

Plano de reestruturação da Eletrobras prevê redução de 50% do quadro de pessoal

A Eletrobras aprovou no dia 9 de novembro de 2016 o novo Plano Diretor de Negócios e Gestão para o período de 2017-2021 (PDNG 2017-2021). O Plano, que prevê a redução de cerca de 50% da força de trabalho até 2018, tem como foco três estratégias, compostas por dezoito iniciativas: (i) Governança e Conformidade (4 iniciativas), (ii) Disciplina Financeira (6 iniciativas), (iii) Excelência Operacional (8 iniciativas).

Essas diretrizes estratégicas afetam a organização da empresa tendo em vista os interesses de seus empregados. Nesse sentido, as iniciativas que guardam maior relação com os trabalhadores são: a privatização das empresas de distribuição e desinvestimentos em Sociedades de Propósito Específicos (SPEs), em Disciplina Financeira; e a reestruturação organizacional, o Programa de Aposentadoria Incentivada (PAI), o Centro de Compartilhamento de Serviços e a redução de horas extras (automação), em Excelência Operacional. A seguir, apresentam-se, de forma resumida, os impactos de cada uma das estratégias.

1. Governança e Conformidade

O objetivo dessa estratégia é multiplicar o valor de mercado da Eletrobras. Para alcançar esse objetivo, estruturam-se quatro iniciativas, a saber: i) alinhamento dos estatutos e alçada de aprovação; ii) implementação do modelo das 5 dimensões de compliance; iii) eliminar fraquezas materiais e; iv) implementar ações para listagem em Índices e obtenção de selos de GC.

A grande fragilidade dessa estratégia é o fato de negligenciar a importância dos diversos *atores* para a estruturação de um amplo e fortalecido programa de governança e conformidade. Grande parte da literatura sobre o tema aponta que os atuais modelos de governança apresentam como metas a melhoria de interação não apenas com o mercado, mas com todo o seu público de interesse: governo, trabalhadores, auditorias, dentre outros. No entanto, as iniciativas apresentadas visam basicamente a alteração de

instrumentos internos e de medidas para melhoria da eficiência a fim de aumentar o seu valor sob a ótica do mercado.

Neste sentido, não são apresentadas medidas que fortaleçam a atuação dos trabalhadores na governança da empresa, muito menos como serão organizados eventuais canais de comunicação com os mesmos. Além disso, ignora a importância de instituições e organizações governamentais para a fiscalização e controle da empresa. Claramente, o foco é direcionamento para atender as demandas do mercado e não há, efetivamente, uma preocupação em tornar a governança da Eletrobras mais eficiente e transparente para os públicos de interesse que se envolvem com a estatal.

2. Disciplina Financeira

O objetivo dessa estratégia é diminuir as dívidas líquida e bruta do Grupo, tendo como meta uma proporção entre Dívida Líquida e o Ebtida¹ ajustado menor que 4 (DÍV. LÍQ/EBTIDA ajustado < 4,0). Para tanto, estão previstas seis iniciativas: (i) privatização das distribuidoras, (ii) redução dos investimentos; (iii) venda de imóveis administrativos, (iv) venda de participações em Sociedades de Propósito Específico (SPEs), (v) otimização tributária, e (vi) reestruturação societária.

Em suma, a estratégia baseia-se na venda de ativos (sem nenhuma preocupação com os seus trabalhadores) e na redução da participação do Grupo na matriz elétrica nacional. Coloca em risco o protagonismo da Eletrobras como principal agente do setor elétrico nacional.

A privatização das distribuidoras afetará 5.972 trabalhadores. O plano, contudo, não faz nenhuma referência ao conjunto desses trabalhadores. A Eletrobras deixará de operar no segmento de distribuição em áreas estratégicas do País, como a região Amazônica, onde a presença estatal se faz imprescindível para o desenvolvimento econômico e social e para a própria preservação dos interesses geopolíticos da nação. Além disso, a venda de participações em SPEs poderá reduzir significativamente o tamanho de algumas empresas². Por fim, o programa de desinvestimentos (redução de 30% do orçamento até 2021), juntamente com o processo de privatização, deverá reduzir a participação do Grupo na matriz elétrica nacional nos próximos anos.

3. Excelência Operacional

¹ Sigla em inglês que significa “lucro antes de juros, impostos, depreciação e amortização”.

² A Eletrobras possui hoje participação em 178 SPEs, 76 com Furnas.

