

Desbalanço

Social da Copel 2012



Coletivo Sindical dos Empregados da Copel
Coletivo Sindical Majoritário dos Empregados da Copel



Uma palavra ao trabalhador copeliano e ao povo paranaense



Sindicato dos Engenheiros no Estado do Paraná (Senge-PR)

Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição e Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas e Alternativas de Cascavel (Siemcel)

Sindicato dos Trabalhadores nas Concessionárias de Energia Elétrica e Alternativa de Londrina e Região (Sindel)

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Produção e Distribuição de Energia Elétrica e Fontes Hídricas, Térmicas e Alternativas de Foz do Iguaçu (Sinefi)

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas Concessionárias de Energia Hídrica Termoelétrica ou Fontes Alternativas de Ponta Grossa (Sinel)

Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Energia Elétrica de Maringá e Região Noroeste do Paraná (Steem)

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Hidro e Termoelétrica e de Fontes Alternativas de Cornélio Procópio e Região (Stiecp)

Sindicato dos Eletricitários do Paraná (Sindelpar)

Sindicato dos Eletricitários de Curitiba (Sindenel)

Sindicato dos Empregados Desenhistas do Estado do Paraná (Sindespar)

Sindicato dos Técnicos Industriais do Estado do Paraná (Sintec-PR)

Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho no Estado do Paraná (Sintespar)

O documento que você agora tem em mãos é o Desbalanço Social da Copel 2012.

Ele foi elaborado pelo Coletivo Sindical dos Empregados da Copel e o Coletivo Sindical Majoritário dos Empregados da Copel com a inestimável colaboração do Dieese, para mostrar as incongruências entre o discurso e a prática da direção da empresa.

Que prejudicam, via de regra, o trabalhador copeliano. E, não raro, a população paranaense, que afinal é proprietária da Copel – pois não custa lembrar que esta é uma empresa pública, e o estado do Paraná seu principal acionista.

Não se trata de uma crítica dirigida exclusivamente à atual direção. Os problemas apontados aqui tem raízes quase sempre históricas, embora alguns tenham se agravado sensivelmente nos últimos 18 meses.

Para resolvê-los, é preciso que, mais que boa vontade da direção, haja mobilização dos principais interessados: os empregados. E o momento para que essa pauta seja colocada na mesa está chegando: a discussão do Acordo Coletivo de Trabalho 2012/13.

Colega copeliano, leia essa cartilha, reflita sobre as informações que ela contém, envolva-se nessa luta. Ela é, afinal, a sua luta. Por isso, ninguém pode lutá-la por você. Venha junto com seu sindicato em busca de um novo momento nas relações entre empresa e empregados na Copel.

Por fim, esta publicação tem modelo e inspiração: o “Desbalanço Social da Cemig”, elaborado pelos colegas do Sindieletro, de Minas Gerais.

A eles, ficam nossos agradecimentos e nossos abraços.

 www.coletivocopel.wordpress.com  www.twitter.com/coletivocopel

 <http://www.facebook.com/coletivocopel>

 www.twitter.com/csmec

 www.csmec.wordpress.com

Desbalanço Social da Copel 2012

Publicação do Coletivo Sindical dos Empregados da Copel e do Coletivo Sindical Majoritário dos Empregados da Copel

Edição: Rafael Martins
Ilustrações de Alexsandro Teixeira Ribeiro
Assessoria técnico-econômica: Fabiano Camargo da Silva
(Dieese, sub-seção Senge-PR)

Tiragem: 6.500 exemplares

Lucro recorde, acionista ganhando 40% mais. E a sua fatia nesse bolo só diminui...



A Copel orgulhou-se de apresentar, em 2011, o “maior lucro líquido de sua história”: R\$ 1,177 bilhão, num crescimento de 16,49% ante 2010.

Muito bom para o governo e os demais acionistas da Copel, já que a diretoria que tomou posse em 2011, indicada por Beto Richa (PSDB) determinou que eles passariam a receber 35%, e não mais 25%, dos lucros da empresa.

Parece natural que a mesma tendência de crescimento se aplique ao rendimento dos empregados, certo?

Errado.

