegarmos a uma proposta digna da excelência e competência do corpo funcional da ENGIE, analisa Zeloir Guimarães, coordenador de negociação da Intersul.

TRIBUNA LIVRE

Os mitos da privatização (final)

SAMYA CAMPANA
ECONOMISTA/DIEESE

Essa é a realidade na prática para os nossos bolsos, das nossas famílias e das gerações futuras, por 2 razões. Em primeiro lugar, porque a concorrência não está no DNA do capital, nem em seus primórdios de saques, pirataria e pilhagem e nem nos dias atuais de fraudes, corrupção, ilícitos envolvendo entes privados e públicos. Esse é o livre mercado.

Em segundo lugar, acontece que o setor de energia elétrica, assim como o da água, apresenta condições econômicas - específicas e particulares - em comparação com outros serviços público e da iniciativa privada, em que se destaca: a) o fato de a oferta de energia ocorrer simultaneamente com a demanda, não havendo, portanto, possibilidade de estocagem do produto e muito menos a existência de um produto substituto; b) ser um tipo de setor que é um monopólio natural, cuja maior vantagem são as economias de escala, ou seja, quanto mais de produz, menores são os custos e mais barata deve ser a energia.

Por isso, acontece de o movimento mundial de privatização de água sofrer atualmente uma reversão, com o serviço passando a ser reestatizado em 235 cidades, abrangendo 37 países e mais de 100 milhões de pessoas, desde 2000, pela simples razão de a privatização não ter dado certo para o bolso das pessoas e para sua vida, estritamente por ser um bem de uso essencial. Porém, a energia vem sendo transformada num mercado pulverizado, onde grupos de empresas privadas tem os seus lucros assegurados por consumidores e que estão obrigados a pagar cada vez mais, porque todo e qualquer lucro só tem uma única fonte: a renda de subsistência e os salários das pessoas.

Segundo Ildo Sauer (da USP) são duas tarefas: uma é impedir a privatização da Eletrobras, que vai agravar o que já é ruim. A segunda é revisar o modelo colocado, herdado dos governos FHC, Lula e Dilma: é preciso revisar o modelo de planejamento, retomar a contratação centralizada e reorganizar o setor e, contratar a construção das melhores usinas. Não nos livramos do estigma de que no setor o preço é ditado pelo mercado. Em 2004, quando houve a reestruturação, não fizemos a reforma necessária para resolver isso. Para Gilberto Cervinski (do MAB), o problema central também é o atual modelo, que continua gerando energia para servir a indústria eletrointensiva e busca garantir as mais altas taxas de lucro em todas as áreas que compreende o setor elétrico, transformando a energia em vários negócios, controlados por corporações transnacionais.

LINHA VIVA é uma publicação da Intersindical dos Eletricitários de SC. Jornalista responsável: Marli Cristina Scomazzon (DRT/RS 4966). Estagiário: Rubens Lopes. Conselho Editorial: Amilca Colombo. Rua Lacerda Coutinho, 149, Fpolis, SC. CEP 88015-030. Fone (048) 3879-3011. E-mail: imprensa@sinergia.org.br - Site: www.sinergia.org.br. As matérias assinadas não correspondem, necessariamente, à opinião do jornal.

Transparência na Celos

Auditoria externa constata que investimentos da CELOS têm processos corretos e transparentes

Houve muito barulho, desconfianças e acusações sobre os investimentos da CELOS no mercado financeiro. Alguns investimentos malsucedidos geraram até processos administrativos e a demissão do Gerente de Investimentos. Mas a auditoria externa contratada para avaliar os processos de investimentos concluiu que eles estão dentro dos padrões e parâmetros técnicos exigidos, e fez apenas algumas sugestões quanto à reavaliação periódica das garantias oferecidas aos investimentos.

A auditoria contratada foi a PriceWathouseCoopers - PwC, uma das mais prestigiadas do mercado. “Constatamos que a CELOS possui uma estrutura organizacional que suporta atividades de gestão de investimentos e monitoramento de ativos. (...) Verificamos a existência de políticas e normativos internos vinculados ao tema gestão de investimentos, de modo que o ambiente se mostra com um nível bom de governança e monitoramento de controles”, diz o relatório do estudo da PwC.

