

# Urbanitários se confraternizam

1º de maio

1º de Maio é dia de luta, mas também dia de confraternização da categoria. Em São Luís, trabalhadores realizaram ato unificado na Romaria do Trabalhador, promovido pelas centrais sindicais e igrejas, na área Itaqui Bacanga.

O STIU-MA realizou, em parceria com a ASSERCA e ASEEL, a Festa do Trabalhador, em cada associação, com torneios de futebol, dama, bilhar, bandas de música e muito lazer para as famílias.

Como de costume, o Sindicato também apoiou a realização dos eventos comemorativos nas regionais.

Viva a luta dos trabalhadores. Viva a confraternização dos que lutam!



São Luís, na Asserca



1º de Maio Unificado na Romaria do Trabalhador, na Área Itaqui Bacanga. A romaria saiu do Anjo da Guarda para Vila Embratel, onde encerrou com a celebração de uma missa.



Festa do Trabalhador na Regional de Pedreiras com torneio e muita animação

## SAAE Trabalhadores em negociação

O STIU-MA realizou reunião com a Direção e Assessoria jurídica do SAAE de Balsas, em maio, para discutir o Acordo Coletivo 2018/2020. Estamos no aguardo da formalização de nova contraproposta do SAAE para dar continuidade à negociação e fechar o ACT.

Estreito e Carolina também ainda estão com a negociação em andamento.

### BACABAL



No início de junho, o STIU-MA visitou o SAAE Bacabal para discussão e negociação do Aditivo ao ACT vigente. Cinco cláusulas econômicas estão em discussão: correção salarial; auxílio alimentação; auxílio doença; auxílio funeral; auxílio a filhos portadores de deficiência. Estamos esperando agora a formalização da contraproposta da autarquia.

**Saneamento Público - Serviço de qualidade, respeito a sociedade, tarifas justas e valorização do(a) trabalhador(a)!**

### GRAJAÚ

Os trabalhadores do SAAE de Grajaú já conquistaram novo ACT, após negociação entre STIU-MA e a autarquia, representada pelo seu Diretor, Sr Raimundo Sousa dos Santos. Na reunião, ele apresentou a realidade econômico-financeira da instituição, demonstrando abertura para criação de soluções conjuntas, de maneira a ampliar as melhorias já adotadas. O STIU-MA pontuou a necessidade de construção do Plano de Cargos e Salários, como medida administrativa responsável, que possibilita a gestão da Folha de forma mais eficaz, e, por outro lado, garante a segurança ao trabalhador na gestão da sua carreira. Porto Franco e Campestre também fecharam seus Acordos Coletivos.

### Transparência



No dia 29 de março, o STIU-MA realizou a Assembleia Ordinária de Prestação Contas, conforme determina o Estatuto. A Assembleia, realizada em São Luís e todas as regionais, aprovou a Prestação de Contas 2017 e a Previsão Orçamentária 2018.

## STIU-MA REÚNE DIREÇÃO GERAL PARA DISCUTIR DESAFIOS

O STIU-MA realizou nos dias 20 e 21 de abril, reunião da sua Direção Geral. Os temas debatidos na manhã do primeiro dia foram Conjuntura Atual (palestrante economista Jomar Fernandes) e Reforma Trabalhista (palestrante Silvestre Oliveira, DIEESE). A programação dedicou maior parte do tempo à discussão sobre a situação das empresas.



# Pinga Fogo



JORNAL DO SINDICATO DOS URBANITÁRIOS DO MARANHÃO - JUNHO 2018



## Precisamos falar sobre Assédio Moral

Nesta edição, relatamos casos de Assédio Moral na Cemar e aproveitamos para informar trabalhadores e trabalhadoras sobre essa prática, infelizmente, tão comum no ambiente de trabalho.

Veja no Editorial/pág. 2 e nas págs. 4 e 5

E mais

## Convênios do STIU-MA

Página 2

## Eleições Conselhos Caema

Página 3



## 1º de Maio



## Notícias dos SAAE's



ACT do SAAE Campestre assinado. Veja mais Última Página



## A luta é por direitos e em defesa do setor elétrico

Assembleia Final da Campanha Salarial (25 de junho)

Os trabalhadores da Eletronorte fizeram a campanha salarial, sem esquecer a luta contra a privatização. As batalhas são diárias e em todos os espaços possíveis. Nas páginas 6 e 7, o Pinga Fogo sintetiza essa trajetória e traz uma entrevista com Wellington Diniz, diretor jurídico do STIU-MA e membro do CNE, sobre a atuação das entidades no Legislativo e Judiciário.



## STIU-MA REÚNE COM GOVERNADOR

Em audiência com o Governador Flávio Dino, o STIU-MA tratou das questões da Caema, mas também garantiu a adesão formal do gestor à Campanha em Defesa da Eletronorte e Contra Privatização do setor elétrico (foto). Saiba mais detalhes da audiência na página 3 e na Edição Especial do Pinga Fogo (Maio/2018).



### CAEMA

## Trabalhadores aprovam aditivo ao ACT

Antes, a luta garantiu regularização de direitos conquistados



Enterro simbólico da gestão na mobilização de maio e assembleia final da campanha salarial em junho

**Direção Geral do STIU-MA se reúne para discutir desafios da luta**

(Última Página)



## Precisamos falar sobre Assédio Moral

Assédio Moral ou violência moral é um fenômeno mundial que sempre existiu no mundo do trabalho. Em tempos de crise e desemprego, no entanto, as ocorrências crescem e as denúncias, diminuem.