O Dieese, instituição que elabora estatísticas e estudos econômicos para sindicatos de trabalhadores, mostra que a participação dos empregados na riqueza gerada pela Copel vem caindo ano após ano.

Em 1999, os trabalhadores ficavam com 17,25% do valor adicionado da riqueza, nome técnico dado a tudo que a empresa produz num ano. Entre 2002 e 2003, esse percentual chegou a 18%.

Em 2011, apesar de um pouco melhor que no ano anterior, ele foi de apenas 13,6%. Ou seja:

a Copel lucra cada vez mais, paga cada vez mais dinheiro aos acionistas, mas remunera cada vez pior quem constrói toda essa riqueza.

Mais produção e consumidores nas costas de cada trabalhador

Enquanto isso, a produtividade da empresa só faz crescer. O Dieese reuniu dados que mostram a produtividade de cada empregado da Copel.

E ESSE
PEDAÇÃO E
TODO DE
VOCÊS.



Em 1996, cada um dos 8.602 copelianos de então era responsável, em média, por 1,57 GWh, ou 291,44 consumidores. Era o início do governo Jaime Lerner, tempos em que empresa pública era algo a ser extirpado tal qual um câncer.

Seis anos depois, chegava-se ao auge desse modelo: numa Copel de apenas 5.857 empregados (pronta para a privatização que, afinal, não veio), cada empregado produzia 2,98 GWh, ou a energia entregue a 514,15 consumidores.

Produção cresce mais que quadro

A partir de meados da década passada, recuperaram-se os quadros da empresa com sucessivos concursos públicos. Assim, essa relação aliviou-se um pouco, mas ainda é grande: em 2011, cada um dos 9.400 empregados da Copel produziu, em média, 2,39 GWh, ou a energia consumida por 416,7 consumidores.

Mesmo com a recuperação dos quadros de funcionários da empresa, fica claro que a produtividade dos copelianos segue em alta. Entre 1996 e 2011, a empresa entregou 66,29% mais energia a um quadro de consumidores 56,24% maior. Tudo isso graças a um eficiente corpo de trabalhadores que cresceu apenas 9,28% no período.

O resultado final da equação: produzimos mais, ganhamos menos

De que forma a empresa agradece ao aumento de produtividade que os números demonstram? Reduzindo a participação dos trabalhadores no valor adicionado da riqueza, como vimos acima.

E você, o que acha disso? Parece certo?



Em menos de 20 anos, remuneração de acionistas cresceu mais de 5.000%



Se há alguém que não pode reclamar da Copel nos últimos 20 anos, são os acionistas.

Entre 1994 e 2011, o montante destinado ao pagamento de dividendos a quem compra os papéis da empresa em bolsas de valores (e ao governo do estado, principal

acionista da Copel) cresceu inacreditáveis 5.166%.

Fiquemos apenas com o exemplo de 2011: no ano em que comemorou um lucro (o maior da história, lembre-se) 16,5% maior que em 2010, a direção da Copel resolveu aumentar em 49,6% o pagamento de dividendos a acionistas.

O valor saltou de R\$ 281,5 milhões a R\$ 421 milhões. Dito de outra forma, a empresa entregou aos donos de suas ações 35% de todo o lucro que conseguiu.

E a sua parte nos lucros? Encolheu

Lembra-se de como foi tratada a negociação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR)? Não foi, pois a direção simplesmente se recusou a sentar-se à mesa para discutir o pagamento.

Essa atitude só confirma o que os números mostram: a Copel diminui ano a ano a fatia dos lu-

cos que entrega a seus trabalhadores. A PLR paga em 2011, referente ao ano anterior, somou R\$ 66,151 milhões. Em 2012, a Copel se propôs a pagar apenas R\$ 48,068 milhões. Apesar do lucro maior, a empresa reduziu a PLR em 27,34% (ou quase R\$ 20 milhões).