Os auditores observaram cinco aspectos de 38 investimentos da CELOS desdobrados em 11 itens de análise. A metodologia estabeleceu três classificações para cada aspecto, simbolizados pelas cores vermelho (não atende), amarelo (atende parcialmente) e verde (atende), sendo que os sinais foram atribuídos por meio de média ponderada das avaliações.

Dos cinco itens avaliados três obtiveram classificação verde, um amarelo e um vermelho, sendo que o amarelo diz respeito a procedimentos anteriores a 2014, já corrigidos desde então pela CELOS. O vermelho diz respeito ao monitoramento das garantias de contratos que não foram realizadas devido ao seu alto custo.

TRANSPARÊNCIA

Embora o relatório da PwC esteja na CELOS desde agosto e já tenha sido apresentado formalmente ao Conselho Deliberativo e à própria Celesc, os representantes da empresa no Conselho tentam evitar a divulgação de seu resultado aos participantes e assistidos. Simplesmente porque ele acaba com a versão de que a CELOS é mal administrada.

O importante neste momento é que os participantes da CELOS – os trabalhadores e aposentados da Celesc – continuem exercendo sua representação por meio dos diretores e conselheiros eleitos, sem pressões dos que querem entregar a Fundação para o mercado, em detrimento dos direitos de todos.

Entenda cada item do Relatório

Primeiro item: Carteira de investimentos e investimentos provisionados no tempo.

A PwC fez uma revisão da carteira de investimento para identificar o valor correto contabilizado e provisionado (valor justo, ajustes por riscos de crédito ou liquidez), bem como revisou os registros provisionados no decorrer de 2017. Foi constatado total atendimento em todos os 38 investimentos nas duas análises. CLASSIFICAÇÃO VERDE

Segundo item: Atendimento à legislação vigente e normativos internos da CELOS.

A verificação da PwC também satisfez todos os quesitos em todos os investimentos, quando foram checadas as aderências à Política de Investimentos da CELOS e as resoluções dos órgãos reguladores do setor. CLASSIFICAÇÃO VERDE

Terceiro item: Riscos existentes e liquidez dos atuais investimentos com relação aos compromissos do passivo atuarial.

A análise da PwC apontou como “parcialmente atendido”. Dizem os auditores, ao avaliarem o acompanhamento de riscos dos investimentos que “Identificamos nos relatórios de Crédito Privado da Divisão de Gestão Investimentos a partir de 2014 o acompanhamento dos riscos existentes, porém não identificamos na aquisição do instrumento”. Ou seja, desde 2014 o monitoramento vem sendo feito de forma adequada, mas quando houve a aquisição do investimento (antes de 2014) não ocorreu procedimento nos mesmos padrões adotados atualmente.

Situação semelhante, com o mesmo resultado, ocorreu quando avaliaram a “compatibilidade no perfil dos investimentos aos compromissos do passivo atuarial” e quando foi feita a “Análise do estudo de ALM efetuado pela CELOS para a carteira de investimentos x passivo atuarial”. CLASSIFICAÇÃO AMARELO

Quarto item: Reporte da efetividade, acompanhamento e monitoramento dos investimentos aos Órgãos Estatutários.

A PwC fez a verificação do conteúdo, frequência, destinatários do reporte aos Órgãos Estatutários e verificação das deliberações e ações de remediação promovidas por meio do reporte aos Órgãos Estatutários. Tudo plenamente de acordo com as exigências. CLASSIFICAÇÃO VERDE

Quinto item: Garantias aos investimentos. Segundo consta do Relatório da PwC, este item foi o que recebeu avaliação “não atendido” na maioria dos investimentos. Os auditores concluíram que houve falhas da verificação dos documentos de avaliação e revisão das garantias, bem como da verificação do nível de liquidez das garantias. CLASSIFICAÇÃO VERMELHA.

A CELOS explica, no entanto, que este monitoramento em algumas circunstâncias é extremamente caro, exigindo contratação de avaliadores e especialistas de mercado em cada área, tornando o monitoramento dentro dos padrões contraproducente do ponto de vista do custo-benefício. Há, no entanto, acompanhamento da performance dos empreendimentos de maneira menos formal, que atende os padrões normativos a que a CELOS está sujeita.

