

OFÍCIO SENGE-MG SINDIELETRO-MG Nº 056/2023

Belo Horizonte, 09 de agosto de 2023.

REF.: *Sinais de alerta – vida, saúde e segurança no trabalho merecem prioridade
Publicidade versus Realidade*

Excelentíssimo (a) Senhor (a) Deputado (a):

Como já é do conhecimento de V. Exa. o Governo de Minas tem como pauta a privatização da Cemig e, como poderá ser verificado no documento anexo, acreditamos que a atual gestão visando viabilizar a pretendida privatização tem como estratégia o sucateamento da Estatal. Estratégia esta que ao nosso ver é extremamente danosa tanto para a população quanto para os trabalhadores da Estatal, já que o sucateamento implica em prestação de serviços cada vez mais precários e trabalhadores expostos constantemente ao risco de acidentes, inclusive fatais.

Certos do vosso empenho para que a população mineira tenha uma prestação de serviços adequada e de qualidade, pedimos o empenho de V. Exa. para não permitir a privatização, garantindo que esta empresa estratégica permaneça nas mãos do Estado de Minas Gerais. No mesmo sentido, que esta Casa Legislativa não aprove qualquer alteração na Constituição Estadual que suprima a participação direta do povo mineiro nas decisões de desestatização, garantida pelo referendo popular.

Cordialmente,

Murilo de Campos Valadares
Sindicato de Engenheiros no Estado de Minas Gerais
SENGE-MG

Emerson Andrada Leite
Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores na Indústria Energética de Minas Gerais
SINDIELETRO-MG



**SINAIS DE ALERTA – VIDA, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO MERECEM PRIORIDADE
PUBLICIDADE VERSUS REALIDADE**

Antes de alguma enfermidade grave, o corpo humano costuma dar sinais de adoecimentos mais leves. Cuidados e diagnósticos preventivos em geral conseguem evitar danos críticos à saúde.

Fazendo uma analogia com a realidade empresarial, fenômeno similar acontece nos aspectos de saúde e segurança no trabalho. Os acidentes graves e fatais são antecipados por avisos, que se percebidos e tratados com eficácia, impedem perdas e danos maiores, principalmente à saúde e segurança das equipes que atuam diretamente em áreas de risco.

O que atualmente se observa na Cemig é esse diagnóstico se fazendo realidade – acidentes graves e fatais acontecendo em números preocupantes.

Analisando relatórios e dados físicos da Empresa é possível fazer inferências que apontam possíveis diagnósticos que levam a essa realidade.

O tema saúde e segurança, mostrado no relatório de sustentabilidade como o último na tabela dentre os 10 estabelecidos como prioridade da gestão, tem mostrado flagrantes contradições. São vários relatos e denúncias que chegam às entidades sindicais e tem se materializado na forma de assédios, adoecimentos mentais, emocionais e acidentes de trabalho média e alta gravidades. Bem diverso dos textos apresentados aos acionistas.

Ainda que busque mostrar equilíbrio em seu Diagrama de Geração de Valor, a repetição dos termos “geração de resultado” se repete de forma muito, muito enfática. Ninguém pode ser contra bons resultados, desde que não comprometam a saúde, segurança e a VIDA.

A Cemig fez história em Minas, no Brasil e no mundo pela sua excelência desde a sua criação em maio de 1952, pelo então governador do Estado, Juscelino Kubitschek.

Além de cumprir sua missão no Estado, influenciou várias empresas do setor elétrico, com reconhecimento público de seu desempenho.



Falamos aqui essencialmente de parte do grupo Cemig que detém a concessão de geração, transmissão e distribuição de energia elétrica.

Atende mais de 9 milhões de consumidores (em áreas urbanas e rurais), distribuídos em 774 municípios no estado de Minas Gerais.

Observando a evolução do número de consumidores, extensão de redes, número de instalações, percebe-se que essa atividade essencial complexa, que opera e mantém um sistema que lida essencialmente com risco elétrico, que pode mutilar e matar, é de se supor que a Empresa estaria se esmerando em manter sua equipe com adequado dimensionamento e qualificação.