Em 2016, a cada 55 horas, um processo de assédio moral foi registrado. "Segundo a OIT e a Organização Mundial da Saúde, as perspectivas são sombrias para as duas próximas décadas, marcadas pelo 'mal estar na globalização', com predomínio de depressões, angústias e outros danos psíquicos, relacionados com as novas políticas de gestão na organização do trabalho, que estão vinculadas às políticas neoliberais".

Nas empresas privadas, estas ocorrências, muitas vezes, são naturalizadas como algo próprio do mundo competitivo das organizações. Porém, é preciso ter clareza de que humilhações e violências (mesmo sutis), quando repetitivas e prolongadas, são assédio moral sim, reflexo das relações autoritárias presentes na nossa sociedade e no mundo do trabalho.

Em tempos de incentivo ao individualismo e apologia do perfil "flexível, capaz, competitivo, criativo, agressivo...", o trabalhador que adocece, questiona ou reclama direitos não se encaixa no padrão. A empresa quer "excelência e saúde perfeita". Daí para a humilhação e a violência moral no ambiente de trabalho é um pulo.

O assédio adocece e mata, atingindo principalmente mulheres e empregados com problemas de saúde, revelando ainda a grande indiferença em relação ao sofrimento do trabalhador e da trabalhadora.

O assédio produz medo individual e submissão coletiva. Pior que isso, produz, muitas vezes, convivência dos colegas, seja por medo de também ser atingido pela "ira" do chefe, seja por medo de perder o emprego ou mesmo pela ilusão de que o problema está no outro, que merece as humilhações, porque não é tão esforçado quanto os que "vestem a camisa da empresa".

Nesta edição, onde denunciamos casos de Assédio Moral na Cemar, republicamos partes da Cartilha "Assédio Moral - Defenda-se", publicada pelo STIU-MA em 2004, mais atual do que nunca, infelizmente.

Conheça, discuta isso no seu local de trabalho, identifique situações de assédio, combata e denuncie.

O assédio compromete a identidade, dignidade e relações afetivas e sociais da vítima, ocasionando graves danos à saúde física e mental, e, conseqüentemente, incapacidade laboral ou mesmo a morte.



## CONVÊNIOS STIU-MA

Veja lista dos convênios que beneficiam sócios e sócias

### COLÉGIOS

(INFANTIL/FUNDAMENTAL/MÉDIO)

**COLÉGIO APOIO** (INF/FUND/MED)  
Tel. 3243-353 • [colegioapoio@elo.com.br](mailto:colegioapoio@elo.com.br)

**COLÉGIO BATISTA** (FUND/MÉDIO)  
Tel. 3131-1411 (João Paulo) e 3227-2989 (Renascença)

**COLÉGIO DOM BOSCO** (INF/FUND/MED)  
Tel. (98) 4009-7070

**COLÉGIO EDUCALLIS** (FUND/MÉDIO)  
Tel. (98) 3878-7878

**COLÉGIO MASTER** (INF/FUND/MED)  
Tel. 3249-0779

**COLÉGIO PARALELO** (INF/FUND/MED)  
Tel. 3231-8538 / 7731  
[paralelo@hotmail.com](mailto:paralelo@hotmail.com)

**COLÉGIO PITÁGORAS** (FUND/MED)  
Tel. 3878-8010

**COLÉGIO SANTA TERESA**

(INF/FUND/MED)

Tel. 3231-5288  
[cst@colegiosantateresa.com.br](mailto:cst@colegiosantateresa.com.br)

**DOMÍNIO - CENTRO DE ESTUDOS E APOIO PEDAGÓGICO/ FORÇO ESCOLAR** (Planalto Anil I)

Tel. 98 3302-3417

### FACULDADES

**CEST- Fac. Santa Terezinha** (grad. e pós)  
Desconto de 10% para todos os cursos  
Contato: (98) 3213-8000/[cest@cest.edu.br](mailto:cest@cest.edu.br)

**FLORENCE** (grad. e pós)

Contato: 3878-2120 /

[florencesuperior@gmail.com.br](mailto:florencesuperior@gmail.com.br)

Cursos: ENFERMAGEM, FARMACIA,

BIOQUÍMICA, PEDAGOGIA e outros.

**PITÁGORAS** (grad. e pós)

Tel. 3878-8010

Cursos: ADMINISTRAÇÃO, ENFERMAGEM, CIÊNCIAS DA COMPUTAÇÃO, EDUCAÇÃO FÍSICA, ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, FARMÁCIA, BIOQUÍMICA, JORNALISMO, PUBLICIDADE E PROPAGANDA e outros

**SANTA FÉ** (grad. e pós)

Contato: 2109 0505/[facsanfate@elo.com.br](mailto:facsanfate@elo.com.br)

PEDAGOGIA, LETRAS (Graduação), ED.

ESPECIAL, PSICOMOTRICIDADE,

GERONTOLOGIA, PSICOPEDAGOGIA

CLÍNICA E INSTITUCIONAL, TERAPIA

FAMILIAR E DE CASAL, SUPERVISÃO E

GESTÃO ESCOLAR, PSICOLOGIA

APLICADA À EDUCAÇÃO, LÍNGUA

PORTUGUESA, SEXOLOGIA CLÍNICA,

SISTEMA MONTESSORIANO, HISTÓRIA

DA CULTURA MARANHENSE,

ARTETERAPIA (Pós)

**UNDB**

Tel. 4009-7066/7070

Cursos: ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS

CONTÁBEIS, DIREITO, ED. FÍSICA, ENG.

CIVIL, ENG. DE PRODUÇÃO,

PEDAGOGIA, SIST. DE INFORMAÇÃO etc.