Sair da 'zona de conforto' e outras bobagens do mundo corporativo

Empresas usam técnicas psicológicas para obter adesão mais íntima e emocional de funcionários

SERGIO FANJUL
EL PAÍS

Adrián era amarelo: ao ser contratado por uma pequena empresa de marketing digital, aplicaram-lhe um teste de personalidade. Vermelhos são os líderes; amarelos, os criativos; verdes, os criadores de um clima bom; e azuis, os dóceis. Ao chegar ao trabalho, todas as manhãs, ele tinha de escolher um emoticon que expressasse o seu estado de ânimo do momento, assim como ao sair, depois da jornada de trabalho (embora ele nem sempre fosse sincero e costumasse abrandar suas emoções, para não transmitir uma impressão ruim aos seus superiores). Em certos dias havia aulas de yoga, em outros mindfulness ou dinâmicas para ele se abrir com os demais e vencer a timidez; em alguns finais de semana, práticas de team building.

Adrian era guiado por um mentor, que definiu o seu número dentro da teoria psicológica do eneagrama da personalidade. Era o três. E todas essas informações eram compartilhadas com a direção da empresa. "Tudo tinha um ar de pensamento positivo, de modernidade tipo Vale do Silício", lembra Adrián, que prefere não revelar sua identidade, "mas eu tinha a sensação de que estavam invadindo a minha intimidade, de que manipulavam a minha mente. Eu preferia fazer os meus trabalhos de caráter psicológico por conta própria". Por razões como essas, Adrián acabou deixando o emprego.

Práticas e discursos desse tipo (embora nem sempre com a mesma intensidade descrita nesse caso) proliferam cada vez mais nas empresas, em especial no setor da chamada nova economia: consultoria, marketing, tecnologia etc. E vem, sobretudo, do mundo anglo-saxão e nórdico, onde são mais comuns. Elas são justificadas como algo que faz bem à empresa e ao funcionário, como uma forma de inovação e aproximação, formas mais humanas, mais friendlies. Para muitas pessoas, porém, elas são vistas como invasivas, assemelhando-se, mais, a um método de controle.

"Essas culturas empresariais novas buscam obter do trabalhador um compromisso diferente daquele que se pedia tradicionalmente", explica Carlos Jesús Fernández, professor do Departamento de Sociologia da Universidade Autônoma de Madrid (UAM). "Antes era preciso saber fazer um trabalho e desempenhar uma função durante oito horas por dia. Agora se procuram características pessoais, competências ligadas à personalidade". Daí as palestras motivacionais que estimulam palavras mágicas como liderança, empreendimento, risco ou o mantra tão difundido do "é preciso sair da zona de conforto". Daí, também, a proliferação de livros de autoajuda ligados ao mundo corporativo. O problema, segundo Fernández, é que "existe um vazio de regulamentação no controle dessas práticas", o que faz com que elas, muitas vezes, cheguem longe demais.

"Discursos sobre inovação aumentam, mas se trabalha cada vez mais, com mais disciplina e com um consumo cada vez maior de calmantes", comenta especialista

"O que essas técnicas visam é, principalmente, que os funcionários se identifiquem com a empresa", afirma Óscar Pérez Zapata, professor de Organização de Empresas no ICADE e na Universidade Carlos III de Madri e diretor de pesquisas do think tank Dubitare. "O que se pretende é criar uma cultura corporativa forte em que os elementos emocionais e íntimos, como os apelos à paixão, são cada vez mais importantes", acrescenta. O que, a rigor, não é algo novo, pois há décadas que os trabalhadores se identificam com suas empresas, sobretudo no caso de companhias grandes e poderosas. Mas antes, cabe dizer, os contratos de trabalho eram de uma vida inteira.

Tudo é coberto por um verniz de sorrisos, desse pensamento positivo tão em voga e criticada por livros como Sorria ou Morra, de Barbara Ehrenreich, ou A Indústria da Felicidade, de William Davies. "Trata-se de uma mentalidade que se encaixa muito bem com o objetivo pretendido", avalia Pérez Zapata. "O pensamento positivo elimina qualquer possibilidade de crítica e desloca a culpa e a dúvida para o indivíduo e não para a estrutura onde ele atua. Liga-se, assim, à concepção fantasiosa do eu empreendedor, da iniciativa pessoal do herói que tudo pode com a autogestão e que, no limite, é o único responsável pelos êxitos ou pelos fracassos".