Não é o que tem sido verificado.

As campanhas publicitárias com afirmações de expansão e promessas de melhorias nos índices de qualidade no fornecimento de energia contradizem os resultados insatisfatórios ao longo dos últimos anos.

Os dados de reclamações registradas na ANEEL são apresentados em um histórico maior com evolução nada favorável à empresa.

Ano	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Número de reclamações	3536	3650	5350	9841	8916	9768	9586	8929	13924	13810	14539

Contradições discurso x prática

Ampliação do número de consumidores, extensão de rede elétrica e instalações com a redução de equipes treinadas e infraestrutura de atendimento.

Evolução 2020 a 2022 – os dados apresentados na tabela são extraídos dos Relatórios de Demonstrações Financeiras e Relatório de Sustentabilidade 2022. Os espaços não preenchidos não estão disponíveis nesses documentos.

Dados Gerais	2020	2021	2022
Número de consumidores (milhões)	8695	8884	9036
Número de empregados	5254	5025	4969
Cemig Holding	-	-	51



Dados Gerais	2020	2021	2022
Cemig Distribuição SA	-	-	3737
Cemig Geração e Distribuição	-	-	1181
Categoria universitário	-	-	1139
Categoria técnico	-	-	3638
Número de municípios atendidos	774	774	774
Área de Concessão	567478	567478	567478
Número de usinas em operação	89	67	69
Extensão de linhas de transmissão (km)	4927	4937	5016,1
Extensão de linhas de transmissão 230 kv (km)	-	-	795,1
Extensão de linhas de transmissão 345 kv (km)	-	-	2039,8
Extensão de linhas de transmissão 500 kv (km)	-	-	2181,9
Número de subestações operadas pela transmissão	-	416	-
Extensão total das redes de distribuição (km)	545706	564434	565144
Extensão urbana das redes de distribuição (km)	111995	123108	123690
Extensão rural das redes de distribuição (km)	433711	432620	441454
Índice ANEEL de satisfação do consumidor	58,90	52,67	57,8

Fonte: 1 - Relatório Anual de Sustentabilidade 2023

2 - Relatório de Demonstrações Financeiras 2023

Contradição preocupante diz respeito às condições de trabalho, saúde e segurança de seu quadro de trabalhadores próprios e terceirizados.

O acidente fatal ocorrido no dia 03 de julho último amplia o alerta já aceso por vários outros de menor gravidade, vários deles não relatados às entidades sindicais.

Para compreender melhor as preocupações com esse quadro, importante lembrar como a empresa contratava, formava e complementava a formação teórica e prática de seu quadro.

Em linhas gerais, havia uma seleção através de convênio Cemig-Senai (que não existe mais por questões legais), em que os futuros profissionais recebiam treinamento teórico e prático, e, após o período de treino, após avaliação pelos instrutores, quando aprovados, esses aprendizes iniciavam sua vida nas atividades de campo, com supervisão e segurança. A evolução na carreira em geral acontecia com esses profissionais migrando para atividades mais complexas, tensões mais elevadas, sistemas radiais simples para sistemas em anel atuando inclusive na malha interligada ao sistema elétrico nacional. Além das intervenções em campo, os centros de operação e controle também demandam profissionais com conhecimento e experiência no sistema elétrico. Os erros e despreparo nessa atividade podem levar a acidentes e mortes nas atividades de campo. As áreas de engenharia e gestão precisam ter o adequado dimensionamento e capacitação das equipes de acordo com as demandas empresariais e necessidades dos consumidores.



Podem argumentar que o mercado de trabalho mudou, que as opções atuais são diferentes. Sim, é verdade. O que permanece – o risco elétrico – e a necessidade de equipes estruturadas e muito bem treinadas. Então a empresa tem a obrigação de atender a essa demanda. Construir estratégias e condições que propiciem operações seguras em todos os processos.