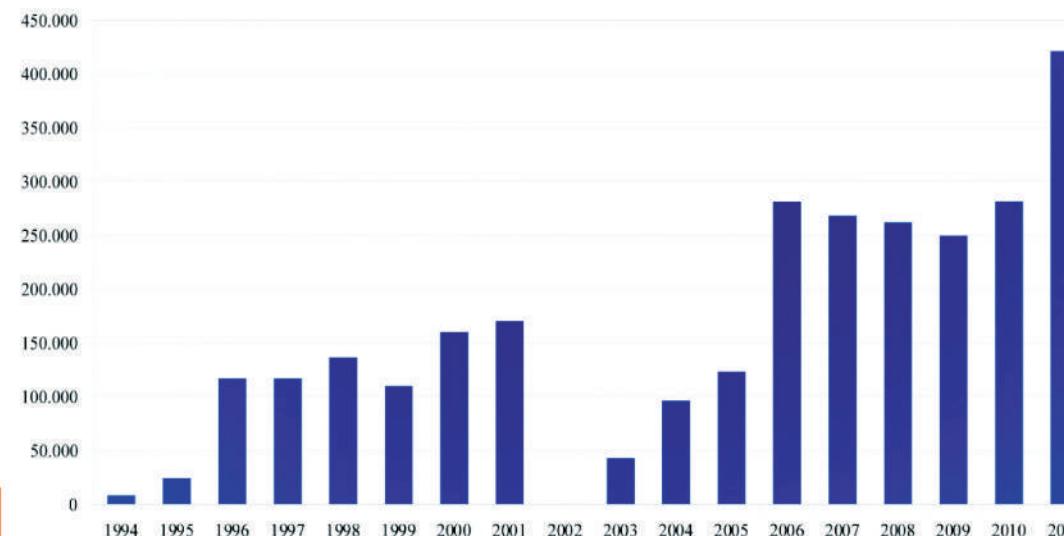
Assim, o valor médio pago por empregado caiu 31,14%, de R\$ 7.426,86 em 2011, para R\$

5.113,62, em 2012.

Outro dado: em 2010, a PLR representava 6,54% do lucro líquido e 0,96% da receita operacional líquida da companhia. Em 2011, caiu para 4,08% e 0,62%, respectivamente.

Em resumo: na Copel, os acionistas e o mercado financeiro ganham cada vez mais. Você, empregado, cada vez menos.

Distribuição de dividendos da Copel - em milhões de reais



Ê, LUCROS, VÊM NI MIM!

Dinheiro pra PLR? Não tem. Pra comprar avião? Claro que tem



O cálculo é do Dieese – devido a reajustes salariais em que a Copel paga menos do que deveria aos trabalhadores, acumulamos uma perda salarial de 16,21% desde outubro de 1994. Nesse meio tempo, direções mais ou menos truculentas nos tomaram outras conquistas importantes, como o adicional por tempo de serviço, por exemplo.

A situação poderia ser ainda pior não fosse a resistência dos sindicatos, entidades de luta e organização dos trabalhadores. Eles tiveram papel fundamental na briga pela manutenção da Copel como empresa pública.

Dez anos após a histórica luta contra a privatização da Copel, encontramos na empresa uma direção que repete o padrão daqueles anos difíceis. Em 2011, a negativa de um aumento real de salários no Acordo Coletivo de Trabalho, sob o argumento – na melhor das hipóteses equivocado – de que correções nas carreiras representam reajustes reais.

PLR? Empresa nem discutiu

Meses depois, o anúncio do “maior lucro da história”, e a farra do aumento da distribuição de dividendos aos acionistas de 25% para 35%. Por outro lado, a empresa se nega sequer a discutir a PLR dos trabalhadores, sob o argumento de que os acionistas minoritários (os mesmos que



embolsaram dividendos 40% mais gordos) pressionam pela redução de gastos com pessoal.

Redução de gastos? Ora, meses antes, em janeiro de 2012, a Copel comprara, por R\$ 16 milhões, um avião de oito lugares com frigobar e sistema de entretenimento composto por aparelhos de CD e DVD e tela de LCD. Segundo jornalistas bem-informados, o aparelho seria colocado à disposição do governador.

Aneel quer informações

A direção da empresa e o próprio governador vieram a público desmentir e dizer que a aeronave será usada por empregados que precisarem viajar a locais sem voos comerciais, como Colider (MT). Mas, até o fim de julho de 2012 (mais de seis meses após a compra), nenhum copeliano viajou no tal avião.