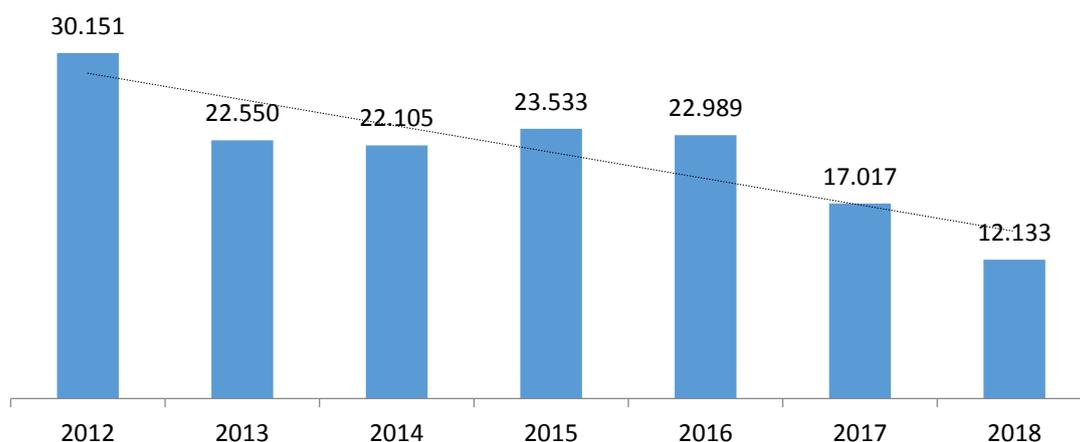
O objetivo da estratégia é diminuir os “custos em relação aos custos correntes e aumentar suas receitas em relação às receitas correntes”, tendo como meta uma proporção entre o PMSO e o PMSO regulatório menor que 1 (PMSO/PMSO regulatório < 1,0). Para tanto, estão previstas oito iniciativas: (i) reestruturação operacional, (ii) Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI), (iii) implantação do PRO-ERP³, (iv) centro de serviços compartilhados, (v) redução de custos administrativos, (vi) redução de horas extras, periculosidade e sobreaviso, (vii) estratégia regulatória para Geração e Transmissão, e (viii) comercialização integrada de energia.

A estratégia baseia-se, sobretudo, na redução de custos com pessoal. Prevê a redução de cargos, a implantação de dois planos de desligamento (Plano de Aposentadoria Incentivada - PAI e Plano de Incentivo ao Desligamento para áreas “transacionais” - PID/A) e a automação de algumas atividades. A redução do quadro de pessoal prevista nessa estratégia (cerca de 5 mil trabalhadores) ocorre num contexto de manutenção de praticamente todas as atividades de Geração e Transmissão, o que deverá sobrecarregar os empregados que permanecerem nas empresas. Cabe mencionar, ainda, que os planos de desligamento não levam em conta o quadro de empregados das empresas de distribuição. Além disso, os planos não consideram nenhuma etapa de transição como forma de retenção do conhecimento dos trabalhadores mais experientes.

O Gráfico 1, abaixo, apresenta a evolução do número de empregados do Sistema Eletrobras desde 2012, incluindo as estimativas do PNDG 2017/2021 para 2017 (privatização das distribuidoras) e 2018 (PID-A e PAI, centro de compartilhamento e reestruturação). Conforme se observa, a previsão é de redução em cerca de 50% do quadro de pessoal entre 2016 e 2018. Com o Plano de Incentivo ao Desligamento (PID) adotado logo após o processo de renovação das concessões, o Grupo, que contava 30.151 empregados, passou a ter 23.533 trabalhadores em 2015 (redução de 22%). Entretanto, a estimativa com o PDNG 2017-2021 é de uma redução ainda maior, restando pouco mais de 12 mil empregados ao final de 2018.

³ Sistema de gerenciamento de dados.

Gráfico 1. Número de empregados da Eletrobras, 2012-2018
(estimativas PNDG 2017/2021)



Fonte: Eletrobras (Relatórios de Administração e Comunicado ao Mercado - PNDG 2017/2021).

Em resumo, o Plano Diretor de Negócios e Gestão da Eletrobras tem como enfoque uma forte reestruturação interna do grupo sob dois grandes eixos: i) redução do seu protagonismo e da sua atuação na indústria de energia nacional e; ii) reestruturação administrativa e operacional sob a ótica do mercado. Esses dois grandes eixos são materializados em três diretrizes estratégicas que, do ponto de vista de seus empregados, trazem efeitos perversos no curto e médio prazo.

Em primeiro lugar, a reestruturação da área de governança centraliza esforços apenas nas conhecidas “boas práticas de mercado” e negligencia a importância de outros públicos de interesses, incluindo os próprios trabalhadores, para fortalecer a governança e a transparência da estatal. Em segundo lugar, as medidas para a disciplina financeira devem eliminar parte da atuação estratégica da Eletrobras, o que, além de reduzir o número de trabalhadores, pode suprimir a formação de uma ampla expertise em vários segmentos do setor de energia. Em terceiro lugar, no que diz respeito à excelência operacional, as iniciativas propostas pelo PDNG, por meio de programas de demissão voluntária e automação de algumas atividades, deve proporcionar não apenas uma forte redução do número de trabalhadores, como também uma forte deterioração das condições laborais por meio da forte sobrecarga de trabalho, tal como ocorre em diversas empresas privadas do setor elétrico.

Rio de Janeiro, dezembro de 2016