

# Cemig cria 27 cargos de alto escalão em menos de um ano

Ignorando a insatisfação dos trabalhadores com o PCR, a Cemig faz um “trem da alegria” caseiro, confirmando que para os trabalhadores ela não vai oferecer nada de graça e só vai agir se a categoria pressionar

Enquanto os trabalhadores esperam, há anos, uma solução para os desenquadramentos e desvios de função, a diretoria da Cemig aumentou em mais de 20% os cargos de gerente.

De janeiro até agora, foram criadas 22 gerências, quatro superintendências e uma diretoria, segundo informações

disponibilizadas na intranet da empresa. O salário médio de cada gerente é de R\$ 17.415,00 por mês, fora encargos trabalhistas e sociais.

O diretor de Formação do Sindieletro, Lúcio Parrela, questiona a postura da Cemig de privilegiar os altos cargos e, ao mesmo tempo, sucatear as fun-

ções no PCR dos trabalhadores. Para ele, essa atitude da diretoria da Cemig só reforça a estrutura hierárquica dentro da empresa, fortalecendo as desigualdades entre os chefes e os trabalhadores.

“Enquanto isso, a Cemig se recusa a solucionar as pendências do PCR e a categoria não agüenta mais esperar respostas para a mobilidade na carreira, para a avaliação de desempenho. É, no mínimo, um desrespeito a Cemig criar tantos cargos em menos de um ano enquanto a maioria dos trabalhadores está sujeita a um PCR injusto. O nosso único caminho é a mobilização e a luta por nossos direitos.

A Cemig não vai dar nada de mão beijada”, critica.

Lúcio destaca que a prática de ampliar os cargos do alto escalão é contraditória diante do discurso de contenção de gastos – com os cortes nos investimentos e na manutenção operacional – e do discurso da empresa de reconhecimento do

empenho dos trabalhadores.

De acordo com Lúcio Parrela, o PCR é uma luta que vai além da questão econômica. “Quando os trabalhadores cobram justiça no PCR, estão buscando também o fim do desequilíbrio na estrutura de poder na Cemig”, justifica. (Leia matéria sobre o PCR na página 2)



## Mais gerentes para equipes cada vez menores

De um lado a substituição do quadro próprio de trabalhadores por terceirizados. De outro, a criação de mais cargos de alto escalão. Esse é o tom da atual gestão da Cemig. Hoje a empresa conta com oito diretores e 209 chefes do alto escalão muito bem remunerados, sendo 181 gerentes.

Por outro lado, para os eletricitários que produzem a riqueza e o lucro da Cemig e para os investimentos e manutenção da rede não há recursos. A folha de pagamento é a prova do desequilíbrio no tratamento que a Cemig dá aos seus empregados.

De acordo com a Subseção do Dieese do Sindieletro, sem contabilizar os encargos

trabalhistas e sociais, em junho deste ano a Cemig gastou R\$ 3.219.989,90 com os salários dos gerentes. O Demonstrativo de Desembolso da Folha de Pagamento mostra gastos cada vez maiores com cargos de gerência e de administração superior.

Além dos altos salários, os gerentes também são privilegiados pela atual forma de distribuição da PR. Uma estimativa do Dieese revela que cada gerente que exerceu o cargo em 2006, recebeu, em média, R\$ 63 mil de PR e de PR extraordinária. Enquanto isso a maioria dos eletricitários recebeu valores bem abaixo da média de R\$ 18.975,00 paga pela Cemig.

### Estimativa da PR 2006 recebida por cada gerente (valor médio)

2,8 PRE's	R\$ 48.763,52*
PR	Valor fixo - R\$ 3.001,25 Valor proporcional - R\$ 11.407,51**
Total de PRE e PR	R\$ 63.172,28

Fonte: Demonstrativo de Desembolso Folha de Pagamento da Cemig

Elaboração: Subseção do Dieese/Sindieletro-MG

Notas: \*considera desembolso médio 2º trimestre/2007 = remuneração média

\*\* considerando o salário-base R\$ 10.383,00



Em todas as regionais os eletricitários e as eletricitárias já estão aquecidos para a Campanha de Renovação do ACT. Leia na pág. 3

# Categoria exige PCR transparente e justo

*Novo Acordo precisa criar perspectiva para carreiras dos eletricitários, acabar com distorções, mudar a avaliação de desempenho, ampliar a verba para a progressão e definir critérios para a mobilidade*

Nesta campanha os eletricitários esperam finalmente resolver as pendências no Plano de Cargos e Remuneração. Desde a implantação do PCR, a empresa promete ajustes, mas sempre emperrou as negociações e a solução para as carreiras.