A compra da aeronave, aliás, chamou a atenção até da Aneel: a Superintendência de Fiscalização Econômica e Financeira, a Agência requisitou à direção da Copel os estudos realizados para a compra do avião. A Aneel também quer saber se o governo irá pagar pelo compartilhamento do avião, e ainda pede explicações sobre a razão de a Copel Transmissão e Geração de Energia ter bancado integralmente o investimento.

Na Copel, uma coisa é a cara do Brasil: a má-distribuição de renda

Em 2011, a Copel gastou R\$ 9,652 milhões para remunerar seus oito diretores. Ao mesmo tempo, entregou R\$ 715,967 milhões para pagar os salários dos 9.545 empregados que tinha em dezembro de 2011.

É um dado oficial, colhido no balanço social da empresa. Dá pra perceber o abismo? Oito diretores recebem o equivalente a mais de 1% de tudo que é gasto com os salários de quase 10 mil pessoas.

Em 2012, a Copel irá gastar R\$ 10.046.709,25 (isso mesmo, dez milhões de reais) pagar o salário e os benefícios de seus agora nove diretores, informa o “Manual para Participação em Assembleias Gerais de Acionistas”, publicado pela empresa em 26 de abril, e disponível na internet.

Isso quer dizer que cada diretor recebe da Copel R\$ 1.116.301 anuais. Do lado de baixo da pirâmide, nossos colegas leituristas ou tele-atendentes em início de carreira recebem apenas R\$ 1.180 mensais.

Se trouxermos para essa seleta lista de privilegiados os integrantes dos conselhos administrativo e fiscal, temos um grupo de 23 pessoas que, em 2011, receberam R\$ 12,163 milhões, ou 25% do que foi pago a qua-

se 10 mil trabalhadores como PLR.

É claro, são esses mesmos diretores milionários que dizem ser impossível dar aumento real de salário a você, que segundo o Ministério do Trabalho ganhava em 2010 um salário médio de R\$ 4.699,73 (esse é o dado mais atualizado de que dispomos).

E não adianta “barganhar”, ouviu?

Taí. Nesse ponto, a Copel é a cara do pior do Brasil: uma companhia com um verdadeiro abismo em termos de distribuição de renda.



Na Copel, quem está por cima vale 26 vezes quem está lá em baixo

26. Anote bem esse número.

Essa é a diferença entre o menor e o maior salário (acrescido de benefícios) pagos na Copel, segundo o balanço da própria empresa.

Quer outro número?

Então anota lá: 19.

É a diferença entre a maior e a menor remuneração pagas pela Copel, se considerada apenas a remuneração-base (linha 1.000).

Você mesmo pode conferir isso: a tabela salarial da empresa está disponível na rede interna de informática.

Preste atenção ao fato de que não estamos falando dos salários dos diretores, que apresentamos nas páginas anteriores. Mas sim de vencimentos de gerentes, supervisores – de gente, enfim, que trata conosco no dia a dia.

Alguns deles, inclusive, sempre prontos a dizer, em reuniões de negociação com trabalhadores e sindicatos, que a empresa precisa reduzir os gastos com os empregados.

Sabe como é?



Democracia: uma prática em desuso na Copel

No Brasil, não faz muito tempo que víamos gente morrer na luta por democracia. Embora já sejam mais de 25 anos desde que, felizmente a temos de volta, vez por outra ainda vemos agentes públicos agindo como nos tempos negros da ditadura.

Infelizmente, nos últimos anos, tem sido assim na Copel. Ano passado, a empresa simplesmente ignorou a existência de uma comissão formada por representantes eleitos diretamente por seus empregados e por dirigentes sindicais para discutir a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Pior ainda – agindo assim, a direção da Copel se colocou à margem da lei, pois PLR deve ser decidida em comum acordo entre patrão e empregado. Mas, cheia de soberba, a direção quis impor sua vontade.

A Fundação Copel, nosso fundo de pensão, é um dos únicos do País que não possui uma diretoria eleita pelos participantes. Isso mesmo – a direção da empresa (e, por conseguinte, o governo de plantão) indicam todos os gestores do fundo que irá pagar as aposentadorias dos copelianos.