**UVA** (Grad. e Pós)

Tel. 3213-7000

### CURSOS DIVERSOS

**DATA CONTROL** INFORMÁTICA

Contato: 3232-8666

[datacontrol@elo.com.br](mailto:datacontrol@elo.com.br)

Cursos: IMI, WINDOWS, WORD, EXCEL,

POWER POINT, ACCESS, PPT, INTERNET,

COREL DRAW, PAGE MAKER, MONTAGEM

E MANUTENÇÃO, CONFIG. DE REDES,

MAQUINAS E IMPRESSORAS WEB

DESIGN, CAD 2000.

**MICROLINS** INFORMÁTICA

Tel. 3221-1162 / 3268-7800 / 3225-4545

[saoluis@microlins.com.br](mailto:saoluis@microlins.com.br)

Cursos: INFO, WEB DESIGNER, TURISMO

E HOTELARIA, MONTAGEM E MANUTEN.,

OP. TELEMARKETING, TELEONISTA E

RECEPCIONISTA, NEW GENERATION,

GARÇOM, ROTINAS ADMINIST., BARMAN

**INTELECTUS - Renascença II -**

CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Contato: 98818-8021(Whatsapp)

98779-9370 (OI) / 8249-0079(TIM)

**INSTITUTO DE DESENV GERENCIAL E**

**PROFISSIONAL LTDA-ISGP**

Tel. 3235-3180

Cursos: TÊC. EM SEGURANÇA DO

TRABALHO, TÊC. EM ELETROMECÂNICA,

TÊC. EM LOGÍSTICA, TÊC. EM PETRÓLEO

E GÁS e ESPECIALIZAÇÃO PÓS TÉCNICO

EM SEGURANÇA DO TRABALHO NA

CONSTRUÇÃO CIVIL

**NETCOM Treinamentos e soluções**

**tecnológicas LTDA**

Tel. 4009-7000

Cursos: MECATRÔNICA,

ELETROMECÂNICA, MECÂNICA,

ELETROTÉCNICA, ELETRÔNICA E

TELECOMUNICAÇÕES

**MINDS ENGLISH SCHOOL - CURSO DE**

**LÍNGUA INGLESA**

Tel. 3277-7850

**CEMP - CENTRO DE ENSINO MÉDIO E**

**PROFISSIONALIZANTE**

Cursos: TÊC. EM ELETROMECÂNICA,

ELETROTÉCNICA, EDIFICAÇÕES, SEG.

DO TRABALHO, ADMINISTRAÇÃO,

RECURSOS HUMANOS, MECÂNICA,

AUTOMAÇÃO, SOLDAGEM, LOGÍSTICA,

MEIO AMBIENTE E PORTOS

### AUTO ESCOLAS

**CFC CIDEP - HABILITAÇÕES EM GERAL**

Contato: 32490449

**AUTO ESCOLA JÚNIOR (Pinheiro-MA)**

Tel. (98) 3381-3194/3381-4022

CATEGORIA A, B, AB, ADIÇÃO A, B,

CATEGORIA D e E

### ACADEMIA

**ACADEMIA FORMA TOTAL**

Av. Getúlio Vargas, nº. 1.765, Sala 3,

Canto da Fabril

MUSCULAÇÃO, FIT DANCE, ZUMBA e

DANÇA DE SALÃO

## Eletronorte

# É preciso manter o foco na luta contra privatização

**Nesta edição, Wellington Diniz, diretor jurídico do STIU-MA, faz um apanhado da trajetória da luta contra privatização da Eletrobras e Eletronorte. A luta, sob a coordenação do Coletivo Nacional dos Eletricitários (CNE), se dá no parlamento, no judiciário, na mobilização dos trabalhadores em cada empresa, através da campanha de mídia, em todos os espaços e momentos.**

**Quais as principais conquistas, dos últimos meses, da luta em defesa do setor elétrico?**

**Wellington Diniz** - Temos como principais conquistas a perda de validade da MP 814, do governo Temer, para alterar a Lei nº 12.111, de 09/12/2009, que dispõe sobre os serviços de energia elétrica nos Sistemas Isolados e a Lei nº 10.438, de 26/04/2002, que dispõe sobre a expansão da oferta de energia elétrica emergencial, recomposição tarifária extraordinária, cria o Programa de Incentivo às Fontes Alternativas de Energia Elétrica - Proinfa e a Conta de Desenvolvimento Energético - CDE e dispõe sobre a universalização do serviço público de energia elétrica.

Por trás dessa MP, estava o processo de privatização das distribuidoras de energia elétrica e, inicialmente, as empresas de geração e transmissão. Contudo, após uma forte articulação política das entidades componentes do Coletivo Nacional dos Eletricitários (CNE), houve recuo do governo.

Conseguimos também atuar fortemente no Projeto de Lei 9463, propondo emendas parlamentares, através de parlamentares aliados, no sentido de anular seus efeitos nocivos. Este PL tinha finalidade de autorizar a União a promover a desestatização da Centrais Elétricas Brasileiras S.A. - Eletrobras mediante aumento do capital social da empresa associado a uma oferta pública primária de suas ações ordinárias. Ele ainda tramita na comissão, mas o CNE continua atuando juntamente com a base parlamentar aliada no sentido de aumentar a adesão de outros parlamentares à nossa causa.

**O que tramita no Congresso e quais as estratégias dos trabalhadores nesse espaço?**

**WD** - Além desse PL 9463/2018, o governo apresentou mais dois projetos de lei. O PL 1917/2015, que foi criado sob a justificativa de permitir a portabilidade da conta de luz, mas na verdade tem como base a Consulta Pública 33/Nota Técnica 5 do Ministério de Minas e Energia, que têm como objetivo criar um novo marco regulatório do setor elétrico, o que permitiria a descontinuação das usinas hidrelétricas da Eletrobras, que hoje trabalham sobre o regime de cotas, ou seja, produzem energia com preço regulado e permitem ao consumidor ter uma tarifa controlada. O CNE já atuou junto a essa comissão para retirar do relatório final, toda e qualquer menção à descontinuação das usinas e ou privatização das mesmas.