Em 2006 o RH travou os trabalhos do Comitê do PCR, sem definir novas regras. Apesar do último ACT prever a construção de um novo Acordo Específico, até 30 de abril, o RH sequer formou o Grupo de Trabalho para discutir o assunto.

Enquanto isso, muitas carreiras se mantêm desvalorizadas, como a do técnico administrativo, os desvios de função continuam, e a pontuação dos

gerentes tem maior peso nas avaliações de desempenho. Por falta de verba para implementar o Plano, muitos trabalhadores com boa pontuação esperam pela progressão na fila do PCR. O acesso à mobilidade é um jogo de cartas marcadas e não tem divulgação.

No dia-a-dia o trabalhador fica no fogo cruzado entre o gerente que determina o desvio de função e a omissão do RH. Todas estas indefinições no PCR impedem a progressão e desmotivam os trabalhadores.

Para solucionar o problema, é preciso maior horizontalidade na avaliação de desempenho, seleção interna para o preenchimento de cargos vagos, inclusive para gerentes,

fim dos desvios de função e correção das carreiras que foram prejudicadas na implantação do PCR. Para viabilizar um novo acordo, é cobrado um calendário mensal de reuniões do Comitê do PCR.

Em relação à mobilidade, a categoria espera um processo permanente com respeito aos critérios, como a existência da vaga e o tempo da solicitação feita pelo empregado.



## Sem verba e critérios rígidos PCR anda pouco

O diretor do Sindieletrô, Arcângelo Eustáquio, avalia que, além de alterar critérios, a empresa terá que aumentar a verba para a progressão. Pelas regras atuais, os eletricitários

com desempenho satisfatório que se encaixarem no conceito A, B e C poderão ter progressão horizontal, variando de 5% a 12% sobre o salário base. No entanto, se o trabalhador ficou na 8ª posição e a verba der para atender somente até a 7ª posição, ele é desclassificado.

Para a progressão vertical, o trabalhador deve obter conceito "A" na última avaliação e preencher os requisitos de formação e conhecimento específico para a função. A progressão vertical é mais restritiva, já que a remuneração do trabalhador deve estar posicionada dentro da faixa salarial e a falta de mobilidade entre as carreiras engessa a progressão.

Outra falha no processo é que a Cemig concede os reajustes para progressão e, só então, divulga os resultados das avaliações, comprometendo a trans-

parência do processo. "A Cemig deve rever este cronograma e divulgar o resultado da avaliação antes de conceder a progressão", avalia Arcângelo.

### Sem explicação

Sem nenhum debate, a empresa implantou várias regras novas. O diretor do Sindieletrô na Regional Norte, Luciano Amaral, sentiu na pele a falta de transparência e discriminação no PCR. Em novembro de 2006 ele obteve uma nota superior a de todos os colegas, mas não conseguiu a progressão. Ele acredita que houve retaliação por ter uma ação na Justiça do Trabalho cobrando isonomia salarial. "O RH diz que não existe esta restrição, mas qual seria, a justificativa para eu não ter recebido a progressão? Até agora não recebi nenhuma explicação", questiona.

## CAMPANHA DE RENOVAÇÃO DO ACT 2007/2008

por LÚCIO PARRELA

### Por trás da maquiagem, o desrespeito

Falar sobre as condições de trabalho na Cemig se tornou um grande desafio, tamanha a incapacidade da diretoria da empresa de reconhecer o caráter predatório do modelo de produção aqui adotado e o próprio fracasso de sua política de saúde e segurança.

Retirando os slogans – "a melhor energia do Brasil", "a melhor empresa para se trabalhar", etc – fica explícita a política trabalhista desenvolvida de forma equivocada e subserviente à orientação maior de "agregar valor aos acionistas", frase tão cantada nos últimos anos. Em nome do desejado lucro, a Cemig segue sucateando seu quadro de pessoal, suas redes e equipamentos, com orçamentos cada vez mais apertados e ainda assim, sofrendo cortes irresponsáveis que colocam os

trabalhadores em situação de extremo desânimo, e o que é pior, cada vez mais sujeitos a acidentes de trabalho.