Em março, até um deputado aliado do governo estadual denunciou que “a Fundação está sendo mal gerenciada e a atual diretoria persegue funcionários antigos com pós-graduação



e doutorados, que estariam sendo substituídos por novos contratados”.

Enquanto isso, o escritório de um sobrinho do vice-governador foi contratado para gerir toda a advocacia trabalhista da Fundação Copel, a pedido de um diretor da Copel.

Terrorismo psicológico

Mas a maior afronta da atual direção da Copel à democracia foi o comportamento durante as negociações do Acordo Coletivo de Trabalho 2011/12. Logo após a empresa apresentar uma proposta muito aquém dos nos-

sos pedidos, foi enviado um vídeo aos empregados, pela rede interna da empresa, dizendo ser aquela a oferta final, e que não haveria “barganhas” nem “cartas na manga”.

Mais ameaças

Com essa atitude lamentável e arrogante, a Copel fez lembrar os tempos em que sindicalistas eram vistos como uma ameaça ao País (nem parece que o mais popular presidente brasileiro das últimas décadas surgiu do movimento sindical). Pior ainda, a empresa Copel desrespeitou não apenas os sindicatos (representantes legais dos trabalhadores), mas também a si mesma, perante a sociedade e os acionistas.

Em 2012, a atitude de desrespeito ao trabalho dos sindicatos continua. A empresa restringiu as liberações eventuais de expediente para atividades sindicais e, para sete empregados liberados 100% do tempo, foi além: deixou-os de fora do recebimento do prêmio de desempenho (pela primeira vez na história) e retirou deles o acesso aos sistemas internos da empresa – inclusive a dados pessoais.

Parece um recado claro: “Quer ser sindicalista? Vai sentir as consequências na carne”.

Poucas mulheres, que ganham menos que os homens. E negros raramente estão no comando

Dos 9.545 empregados que a Copel e suas controladas tinham em 2011, 7.573 eram homens, ante apenas 1.972 mulheres. Ou seja: embora sejam a maioria da população do Paraná, segundo o Censo 2010 do IBGE, elas são apenas 20,66% da força de trabalho na companhia.

Ainda assim, ganham menos, mostra o Dieese, com base em dados colhidos junto ao Ministério do Trabalho. Em 2010, elas eram 19,93% dos empregados da Copel, e recebiam um salário em média 34,43% menor que os dos colegas homens.

Segundo o Dieese, naquele ano uma trabalhadora da Copel recebia, em média, R\$ 3.308,74, ante um salário médio de R\$ R\$ 5.046,01 dos homens (esses são os dados mais atuais disponíveis).

Essa diferença se explica, em boa parte, porque havia muito poucas mulheres em cargos de chefia. Apenas 5,7% das 1.775 colegas que atuavam na Copel em 2011 estavam em postos de gerência. Visto de outra

forma, só 18,8% desses cargos eram ocupados por mulheres, segundo o Balanço Social da própria empresa.

Menos de 1% dos copelianos são deficientes

Se vai mal na igualdade entre os gêneros, a Copel também está longe de ser um exemplo de igualdade racial. Em 2011, apenas 2,9% dos 1.066 empregados que se declaravam negros estavam em cargos de chefia. Visto por outro ângulo, só 5,1% dos postos gerenciais estavam ocupados por negros (novamente, os dados são do Balanço

Social da Copel).

No ano passado, de um total de mais de 9 mil copelianos, havia apenas 93 colegas com algum tipo de deficiência. Ou seja—eles não chegavam a 1% do quadro total.

Para que você possa comparar, segundo o Censo 2010 do IBGE, 24% da população brasileira têm algum tipo de deficiência, e 6,7% são portadores de deficiência severa.

É, colega. Em termos de inclusão e igualdade social,

falta muita energia para a Copel chegar lá.



A qualidade do serviço subiu. Mas o rendimento do responsável pela melhora caiu

A Copel alardeou que atingiu em 2011 os menores índices de duração e frequência de desligamento de sua história, conhecidos no setor elétrico pelas siglas DEC e FEC.

É verdade. Mas apenas parte dela. O que a empresa não conta é que 679 mil de seus consumidores (ou 17,69% do total) ainda sofrem com desligamentos mais longos do que recomenda a Aneel.