O outro é o PL 10332, que altera a Lei nº 10.438, de 26/04/2002, que cria a Conta de Desenvolvimento Energético, a Lei nº 12.111, de 09/12/2009, que dispõe sobre os serviços de energia elétrica nos sistemas isolados e a Lei nº 12.783, de 11/01/2013, que dispõe sobre as concessões de geração,



transmissão e distribuição de energia elétrica, sobre a redução dos encargos setoriais e sobre a modicidade tarifária. Este PL 10332 traz o mesmo texto da MP 814 que o Governo não conseguiu aprovar, sendo derrotado na Comissão Mista, por isso volta a por em risco as distribuidoras de energia do sistema Eletrobras, exigindo agora forte atuação do CNE e das empresas de distribuição dentro do Congresso.

**A luta contra privatização também se dá na justiça, certo? Como tem sido travada?**

**WD** - São inúmeras as medidas judiciais e extra judiciais tomadas pelas entidades representativas (ver quadro). Essas medidas são necessárias porque o governo adotou uma postura agressiva com o claro intuito de promover uma campanha difamatória contra a Eletrobras. Além de depreciar a imagem da empresa, também desprezou seus empregados, pois, conforme foi noticiado, classificou grande parte deles como vagabundos, inúteis, dentre outros impropérios, ato que motivou o ajuizamento de ação judicial movida pelos trabalhadores e trabalhadoras da empresa. Essa conduta do presidente foi repreendida publicamente pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República.

Além disso, denúncias veiculadas em jornais de grande circulação demonstram que o presidente da Eletrobras usa da sua condição de presidente dos conselhos de administração para obter ganhos acima da lei. O Estatuto das Estatais (Lei 13.303) limita o número máximo de conselhos remunerados que o mesmo poderia participar em apenas dois. Contudo, este alterou os estatutos das empresas e da própria Eletrobras, para que permitissem sua participação em número acima da lei. O Estatuto da Eletrobras permite a participação em 5 (cinco) conselhos, desde que se renuncie a 3 (três) remunerações, esse ponto ainda precisa ser esclarecido.

**Quais os principais desafios da luta contra privatização nos próximos meses?**

**WD** - O principal desafio é manter o foco na árdua luta que está sendo travada. Não vencemos ainda, temos um inimigo ardiloso pela frente, um consórcio que se associou com o objetivo de tomar o poder, destruir as estruturas do estado, desconstruir direitos adquiridos e entregar o patrimônio público de nosso país para interesses internacionais. Essa luta se dá todo dia e exige o constante engajamento das nossas bases.

**Houve recuo por parte do Governo Federal? Em que aspectos?**

**WD** - Não houve recuos, houve derrotas impostas pelos trabalhadores organizados. O governo golpista tem uma demanda para entregar aos financiadores do golpe e só a organização dos trabalhadores poderá impedir esse intento.

## BATALHAS JURÍDICAS

Assim como a batalha no Congresso Nacional, a luta na Justiça é incansável. Veja algumas medidas judiciais em curso na defesa do setor elétrico e dos/as eletricitários/as

**Medidas judiciais Et-Extra**

(Movidas pelo Escritório Souza Neto & Sena)

**a) Ação Civil Pública** nº 1002384-06. 2018. 4.01.3400, contra a Resolução nº 20 da CPPI (União Federal), que recomendou a privatização do Sistema Eletrobras;

**b) Processo** nº 0703871-95.2018.8.07.0001, perante o TJDF, na qual pedimos a anulação da 170ª Ass. Geral Extraordinária de Acionistas da Eletrobras;

**c) Pedido de ingresso** como amicus curiae na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5884/DF, em trâmite no STF, na qual se discute a constitucionalidade da Medida Provisória nº 814;

**d) Ação Direta de Inconstitucionalidade** nº 5846/DF, perante o STF, em face da Lei nº 13.303/2016 e do Decreto nº 9.188/2017 (venda de ativos);

**e) Processo** nº 0702653-32.2018.8.07.001, perante a 18ª Vara Cível de Brasília - DF, para anulação da 792ª Reunião do Conselho de Administração da Eletrobras;

**f) Ação Civil Pública** nº 0219401-36.2017.4.02.5101, em trâmite no Rio de Janeiro, sobre a contratação de empresa pela Eletrobras, no interesse da União Federal, para promover a sua privatização;

**g) Ação** perante o TJ-RJ com pedido de anulação da 170ª Ass. Geral Extraordinária de Acionistas da Eletrobras;

**h) Representações** junto ao Tribunal de Contas da União e o Ministério Público Federal, em face de ilegalidades verificadas na 170ª Ass. Geral Extraordinária de Acionistas da Eletrobras, em especial, conflito de interesses por parte da acionista controladora (União Federal);

**Medidas judiciais Et-Extra**

(movidas pelo Escritório Rocha & Oliveira)

**i) Representação** junto ao MPF/PA 1.23.000.002812/2017- 96 para apurar Vazamento de informações privilegiadas no Processo de Privatização Eletrobras.

**j) Comissão de Ética Pública Representação** 00191.000432/2017-77 também sobre vazamento de informações privilegiadas no processo de Privatização Eletrobras. Autuado em 11/10/2017.

**k) CVM Representação** 19957.010559/2017-23 Superintendência de Relações com o Mercado Intermediários (SMI) - Informações privilegiadas no processo de Privatização Eletrobras. Autuado em 27/10/2017.