Para resolver parte do problema de falta de pessoal, a empresa amplia a jornada de trabalho, seja pela utilização excessiva da hora-extra, seja pela mudança unilateral nas escalas de trabalho; implementa ferramentas de controle cada vez mais avançadas, que ampliam o controle do tempo e do movimento do trabalhador, remontando o que há de mais arcaico na organização do trabalho da indústria moderna.

Apesar do discurso de participação, é nítida a perda da autonomia e o reforço a uma estrutura hierárquica conservadora, marcada pelo "manda quem pode, obedece quem tem juízo", e que reflete no adoecimento de nossa categoria. Difícil parece ser, reconhe-

cer a face obscura de uma empresa de caráter público, mas que vem sendo caricaturada pela loucura dos que defendem apenas interesses privados e que não medem esforços nem dinheiro para continuar maquiando o que tem de mais perverso no modelo de gestão adotado, o desrespeito ao ser humano.

Chegou a hora da categoria colocar um basta na sede de poder e de concentração da riqueza aqui produzida. Mas, muito mais que exigir uma distribuição de renda mais equilibrada, chegou a hora da categoria exigir respeito e lutar pela democratização dessa empresa. Chegou a hora de buscar o devido controle social, necessário para uma empresa do porte e importância estratégica como é a Cemig.

### Pauta de Reivindicações para o PCR

- Mudança na Avaliação de Desempenho a partir de debate entre sindicatos e a Cemig;
- Construção de novo Acordo Coletivo Específico do PCR;
- Seleção Interna para cargos vagos, no prazo de dois meses, inclusive para gerências;
- Solução imediata para os casos de desvio de função e das carreiras que foram prejudicadas na implantação do PCR;
- Processo permanente de mobilidade, com respeito à critérios e a existência da vaga e o tempo de solicitação pelo trabalhador;
- Calendário mensal de reuniões do Comitê do PCR.

# Campanha de Renovação do ACT ganha o coração e a mente dos trabalhadores

Se “Minas são muitas”, como escreveu Guimarães Rosa, em todas essas “Gerais” o sentimento entre os eletricitários é o mesmo: disposição para luta e o desejo de um excelente Acordo Coletivo. Em todos os cantos do Estado os eletricitários e eletricitárias já estão aquecidos e preparados para mais uma Campanha de Renovação do ACT.

Na Regional Metalúrgica os trabalhadores estão com o pique elevado e dispostos a dar seqüência à Campanha do ano passado. Reuniões setoriais

cheias, venda de camisetas batendo o recorde e muita participação nas atividades propostas pelo sindicato.

O clima na região Norte também é de bastante envolvimento. Os eletricitários têm participado ativamente das reuniões, lotando as setoriais. No discurso dos trabalhadores, a certeza de conquistar um bom ACT e, principalmente, a PR linear.

Bem perto dali, na Regional Leste, a diretoria do Sindieleto percorreu nas últimas semanas cidades nos vales do Je-

quitinhonha e Mucuri. Os diretores esclareceram as dúvidas quanto à pauta e traçaram com os trabalhadores as formas de mobilização para a Campanha.

Já na regional Oeste, o ótimo clima de mobilização entre todos tem gerado uma energia extra para a luta contra o modelo excludente da avaliação de desempenho. Além disso os eletricitários não têm perdido a oportunidade de cobrar regras para o PCR.

No Triângulo a mobilização está a todo vapor. O lema é nenhum direito a menos! Os trabalhadores estão dispostos a ir para rua e garantir conquistas e benefícios, e rechaçar a compra de direitos pela Cemig.

Na Regional Vale do Aço, o grau de mobilização tem aumentado a cada reunião setorial. Durante as reuniões os diretores do Sindieleto ouviram dos trabalhadores críticas ao modelo de gestão da Cemig e propostas para fazer com que a empresa volte a ser o que era: uma empresa de primeira.



Fotos: Sindieleto-MG

Campanha cresce com as setoriais realizadas em todo o Estado. Eletricitários defendem conquistas e nenhum direito a menos

Você acha que seus colegas de trabalho estão mobilizados para a campanha?

