COLETIVO NACIONAL DOS ELETRICITÁRIOS

Brasília-DF 06 de Agosto de 2020

AS CONSEQUÊNCIAS DE UM PROGRAMA DE DEMISSÃO CONSENSUAL – PDC MALFEITO

O capital intelectual é constituído basicamente por conhecimento, informação, propriedade intelectual e experiência e é adquirido com muito esforço, estudo, treinamento, trabalho e investimento. O capital intelectual é o motor que move a engrenagem da geração de riqueza desde os princípios do homem na terra. Na esfera de uma organização, em síntese, o capital intelectual engloba os conhecimentos acumulados por uma empresa que se referem a pessoas, projetos, patentes, sistemas, metodologias, processos, etc. A capacidade técnica das empresas Eletrobras foi constituída ao longo dos anos, a partir das experiências do faz, refaz, corrige, ajusta, melhora, inova e atinge a excelência – e isso se faz com gente!

No Sistema Eletrobras, cujos negócios dependem de conhecimento técnico e domínio de processos tecnológicos, seu capital intelectual representa sua fortaleza operacional e principal fonte de vantagem competitiva. Não foi com mágica que se construiu a maior empresa de energia elétrica da América Latina, que ajudou a levar o Brasil no caminho do progresso e do bem estar social. A Eletrobras e a sociedade brasileira, em todos os níveis sociais, formaram uma relação de reciprocidade, onde uma levou luz e esperança e a outra a tornou forte e pujante! Essa relação não está à venda, ela é forte, inseparável, pois uma corre no sangue da outra desde o princípio.

A construção de grandes usinas hidroelétricas e suas barragens, a transmissão de energia em alta e ultra tensão, a implantação e modernização de sistema elétricos de potência, a extração de energia das pastilhas de urânio, os estudos de pesquisa, desenvolvimento e inovação, dependem de recursos, materiais e, sobretudo, do conhecimento e experiência de um conjunto de profissionais (pesquisadores, engenheiros, físicos, projetistas, técnicos, operadores, economistas, administradores, e uma gama de outros especialistas), que numa atuação multidisciplinar e integrada elaboram e executam os projetos que materializam os empreendimentos, bem como operam e fazem a manutenção dos complexos sistemas de geração e transmissão. Se abdicar desse capital humano, uma empresa pode ser que até sobreviva, mas nunca vai ser a melhor e a maior!

Dentro deste contexto de alta tecnologia e complexidade, as empresas conferem tratamento especial ao capital intelectual, principalmente ao seu quadro técnico, cujos conhecimentos não estão guardados num armário ou outro repositório. As vivências e experiências geram conhecimentos, e boa parte destes podem ser repassados, desde que haja meios e condições adequadas.

Historicamente, empresas públicas e privadas lançam mão de programas de demissão e/ou aposentadoria voluntárias. Entretanto, nem sempre a relação de causa e efeito é a mesma nos setores público e privado. O que há de comum é que ambos os setores estão se resguardando perante a lei e a Constituição. Todavia, o setor público disputa o melhor do capital intelectual no mercado através de salários maiores (assim é no mundo inteiro, já que o empregado público detém conhecimento e informação de Estado) e pela estabilidade (dada através do concurso público, das leis específicas e da Constituição Federal).

Enfim, o empregado público troca sua liberdade (não pula de emprego para emprego, em troca de alguns trocados) pela estabilidade. Desta forma, nada mais justo que ao sair da empresa, o empregado público receba uma compensação por abrir mão dessa vantagem, que ele pagou com sua liberdade por tantos e tantos anos. Então, para o setor público aplicar e pagar por um Plano de Demissão ou Aposentadoria Voluntária é questão de justiça, legalidade e moralidade. É uma obrigação!