**l) Mandado de Segurança** 23.778/DF01 STJ - Extensão do prazo de manifestação na NT 5/2017-MME Autuado em 14/09/2017.

**m) Seção Judiciária do Pará - Ação Popular** 1002851- 71.2017.4.01.3900 5ª Vara Federal União, Eletrobras e RP Brasil Comunicações (FSB Comunicações) - Suspensão imediata da execução do contrato - Nulidade do contrato de comunicação estratégica firmado entre Eletrobras e RP Brasil Comunicações (FSB Comunicação). Autuado em 17/11/2017.

**n) Ação Direta de Inconstitucionalidade** 5.884/PA STF Min. Carmen Lúcia Presidente da República - Declaração de Inconstitucionalidade do art. 3º, I, MP 814/17. - Pedido de Medida Cautelar Autuado em 26/01/2018.

Presidente:  
**Fernando Antonio Pereira**  
Sec. Imp. e Comunicação:  
**Mariano Martins**  
Jornalista Responsável:  
**Aracéa Carvalho**  
Impressão:  
**Gráfica Santa Clara**  
4.000 exemplares

**Pinga Fogo**

Uma publicação do



[www.urbanitarios.org.br](http://www.urbanitarios.org.br)  
[stiuma@uol.com.br](mailto:stiuma@uol.com.br) (geral)  
[facebook.com/stiumaranhão](https://facebook.com/stiumaranhão)

**Sede-São Luis:**  
Av. Getúlio Vargas, 1998  
Monte Castelo - São Luis/MA  
CEP: 65020-300  
Fone (98) 3221-1411  
Fax (98) 3231-5633  
**Sub-sede Imperatriz:**  
Rua Rio Grande do Norte  
nº 617 - Centro - Imperatriz/MA  
Telefax(098) 3525-3275

# Campanha Salarial A luta também é por direitos

Além da árdua luta contra privatização, os trabalhadores da Eletronorte estão em campanha salarial. Depois de muita queda de braço, a 6ª rodada de negociação, realizada no dia 20 de junho, resultou numa contraproposta razoável, onde direitos e conquistas anteriores são mantidos. Entre 21 e 25, a categoria deliberou pela aprovação da proposta em Assembleias realizadas por todo o Brasil.

Para Fernando Pereira, secretário nacional de energia da FNU e presidente do STIU-MA, a avaliação é que no atual contexto, garantir direitos e conquistas é uma vitória importante, pois a Eletronorte vem tentando retroceder em direitos importantes nesse processo de privatização. **“É importante que a gente feche esse ciclo da campanha salarial, de forma que possamos manter toda a energia da nossa luta voltada para a defesa da Eletronorte e do setor elétrico nacional. A briga contra privatização é difícil e tem exigido foco, mobilização, disponibilidade permanente dos dirigentes e muita persistência da categoria”**, finaliza Fernando Pereira.

## 72 horas de greve em defesa do setor elétrico



Eletricitários de todo o Brasil cruzaram os braços nos dias 11, 12 e 13 de junho contra a privatização da Eletronorte e em defesa de direitos. Em São Luís, a concentração foi na sede da Eletronorte.



**Saia Justa que gompista merece**  
Olha só a surpresinha que os companheiros da InterSul prepararam para Wilson Pinto no evento de comemoração dos 50 anos da Eletronorte, em 20 de junho.

### Articulações em Brasília continuam

Reuniões com deputados, senadores e lideranças são estratégias permanentes do CNE na luta contra privatização. Abaixo, reunião no gabinete do Dep. Arnaldo Chinaglia (PT) e reunião com o presidente da Câmara Rodrigo Maia (DEM), em sua residência oficial.



6ª rodada de negociação

**Campanha Nacional dos Trabalhadores e Trabalhadoras da Eletronorte pela demissão do pior presidente da empresa. Vista essa camisa em defesa do setor elétrico e dos seus trabalhadores!**



## DIA NACIONAL CONTRA PRIVATIZAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO

Trabalhadores e trabalhadoras da Eletronorte paralisaram suas atividades em todos os estados no 16 de abril.

Apesar das fortes chuvas em São Luís, que alagou parte da cidade, o Ato em Defesa do Setor Elétrico foi realizado. Firms, trabalhadores, parlamentares e representantes do movimento sindical não se intimidaram com a chuva.

Marcaram presença na sede da Eletronorte, no Sacavém, os deputados Zé Carlos (Federal - PT/MA) e Bira do Pindaré (Estadual - PSB/MA); o vereador Honorato Fernandes (PT/São Luís); a Presidenta da CUT Maranhão Adriana Oliveira, a dirigente nacional da CUT Júlia Reis e o presidente da CTB Maranhão Joel Nascimento, além de Nivaldo Araújo, dirigente da CUT estadual e Júlio Guterres, também dirigente da CTB.

# Campanha Salarial 2018 Trabalhadores negociam Aditivo

Com data base em maio, a categoria negociou, nos últimos meses, o aditivo ao ACT 2017/2019, com foco nas cláusulas econômicas. Não houve grande impasse, porque o próprio ACT já define reajuste anual da maioria das cláusulas pelo índice de inflação do período, no entanto, foi mais difícil chegar a um acordo quanto o valor do auxílio natalino (tiquete extra). A empresa propôs 85% do valor do tiquete mensal. Os trabalhadores reivindicavam 100%. Afinal, quem trabalha o ano todo merece um Natal digno com sua família.

Na assembleia do dia 21 de junho, a Caema melhorou a proposta para 90% e os trabalhadores aprovaram o aditivo, considerando que houve avanço. Em 2017, a empresa pagou o tiquete natalino no valor de 80% do mensal. Mas a luta pelos 100% permanece.