E 248 mil paranaenses (ou 6,45% do total de consumidores da Copel) ainda ficam sem luz com mais frequência do que seria desejável pelos parâmetros exigidos pela agência que regula o setor elétrico.

Quedas no fornecimento de energia nem sempre podem ser evitados, claro. Tempestades, quedas de árvores, vendavais, são inúmeras as causas da falta de luz. Mas, nesse momento, quem entra em ação não são os diretores da empresa, mas sua força de trabalho.

É graças ao esforço deles que a empresa pode comemorar os menores números de DEC e FEC da história. Ainda assim, a direção não julga que esse esforço mereça ser recompensado com uma PLR melhor, ou mesmo com um aumento real de salário.

E esse esforço, não raro, acaba por custar a vida de colegas, como você verá a seguir.

Alguma coisa não liga nessa história, não é mesmo?





A Copel mata: 66 vítimas fatais em apenas três anos

Essa é uma história que preferíamos não contar. Mas colegas seguem morrendo, a serviço da Copel, em parte por falta de condições adequadas de trabalho.

Dados da Aneel reunidos pelo Dieese mostram que, em 2011, três funcionários do quadro próprio e outros três terceirizados morreram em acidentes.

Mas, se olharmos para os dois anos anteriores, veremos que perdemos outros 11 colegas terceirizados (seis em 2010 e cinco em 2009).

Além disso, acidentes com a rede elétrica da Copel mataram 16 pessoas no ano passado, outras 16 em 2010 e 17 em 2009.

Em 2012, tivemos pelo menos uma morte em acidente de trabalho. Um colega terceirizado morreu em Fazenda Rio Grande quando trabalhava no religamento de linhas.

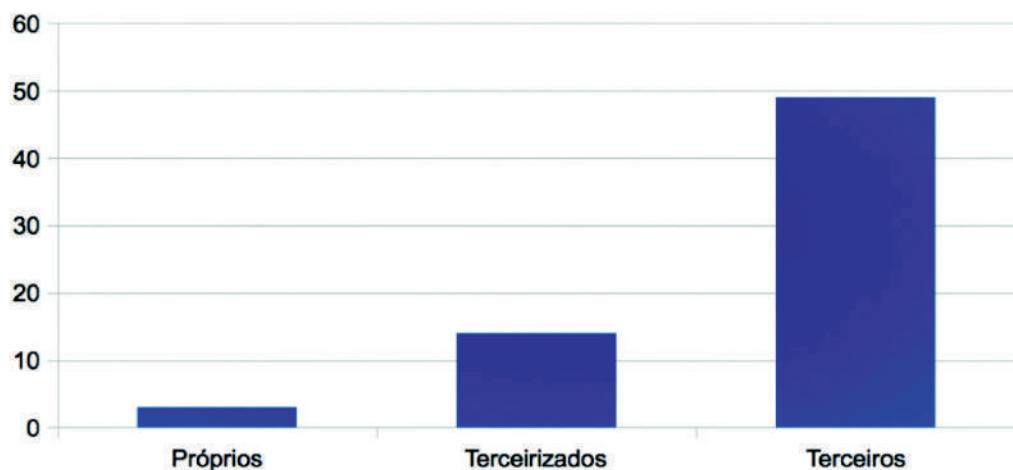
Um outro estudo, da Fundação Comitê de Gestão Empresarial

(Fundação Coge), revela que acidentes fatais vitimaram 12 trabalhadores da Copel em 2009 e 2010 – exatamente seis em cada ano. Todos eles eram terceirizados.

Dados reunidos pelos sindicatos do Coletivo mostram que, em 2010, houve sete acidentes de trabalho com empregados da Copel, e 75 com funcionários terceirizados.

A tabela que você vê a seguir usa apenas os números reunidos pelo Dieese a partir de dados da Aneel. Ao todo, em três anos contam-se 66 mortes relacionadas à Copel.

Número de mortes Copel - 2009 a 2011



Os terceirizados são cada vez mais numerosos. E também morrem mais

Os números não deixam dúvida. A terceirização avançou a plenos pulmões, na Copel, a partir de 2001 (a empresa não fornece dados anteriores a essa data).