A Eletrobras já aplica Planos de Demissão ou Aposentadoria voluntária desde a década de 1990. No entanto, desde 2013, após a edição da MP-579/12 (Lei. 12.783/2013), o quadro de pessoal do Sistema Eletrobras vem sendo ajustado com mais ênfase. Entre 2013 e 2014 foram implementados programas de incentivo ao desligamento de empregados aposentados e aposentáveis, que além do incentivo financeiro, contavam com um plano para preparação para a aposentadoria e um plano para a retenção de conhecimento – voltado para o repasse do conhecimento e manutenção da capacidade técnica. Estes programas resultaram na adesão, espontânea, de mais de 5.000 empregados que foram desligados do Sistema Eletrobras, de forma harmônica e respeitosa.

A partir de 2016, com a chegada de Wilson Pinto Junior na presidência da Eletrobras, houve adoção do Programa de Demissão Consensual – PDC, voltado unicamente para demissão mediante pagamento de uma indenização e continuidade da cobertura do plano de saúde por alguns anos.

Por falta de atratividade e condições muito inferiores aos programas anteriores, as metas de adesão não foram atingidas, o que determinou a divulgação de várias outras edições, uma pior que a outra e sem nenhuma preocupação com a retenção e repasse de conhecimentos. Infelizmente, as diretorias de gestão das empresas, responsáveis pelos estudos e renovações dos quadros de pessoal, ignoraram os interesses da Eletrobras e focaram cegamente no atendimento das metas de redução definidas por Wilson Pinto Junior. Trocaram o poder de convencimento através de amparo psicológico e social e de incentivos financeiros justos, por métodos e ações altamente coercitivos. Lançaram mão, à revelia da lei, de um assédio moral sem precedentes!

Adentramos agosto de 2020, em pleno estado de calamidade pública por conta da pandemia da Covid-19, temos em andamento um nefasto e criminoso processo de demissão de trabalhadores e trabalhadoras nas empresas ELETROBRAS. Este processo é nefasto e criminoso pelos seguintes motivos:

(i) Demitir pais de família no meio da crise, fere e torna letra morta a valorização das pessoas constante no seu credo, além de atingir a dignidade de todos os trabalhadores e trabalhadoras da Eletrobras;

(ii) Demissões realizadas no escuro, baseadas apenas em análises quantitativas;

(iii) Inexistência de mapeamento das posições e conhecimentos críticos das empresas;

(iv) Inexistência de quadro qualitativo e quantitativo de pessoal elaborado de forma consistente;

(v) Falta de plano efetivo de retenção do conhecimento;

(vi) Sobrecarga de trabalho de vários trabalhadores e trabalhadoras e em várias áreas das empresas; e

(vii) Consequente perda de capacidade técnica e operacional nas empresas.

Por último, e neste contexto de capacidade técnica, cabe destacar que daqui para frente uma das pautas do setor elétrico, via Aneel e ONS, será a modernização das instalações do sistema elétrico nacional. As empresas da Eletrobras com várias usinas, subestações e linhas de transmissão, com décadas de operação, fazem parte dessa pauta de upgrades e retrofits. Além de significativos recursos, este processo exigirá a participação de profissionais que conheçam as instalações, detenham conhecimento técnico e, sobretudo, tenham comprometimento e engajamento com a empresa. Algumas empresas do Sistema Eletrobras já iniciaram este processo, contam com recursos já alocados e não podem prescindir dos seus quadros técnicos especializados.

A solução para esse empasse é postergar, mediante acordo político e institucional, todas as demissões do Sistema Eletrobras até que se concretizem:

(i) Quadro Qualitativo e Quantitativo de Pessoal - QQQ (elaborado com seriedade, com foco nas necessidades e não nas demissões, por empresa qualificada e experiente em diagnósticos e soluções organizacionais);

(ii) Identificação e Tratamento das Posições e Conhecimentos Críticos;

(iii) Planejamento dos Desligamentos (Plano Demissão Voluntária + Plano Preparação para Aposentadoria + Plano de Repasse do Conhecimento); e

(iv) Plano de Renovação e Desenvolvimento do Quadro de Pessoal (com alterações na legislação do funcionalismo público e de empresas estatais, feitas pelo Congresso Nacional, cuja modernização legal efetive uma solução definitiva aos interesses do empregado e do Estado).

EM DEFESA DA CAPACIDADE TÉCNICA DO SISTEMA ELETROBRAS!

(Reprodução do boletim da Aeel)