Dispersão da Assembleia de 21 de junho, na sede da Caema. Fim da Campanha Salarial. Mais uma batalha vencida.



De 18 a 20 de junho, o STIU-MA realizou assembleias nos locais de trabalho. Nas fotos, Italuís e Cohab

## Problemas da Caema são discutidos e enfrentados de diferentes formas

Pra além da campanha salarial, os trabalhadores da Caema enfrentam problemas o ano todo, com a crise administrativo-financeira que assola a empresa.

Nos primeiros meses do ano, por exemplo, a categoria enfrentou atraso no pagamento de salários e benefícios.

Consciente de que o problema da Caema é gestão e convictos de que a empresa pública pode ser viável e melhor, Sindicato e trabalhadores buscam não apenas denunciar, mas debater e propor soluções.

Em maio, além das assembleias e mobilizações na porta da empresa, culminando com o enterro simbólico da gestão (representada dessa vez pelo diretor Nilson e o gerente Ivan Lins), o STIU-MA realizou debate na Assembleia Legislativa e reuniu com o Governador Flávio Dino, no dia 17/05, para discutir a Caema (ver detalhes na edição especial do Pinga Fogo e site do STIU-MA).

Os resultados foram positivos. Salários, benefícios e plano de saúde foram regularizados. O Governador Flávio Dino reafirmou compromisso de não privatizar a Caema e ainda se comprometeu em retomar o diálogo, se reeleito, para avaliar a gestão e discutir mais profundamente a empresa.

Tudo isso mostra que só a luta nos garante. No caso da Caema, a luta é todo dia.



Acima, mobilização na porta da empresa com enterro simbólico da gestão



Debate na Assembleia Legislativa e Audiência com o Governador Flávio Dino



## STIU-MA REALIZA ELEIÇÃO PARA CONSELHOS

Em fevereiro, os trabalhadores e trabalhadoras da Caema foram às urnas para eleger seus representantes nos conselhos de administração e fiscal da Companhia.

Duas chapas disputaram a eleição e a Chapa 1 venceu a disputa para os dois conselhos. Dessa forma, José do Carmo (Titular) e Alain (Suplente) foram eleitos para o Conselho de Administração e Nivaldo Araújo (Titular) e Itaci Melo (Suplente) foram eleitos para o Conselho Fiscal. Os representantes tomaram posse em março.



Votação e apuração transcorreram normalmente



Mulheres  
são as  
principais  
vítimas

# Casos de Assédio Moral na Cemar são preocupantes

A Cemar, apesar do investimento na "boa imagem", abriga, entre seus quadros, alguns gestores e executivos que praticam assédio moral. A empresa já "naturalizou" algumas violências morais como práticas correntes do mundo corporativo competitivo. Assim, não é estranho que seja conivente com a postura de alguns "líderes" assediadores.

A área de segurança tem sido alvo constante de denúncias de assédio, já conhecidas por toda a organização. Importante atentar para o fato de que é uma área estratégica para o negócio (como eles gostam de dizer), é diretamente ligada à Presidência, tendo peso fundamental na imagem que a Cemar projeta nacionalmente.

Nada disso, porém, impede que o executivo da área venha, há muito tempo, protagonizando situações lamentáveis de violência moral. Ele alega grande conhecimento técnico em segurança (que nem vamos discutir aqui), no entanto desconhece o Código de Ética tão alardeado pela Cemar. No documento, onde estão as regras de comportamento a serem

observadas por "todos", a empresa "exige de seus profissionais condutas baseadas na ética, na boa fé, na legalidade, na integralidade moral, no profissionalismo, na atuação cuidadosa e na responsabilidade social".

O gestor, conhecido por não ir ao campo e não acompanhar de perto os acidentes de trabalho, diz, até com certa vaidade, coisas como "não estudei para ficar no sol", o que é lamentável se considerarmos a importância da área que lidera e os índices de segurança da Cemar. Os indicadores de 2016 mostram, por exemplo, 05 mortes no âmbito de ação da empresa, sendo 2 mortes de terceirizados decorrentes de acidente de trabalho e 03 mortes de terceiros decorrentes de acidente envolvendo a rede elétrica. Os dados da ANEEL registram ainda 7 acidentes com terceiros envolvendo a rede elétrica e demais instalações. Estamos falando só do que é devidamente notificado.

Segundo comentários que correm pela empresa, o "líder" é especialista mesmo em whatsapp

(onde gasta a maior parte do seu tempo, inclusive expressando suas posições políticas em grupos) e em assediar moralmente os "colaboradores" da sua área, principalmente as mulheres.

Na sua equipe, várias trabalhadoras já viveram a mesma história, embora com intensidades diferentes. Hoje, não há mulheres na área de segurança. Duas trabalhadoras foram demitidas depois de muita humilhação. Outra foi afastada com problema de saúde (depressão), depois transferida da área onde atuava há 15 anos. Outra trabalhadora foi transferida e, depois, demitida. Os fatos são prova cabal da prática de assédio moral, que adoce e pode matar.

As mulheres são as maiores vítimas, mas os homens também começam a se afastar do setor, sendo também humilhados com frequência. O que se sabe é que ninguém quer ir para essa área, porque já é de domínio público que o chefe assedia moralmente, constrange e humilha.

Frases como "não tenho nada contra mulher, mas tem lugar que mulher não devia estar..." são proferidas sem pudor, assim como cenas públicas de humilhação e grosseria também são recorrentes, como ocorreu com um determinado empregado próximo ao registro de ponto, com várias testemunhas (que, por motivos óbvios, permanecem caladas).