## FALA TRABALHADOR

Fotos: Benedito Maia



*Eu acho que o pessoal aqui do plantão é muito pouco motivado para a Campanha*



*Eu acho que nós estamos mobilizados. Uma boa campanha será feita com a união de todos os*

*trabalhadores, um bloco só, todos pensando igual. A decisão tem que ser tomada por todo mundo, temos que agir unidos, acho que esse deve ser o espírito. Eu acho que é isso que está acontecendo. A gente às vezes escuta alguém falando, tá todo mundo querendo o mesmo objetivo. Eu tô esperançoso para este Acordo Coletivo, de preferência com a PR Linear. Acho que para aumentar a mobilização poderia fazer assembleias com o pessoal do plantão. Muitas vezes nós (do plantão) saímos 6, 7 horas da manhã e está acontecendo reuniões e a gente fica sem saber o que foi decidido.*

**Paulo Fagundes, eletricitista de linha e redes – DC/SE – Anel Rodoviário**

**Denílson Marcelino de Assis, eletricitista de linhas e redes – DC/SE – plantão São Gabriel**

### ERRATA

#### Pelo pagamento da PR Linear

A matéria “Cemig tem 10.658 motivos para promover justiça no pagamento da PR”, publicada no último Chave Geral, citou incorretamente os supervisores como beneficiários da PR proporcional. O texto correto é “nos últimos quatro anos a categoria viu a lucratividade da Cemig crescer e ultrapassar os R\$ 2 bilhões, mas a abundância bateu à porta apenas dos diretores, superintendentes e gerentes”.

# Quem deu a Azeredo o dinheiro da Cemig?

Foto: Antônio Cruz/Abr

José de Castro\*

O delegado da Polícia Federal Luís Flávio Zampronha de Oliveira indiciou três ex-dirigentes da Cemig e quatro funcionários que trabalhavam na Superintendência de Comunicação Social da empresa, acusados de autorizar pagamentos à agência de publicidade de Marcos Valério, como forma de desviar dinheiro para a campanha de Eduardo Azeredo, em 1998.

Mas ele aparentemente se esqueceu de um detalhe: na época, a Cemig era dirigida, para todos os efeitos, pelos chamados "parceiros estratégicos" que haviam comprado 32,96% das ações com direito a voto, em maio de 1997. Quem eram esses parceiros do governo de Minas na gestão da empresa? Eram, sobretudo, grandes interessados na vitória de Azeredo, pois seu principal concorrente, Itamar Franco, do PMDB, vinha declarando sua oposição ao acordo de acionistas que lhes dera de mão beijada o controle da estatal.

Esses "parceiros estratégicos" têm nome. O mais destacado hoje é o Banco Opportunity, que começou a operar em 1996. Foi fundado por Daniel Dantas, que tinha como sócio um ex-presidente do Banco Central, Pérsio Arida, e administrava fundos de pensão públicos. Os outros que formavam com o Opportunity o consórcio Southern Electric Brasil Participações Ltda, eram duas empresas de eletricidade dos Estados Unidos, a Southern Electric e a AES.

A venda da Cemig para esse consórcio foi conduzida pelo vice-governador Walfrido dos Mares

Guia, com apoio do então presidente do BNDES, Luiz Carlos Mendonça de Barros. O consórcio arrematou quase 33% das ações ordinárias da Cemig por R\$ 1,13 bilhão. Metade do dinheiro seria paga em 12 meses sem juros e, a outra metade, em 10 anos, com financiamento do BNDES, que cobrava do consórcio juros de 3,5% ao ano.

Um negócio de pai para filho, mas tem mais: antes de desembolsar qualquer dinheiro, os compradores receberam dividendos da Cemig, concedidos retroativamente, no valor de R\$ 500 milhões. O acordo de acionistas previa que os acionistas receberiam dividendos de 50% dos lucros, o que retirava da empresa a capacidade de fazer investimentos, mas era muito vantajoso para o consórcio.

Walfrido informou à revista Dinheiro, de 13 de outubro de 1999, que a idéia de elevar o percentual de dividendos, de 25% para 50%, fora do presidente do BNDES. O secretário da Fazenda de Minas, João Heraldo Lima, citado no meu artigo anterior, teria insistido nos 50% junto ao escritório de advocacia contratado para redigir o acordo de acionistas.