Observando a evolução crescente do número de consumidores, extensão de redes, número de instalações, nessa atividade essencial e complexa, que opera e mantém um sistema que lida essencialmente com risco elétrico, é imediata a inferência de que o dimensionamento, formação e capacitação das equipes com a necessária estrutura de trabalho deveria acompanhar essa evolução. Não é o que tem sido verificado.

A redução sistemática do quadro técnico de trabalhadores, através de demissões e incentivos aos desligamentos, leva à desestruturação das equipes expondo-as ao risco e os consumidores à piora no atendimento.

Para atender todos os 774 municípios, 565144 km de rede elétrica, mais de 400 subestações, a distribuição conta hoje com apenas 65 bases operativas com equipes próprias e 386 com equipes terceirizadas.

As linhas de transmissão e as usinas geradoras de energia também demandam atendimentos programados e emergenciais. As barragens das usinas precisam de monitoramento constante.

Uma mudança na estratégia de contratação de eletricitistas amplia o sinal de alerta. Os concursos públicos atuais para recomposição dos eletricitistas pressupõem que esses profissionais sejam admitidos na empresa já treinados. Perguntamos e pedimos à empresa que responda:

- ✓ Quais as evidências desses treinamentos?
- ✓ No passado, esses profissionais terceirizados realizavam seus treinamentos no centro de treinamento da Cemig – a Univercemig. Com a desmobilização desse centro, onde acontecem esses treinamentos?
- ✓ Como estão sendo estruturadas as equipes para atuação nas subestações? Como se organizam?
- ✓ Como tem sido feita a manutenção preventiva das instalações?
- ✓ Qual o deslocamento médio das equipes próprias e terceirizadas para os atendimentos emergenciais e programados?
- ✓ Qual a estratégia de transmissão de manutenção do conhecimento técnico nas várias áreas da Empresa?



- ✓ Qual o dimensionamento e qualificação dos profissionais responsáveis pelo monitoramento das barragens das usinas hidrelétricas?

Fica registrada a necessidade urgente de que esses processos sejam revistos e que as vidas e a saúde física, emocional e mental dos trabalhadores sejam priorizadas.

O atendimento aos consumidores precisa assumir índices de qualidade, continuidade e custo do fornecimento de energia elétrica compatíveis com os compromissos assumidos nos contratos de concessão dessa atividade essencial.

O Sindicato de Engenheiros recebeu a denúncia de formação de “EQUIPES LEGO”, ou seja, praticamente não existem equipes formadas para atendimento às atividades de manutenção de instalação. Essa situação praticada em uma regional se repete em todas as outras. Essa realidade impõe riscos operativos e à segurança física dos trabalhadores, pois não tem como atuar como equipes integradas.

O quadro apresenta as informações de uma regional específica – explicitando a prática das “EQUIPES LEGO”:

Bases	Número de trabalhadores			Número de subestações atendidas		
	TM	PM	PCA	TM	PM	PCA
Araxá	0	2	0	-	13	--
Frutal	0	1	0	-	9	-
Ituiutaba	0	2	0	-	10	-
Monte Carmelo	0	2	0	-	12	-
Patos de Minas	1	2	2	22	10	22
Paracatu	0	2	0	24	13	-
Uberaba	2	2	3	34	12	34
Uberlândia	4	2	3	21	11	21
Unai	0	2	1	-	11	24
Total	5	17	9	101	101	101

Maior gravidade para o assunto é que a criticidade será mantida, pois o edital de concurso público divulgado pela Cemig não recomporá as equipes reduzidas em todas as áreas, mantendo a precariedade em todas as funções necessárias ao bom desempenho da Empresa.

E FINALMENTE, INDISPENSÁVEL FRISAR: NÃO EXISTE RESULTADO FINANCEIRO QUE POSSA JUSTIFICAR O COMPROMETIMENTO DA VIDA E DA SAÚDE DE SEUS TRABALHADORES.