Há 11 anos, a companhia possuía 5.854 empregados no quadro próprio e 1.497 terceirizados (cerca

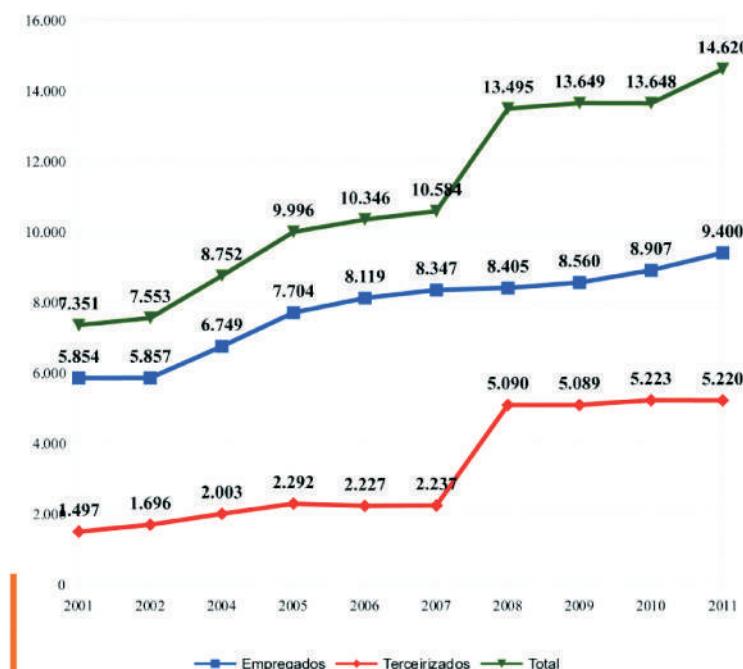
de 20% do total). Entre 2007 e 2008, o número de terceirizados cresce 127,54% (veja no gráfico). Assim, eles passam a 37,72% do total de trabalhadores.

Em 2011, finalmente, encontramos a Copel com 5.220 trabalhadores terceirizados, ou 35,7% do total.

Ser trabalhador terceirizado significa não contar com os benefícios e direitos com que contam os copelianos. Os terceirizados, aliás, sequer tem representação sindical (quem nunca ouviu um colega contratado por prestadora de serviços dizer que, se reclamar de alguma coisa, perde o emprego?).

O lado mais terrível dessa história, porém, está no risco aos trabalhadores. Veja o que o estudo da Fundação Coge diz a respeito: “A Fundação Coge, de forma recorrente, tem chamado atenção para a influência marcante dos serviços terceirizados nas estatísticas de acidentes no setor elétrico brasileiro. Uma lembrança constante é a de que os indicadores de acidentes apurados com trabalhadores terceirizados são piores do que os da época (...) em que a prevenção de acidentes no Brasil ainda era incipiente, entre 20 e 30 anos atrás”, dizia relatório da instituição já em 2008.

Número de trabalhadores - 2001 a 2011



Na orgulhosa galeria de prêmios da Copel, falta um: melhor empresa para se trabalhar

Top of Mind, Empresa Cidadã, Melhor Empresa do Paraná, melhor empresa segundo a avaliação de seus consumidores.

No site da Copel na internet, o visitante encontra uma orgulhosa galeria de troféus recebidos pela empresa. Mas há um que nunca esteve por lá: o que lista as melhores empresas onde trabalhar no Brasil.

Esse tipo de avaliação, feita por duas revistas brasileiras, avalia as condições oferecidas pelas empresas a seus empregados. Com base nessas informações, elabora o Índice de Felicidade no Trabalho.

Dessas listas, a Copel só fez parte uma vez, em 2001, com a Copel Geração. E, mesmo assim, a

revista “Exame” fez questão de anotar, à época, que “o ponto fraco da empresa é a remuneração”. De lá pra cá, não mudou muito (e, se mudou, foi para pior, pois nem com observações sobre os baixos salários a Copel apareceu mais nas listas).

Por outro lado, a companhia está em relação divulgada pela Justiça do Trabalho com as 100 principais devedoras de débitos trabalhistas do Paraná.

É bem possível que uma e outra coisa tenham tudo a ver, concorda?