Com apenas 33% do capital votante ou menos de 14% do capital total, os "parceiros estratégicos" tinham o controle da empresa, pois o acordo de acionistas previa que as decisões da Diretoria e do Conselho de Administração só teriam validade se fossem aprovadas por unanimidade. Com um terço do número de diretores

**“Com um terço do número de diretores e com quatro dos 11 conselheiros, os sócios minoritários reunidos no consórcio poderiam vetar qualquer decisão.”**



O senador Eduardo Azeredo (PSDB), durante reunião da Comissão de Constituição e Justiça do Senado

e com quatro dos 11 conselheiros, os sócios minoritários reunidos no consórcio poderiam vetar qualquer decisão.

Os representantes do consórcio na Diretoria da Cemig eram o vice-presidente David Travesso Neto, o diretor de Produção e Transmissão Flávio Antônio Neiva e o diretor de Suprimentos, Luís Antônio de Souza Batista. Eles ficaram no cargo até o dia 7 de outubro de 1999, quando foram demitidos pelo governador Itamar Franco.

Apesar do inegável poder desses diretores, o delegado Zampronha achou que apenas o ex-presidente Carlos Eloy, o presidente interino José da Costa Carvalho Neto (que ficou na presidência enquanto Eloy trabalhava na coordenação da campanha eleitoral do governador) e o diretor de distribuição Marco Aurélio Madureira da Silva (além de quatro jornalistas que trabalhavam na Superintendência de Comunicação Social) eram os únicos responsáveis por destinar à campanha de

Azeredo, pelas mãos de Marcos Valério, R\$ 1.673.981,90.

**Está faltando alguém em Nuremberg...**

Aliás, para quem, no governo Azeredo, facilitou a venda de quase 33% das ações ordinárias da maior estatal mineira, deve ter sido decepcionante receber para

**“Se a Polícia Federal procurar bem, é possível que encontre em algum lugar o registro de um valor bem mais significativo destinado à campanha eleitoral (de Azeredo) pelo Banco Opportunity e seus sócios americanos.”**

a campanha de reeleição do governador uma quantia equivalente a menos de 0,34% dos dividendos pagos de cara aos compradores das ações. Será que eles se conformaram com essa mixaria? Se a Polícia Federal procurar bem, é possível que encontre em algum lugar o registro de um valor bem mais significativo destinado à campanha eleitoral pelo Banco Opportunity e seus sócios americanos.

Afinal, naquele ano Daniel Dantas tinha motivos para estar feliz com o governo Fernando Henrique Cardoso, que privatizou o Grupo Telebrás, dando a ele uma boa fatia da estatal.

Itamar Franco, logo que assumiu o governo, em 1999, entrou com ação no Tribunal de Justiça de Minas, para desfazer o acordo de acionistas e retomar para o Estado o controle da Cemig – mas não as ações vendidas ao consórcio. Em outubro de 1999, o TJ concedeu liminar favorável a Itamar, que imediatamente demitiu os três diretores representantes do consórcio. Hoje Itamar, sem partido, é presidente do Conselho de Administração do Banco de Desenvolvimento de Minas Gerais, convidado pelo tucano Aécio Neves, que nada tem a temer da parte dele. Em maio de 2002, quando faltavam sete meses para o fim do governo Itamar Franco, que apoiaria a candidatura de Aécio à sua sucessão, a composição acionária da Cemig com direito a voto era a seguinte: Governo do Estado 50,96%; Southern Electric Brasil Participações Ltda (já incluído o Banco Opportunity), 32,96%; outros: 16,08%.

Apesar da presença desses estranhos nesse ninho tucano, reina a paz na Cemig, até onde se sabe. A empresa encerrou o primeiro semestre deste ano com lucro líquido de R\$ 922 milhões, um valor capaz de deixar muito contente qualquer acionista, por mais que ele fale em inglês e pense em dólar.

\* José de Castro é jornalista, foi editor do Jornal do Brasil (16 anos), Estado de Minas, O Globo, Hoje em Dia e chefe do Departamento de Jornalismo da Rádio Alvorada (8 anos). É sócio da empresa Flexis Consultoria e Comunicação.