O executivo também não gosta de sindicalista e não esconde isso. Segundo informações, já saiu de outra empresa com problema com sindicalista. Na Cemar, todos conhecem os episódios envolvendo Hildenê Martins (mulher, sindicalista, secretária da mulher do STIU-MA e portadora de problemas de saúde ortopédicos sérios). Depois de meses de afastamento pelos problemas de saúde iniciais, voltou às suas funções e desenvolveu depressão no ambiente de trabalho nada "sadio" que estava inserida. Não bastasse, ela foi constrangida e humilhada publicamente pelo executivo, em reunião, depois de 5 meses de tratamento de depressão, com frases como "Se você



está no setor, tem que contribuir", no entanto, ao mesmo tempo, o mesmo chefe não permitiu alguns acessos no sistema e não atribuía funções e atividades a "colaboradora". O resultado foi outra crise, que culminou numa reação desesperada da trabalhadora em pleno ambiente de trabalho, seguida de intervenção do Sindicato e transferência para outro setor. A sindicalista já havia sofrido assédio moral em outro setor, com menor intensidade, e resolveu não denunciar.

Diante de tudo isso, podemos questionar: será que esses episódios repetitivos são problema dos colaboradores ou do gestor?

O Sindicato já questionou a Cemar, alertou para necessidade de solução imediata do problema, mas nenhuma medida foi efetivamente tomada para deter o executivo. Esperam mais vítimas para tomar uma atitude?

O caso foi denunciado para auditoria interna da Cemar por uma das vítimas, mas até hoje, não teve qualquer retorno. O STIU-MA está acompanhando atentamente. Inicialmente, este caso será levado ao Ministério Público do Trabalho para que seja realizada uma ampla investigação. A partir das provas que estamos coletando, pretendemos também ajuizar ações em defesa dos trabalhadores da empresa atingidos por esse tipo de comportamento. O Sindicato não será conivente com qualquer situação de assédio contra trabalhadores e trabalhadoras.

## O que é Assédio Moral?

Você pode ser ou conhecer uma vítima. Fique esperto@!

É a exposição do trabalhador ou trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo praticado por um ou mais chefes contra um ou mais subordinados. Essas relações desumanas, desrespeitosas e aélicas desestabilizam a relação do empregado (vítima) com o ambiente de trabalho e a organização/empresa, podendo levá-lo ao isolamento, doença e, finalmente, demissão.



Ilustração: www.direitodoempregado.com

### ESPAÇO DA HUMILHAÇÃO

Como se dá o assédio na empresa

- ✓ Começar reuniões falando em desemprego, amedrontando o grupo
- ✓ Berrar ou repetir a mesma ordem inúmeras vezes
- ✓ Sobrecarregar o empregado
- ✓ Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador
- ✓ Desviar da função ou tirar-lhe as funções, assim como trocar a função ou o turno sem comunicar e explicar ao trabalhador
- ✓ Ignorar a presença do trabalhador
- ✓ Espalhar entre os colegas que a vítima é "problemática" ou "preguiçosa" ou rir e fazer comentários em pequenos grupos direcionados à vítima
- ✓ Fazer reunião ou conversas questionando se os trabalhadores vão à assembleia, vão votar na proposta do Sindicato ou mesmo mantêm qualquer relação com sua entidade sindical
- ✓ Estimular os colegas a não se solidarizar, incentivando-os a isolar ou desprezar aquele colega que, na verdade, está sendo perseguido e humilhado
- ✓ Dar advertências porque apresentou atestado médico ou reclamou seus direitos

**Fique atento: O serviço médico da empresa também pode ser um espaço de humilhação e violência.**

### O QUE FAZER

- ✓ Anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (data, hora, local, nome do agressor, testemunhas, conteúdo da conversa, etc).
- ✓ Dar visibilidade, trocando idéias com os colegas, pedindo ajuda aos que testemunharam. Jamais se isolar.
- ✓ Exigir, por escrito, explicações do ato do agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao RH (ou setor similar). Se possível, mandar a carta registrada e guardar o recibo.
- ✓ Procurar o Sindicato sempre e relatar o acontecido. Juntos, devem provocar o Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos, etc.
- ✓ Buscar apoio junto aos familiares, amigos e colegas, pois afeto e solidariedade evitam a perda de auto-estima, dignidade, identidade e cidadania.

### ALGUMAS ESTRATÉGIAS DO AGRESSOR

- Escolher a vítima e isolá-la do grupo.
- Fragilizar, ridicularizar, inferiorizar e menosprezar a vítima diante de seus pares.
- Expor publicamente a vítima, seja responsabilizando por erros e maus resultados, seja acusando de incapacidade, seja praticando vigilância acentuada constante, de forma a deixar a vítima com os nervos à flor da pele.
- Usar frequentemente frases como: "Você é mesmo difícil..."; "Até uma criança sabe fazer isso..."; "Não quer trabalhar, fica em casa..."; "Empresa não é lugar de doente..."; "É muito encrenqueira, histórica...é falta de homem..."; "Se não tem garra, não veste a camisa, melhor procurar outro emprego...".
- Desestabilizar o empregado emocional e profissionalmente, de forma a minar a autoconfiança, auto-estima e interesse pelo trabalho.
- Livrar-se da vítima, que acaba forçada a pedir demissão ou transferência ou é demitida por "incompetência", "insubordinação" ou "não adequação ao modelo gerencial".
- Destruir a vítima, desencadeando ou agravando doenças.

### INFORMAÇÃO, ORGANIZAÇÃO E MOBILIZAÇÃO

Infelizmente, o tempo da modernidade e da globalização tem sido também o tempo de valorizar menos o homem e tratá-lo como máquina de produzir, mas assédio moral é inaceitável e é crime. Mina a dignidade humana, adoce e mata. E para combatê-lo, o caminho é: resistir, organizar, mobilizar, denunciar e reagir.