Esses problemas são analisados pelos chamados critical management studies (CMS), um conjunto de disciplinas surgidas nos anos noventa e que estudam o funcionamento das empresas de forma crítica a partir das obras de pensadores como Michel Foucault (sobretudo seus estudos sobre a sociedade disciplinadora), a teoria crítica da Escola de Frankfurt ou a teoria do processo de trabalho, entre outras fontes teóricas. Elas foram criadas por professores de escolas de negócios e faculdades de administração de empresas, como Mats Alvesson ou Hugh Willmott, que propunham uma visão crítica e procuravam trazer à luz as relações de poder no seio das organizações empresariais. "Embora a palavra crítica pareça muito beligerante, pode se tratar de uma crítica construtiva para a empresa", afirma Pérez Zapata. "No que se refere a essas técnicas, o veneno está na dosagem".

O panorama descrito é típico da era pós-fordista, em que proliferam a ausência de proteção, a mobilidade e a flexibilidade no trabalho, a dissolução das classes sociais bem definidas e a atomização das relações trabalhistas. A conexão permanente via Internet, além disso, torna fluidos os limites dos horários e das jornadas de trabalho. Tudo que se refira ao trabalho se torna líquido também. "Rompem-se, dessa maneira, os limites e as regulamentações de quase tudo: onde se trabalha, quanto se trabalha, com quem, como etc, hoje em dia muito da responsabilidade recai sobre o trabalhador", diz Pérez Zapata. "Normalmente há uma sobrecarga para o trabalhador, a quem se pede que ultrapasse seus limites e ao mesmo tempo saiba impô-los a si mesmo".

"Há uma individualização e uma psicologização crescentes", observa Luis Enrique Alonso, catedrático de Sociologia da UAM e coordenador do grupo de pesquisas de Estudos sobre trabalho e cidadania. "O que se busca é uma adesão psicológica integral e que não exista nada intermediário entre o funcionário e a empresa, que não exista nenhum tipo de ação ou identidade coletiva", afirma. Esse ar de criatividade individualista e de modernidade hipster poderia ser visto como uma herança da contracultura dos anos sessenta assimilada pelo capitalismo contemporâneo: a rebeldia individualista antissistema transformada em ambição individualista empresarial, como observam Chiapello e Boltanski em O novo espírito do capitalismo. O pebolim no escritório. "O fato é que falar hoje em dia em organização e direitos coletivos soa como algo muito velho", conclui o professor, "o que nos leva a uma espécie de darwinismo social estimulado pela precariedade existente. Mascara-se, assim, a disputa encarniçada pelos poucos postos disponíveis: salve-se quem puder".

Estamos agindo de forma ética nas empresas?", questiona Fernández. "Os discursos sobre inovação aumentam, mas se trabalha cada vez mais, com mais disciplina e com um consumo cada vez maior de calmantes para suportar tudo isso", conclui.

Seminário catarinense debate Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho

Esta acontecendo na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) o V Seminário Catarinense de Prevenção ao Assédio Moral no Trabalho e I Congresso sobre Riscos Psicossociais e Saúde nas Organizações e no Trabalho. O evento é organizado pelo Núcleo de Estudos de Processos Psicossociais e de Saúde nas Organizações do Trabalho e contará com conferências, mesas de debate e apresentações de trabalho. No dia 23 (quinta-feira), às 10 horas, a dirigente do Sinergia, Vivian da Silva Celestino, estará coordenando uma das mesas da Conferência "Ações em Saúde Mental e Trabalho", onde será destacado o Programa Rede Vida Viva: Estratégias Sindicais para Prevenção dos Problemas Relacionados à Saúde do Trabalhador. Na oportunidade, serão apresentados os resultados que o programa vem atingindo junto aos trabalhadores da Celesc. No dia 24 (sexta-feira), às 16h45min, a dirigente do Sinergia ainda estará participando dos relatos de experiências individuais de assédio moral no trabalho, com o relato: "A Banalização do Assédio Moral – A Ausência do Mens Sana in Corpore Sano".