E não esqueça que existe uma Lei (nº 12.250, de 2006), para proteger o trabalhador vítima de assédio moral. No seu Artigo 4º, ela determina: "O assédio moral praticado pelo agente, servidor, empregado ou qualquer pessoa que exerça função de autoridade nos termos desta lei, é infração grave e sujeitará o infrator às seguintes penalidades: I - advertência; II - suspensão; III - demissão". Dignidade, respeito e ambiente de trabalho saudável se conquista todos os dias, numa prática vigilante individual e coletiva. É preciso aprender se resguardar e a defender a si e ao colega, com união e solidariedade.



SÓ  
A LUTA TE  
GARANTE

Fonte: O conteúdo desta página foi transcrito (com algumas adaptações e cortes) do site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org)

### Perfil dos agressores

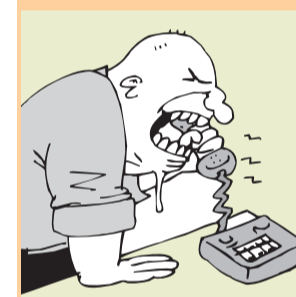
O site [www.assediomoral.org](http://www.assediomoral.org) traçou perfil dos chefes assediadores. Assim como o assédio pode se apresentar com características diferentes em cada empresa ou até em cada setor da empresa, os chefes também têm "estilos" diferentes na hora de humilhar e amedrontar trabalhadores. Veja alguns "tipos" descritos...

**GARGANTA** - É o chefe que não conhece bem o seu trabalho, mas vive contando vantagens e não admite que seu subordinado saiba mais que ele. Submete-o a situações vexatórias, como por exemplo: colocá-lo para realizar tarefas acima do seu conhecimento ou inferior à sua função.

**PROFETA** - Sua missão é "enxugar" o mais rápido possível a "máquina", demitindo indiscriminadamente os trabalhadores/as, como se fosse a "grande realização de sua vida". Humilha com cautela, reservadamente.



**PITT-BULL** - É o chefe agressivo, violento e perverso em palavras e atos. Demite friamente e humilha por prazer.



**TROGLODITA** - É o chefe brusco, grotesco. Implanta as normas sem pensar e todos devem obedecer sem reclamar. Sempre está com a razão. Seu tipo é: "eu mando e você obedece".

**TA SE A** - "Ta se achando". Confuso e inseguro. Esconde seu desconhecimento com ordens contraditórias. Exige relatórios diários que não serão utilizados. Não sabe o que fazer com as demandas dos seus superiores. Se algum projeto é elogiado pelos superiores, colhe os louros. Em caso contrário, responsabiliza a "incompetência" dos seus subordinados.

**MALA BABÃO** - É aquele chefe que bajula o patrão e persegue os subordinados, controlando cada um com "mão-de-ferro". É uma espécie de capataz moderno.

### GRANDE IRMÃO

Aproxima-se dos trabalhadores e mostra-se sensível aos problemas particulares de cada um. Na primeira "oportunidade", utiliza estes mesmos problemas contra o trabalhador, para rebaixá-lo no grupo ou demiti-lo.



**TIGRÃO** - Esconde sua incapacidade com atitudes grosseiras e necessita de público que assista seu ato pra sentir-se respeitado e temido por todos.

Ilustrações: Joacy Jamys

### Só no papel?

O código de ética e conduta da Cemar é muito bonito, mas não se reflete na realidade vivida pelos trabalhadores. Senão vejamos:

- Na página 10 (princípios da gestão), o Código diz que o objetivo da empresa "é promover um ambiente de trabalho seguro, sadio, organizado e positivo, visando a valorização do ser humano e seu bem estar profissional...incentivando confiança, respeito, honestidade...em benefício da saúde e da qualidade de vida";
- Nas páginas 12 e 13, lista entre seus princípios básicos, como: respeito ao próximo...bom senso...; valorizar e respeitar seus pares, líderes e liderados; gerir com competência sua força de trabalho, estimulando um ambiente saudável, inovador, produtivo, colaborativo e respeitoso, isento de qualquer discriminação e de qualquer tipo de assédio, preconceito...
- Nas páginas 19 e 20, item Relacionamento no Trabalho, tudo isso é reafirmado, com destaque para "a busca de conciliação entre os interesses da Cemar e os objetivos pessoais do colaborador deve ocorrer sempre por meio do diálogo, na relação direta do gestor imediato com o(a) colaborador(a)".

Na prática, no entanto, as denúncias que chegam ao STIU-MA são de um ambiente de trabalho, muitas vezes, marcado pela exploração, pressão e intimidação de trabalhadores e trabalhadoras, com situações de assédio como as relatadas nesta edição.

Jamais podemos esquecer que, acima do discurso, há uma verdade que deve permear a prática das empresas: produtividade e lucro não podem estar acima do bem estar e da própria vida de quem trabalha.

### Estudos comprovam que vítimas de assédio podem apresentar:

- ✓ Dores generalizadas
- ✓ Palpitações e tremores
- ✓ Insônia ou sonolência
- ✓ Depressão
- ✓ Sentimento de inutilidade
- ✓ Diminuição da libido
- ✓ Aumento da pressão arterial
- ✓ Distúrbios digestivos
- ✓ Falta de apetite
- ✓ Tonturas e Dor de cabeça
- ✓ Ideia e tentativa de suicídio
- ✓ Falta de ar
- ✓ Aumento do consumo de álcool ...dentre outros.

**ASSÉDIO MORAL**  
NÃO ACEITO  
NÃO CALO  
ME ORGANIZO  
COMBATO

