

## RECURSOS HUMANOS

(Recursohumanos.pdf)

### QUALIFICAÇÃO DO PESSOAL

A qualificação do pessoal das Oficinas iniciou na Escola Hugo Taylor que ensinava matéria profissionalizante, bem com a EPF - Escola Profissional Ferroviária de Santa Maria. Alguns anos mais tarde(1970) passou a vigorar acordo entre RFFSA e SENAI que passou a ministrar curso de Soldador(Caldeireiro), Eletricista e Obra(Marcenaria e carpintaria) integrado ao ensino fundamental. De modo geral, o treinamento de pessoal ocorria no próprio ambiente de trabalho, adquirindo conhecimento de servidor mais antigo, mais alguns cursos promovidos pela empresa. Havia treinamento de servidores em cargos de chefia, ministrando-lhes técnicas de gerenciamento de pessoal com retorno na qualidade e na produtividade dos serviços de oficinas. Muitos funcionários ingressavam nas oficinas não por concurso público, mas por apadrinhamento ou indicação de políticos influentes na empresa, de modo que havia um quadro de pessoal enorme, porém com pouca qualificação. Havia servidores portadores de deficiência física e de aprendizado, não podendo exercer atividade de maior responsabilidade, a não ser carregar peças leves e conjuntos ou fazer serviços de faxina. Havia dificuldade de cumprir as metas estabelecidas pela empresa por falta de pessoal qualificado para setores chave da produção de vagões e carros. Havia muita abstenção por motivos de alcoolismo, doenças passageiras e simuladas e alguns aproveitadores que conseguiam licença para ir pescar em rios à beira linha férrea utilizando os trens da empresa com passagem subsidiada. Com a contratação de Serviço Médico de empresa privada, estes abusos foram reduzidos. Havia também outro tipo de fuga do trabalho - o esconderijo. Veja como funcionava: Havia na Seção de Carpintaria uma espécie de galeria subterrânea onde funcionava um motor elétrico potente, que acionava um conjunto de polias conectadas, por correias V e Plana, às máquinas e equipamentos de beneficiar madeiras. O acesso se dava através de um alçapão rente ao piso que se mantinha fechado, sendo aberto apenas em caso de reparos na transmissão de força motora. Ali se aglomeravam também servidores de outras seções para jogar cartas em pleno expediente. Mantinham um serviço de vigilância para anunciar a aproximação dos chefes de Seção mediante assovio combinado. Para o local levavam ferramentas diversas para simular estarem fazendo reparos no sistema de transmissão de força, caso fossem surpreendidos no seu interior. Tal esconderijo foi logo aterrado, colocando motores individuais em cada máquina no mesmo nível do piso.

Esta falta de pessoal era compensada por servidores abnegados e conscientes de sua profissão que não mediam esforços para ter a missão cumprida. As queixas das chefias, sobre pessoal ocioso, eram tantas que a Superintendência determinou uma operação “pente fino” entre aqueles que não acreditavam no trabalho. Sabia-se que era recorrente a expressão de que a RFFSA não demitia servidor que cumpria horário, independentemente se trabalhasse ou não. Por ordem superior, foi solicitado às chefias locais que relacionassem todos os servidores desleixados e improdutivos. Tão logo o Listão foi divulgado e executado, a imprensa local não poupou espaço para malhar a empresa e seus prepostos, alegando insensibilidade humana ao demitir chefes de família e gerar desemprego na cidade. Os Jornais “O Expresso” e “A Razão” colocaram o tema na primeira página de seus matutinos. Tal medida mudou o ritmo de trabalho, de modo que cada servidor, remanescente e pendurado, passou a exercer sua atividade com mais seriedade.

Os primeiros a integrar o Listão foram os suspeitos de furto de materiais da empresa e os vagantes. Os materiais mais visados para furto eram: Bobina de motor de tração(em

cobre); mancal de bronze, ferramentas especiais como paquímetro, micrômetro, Fios de cobre, eletrodos de solda, chumbo, estanho, etc.

### **PERDA DE BONS PROFISSIONAIS**

Nenhuma empresa está livre da perda de bons profissionais que não estão satisfeitos com o salário que estejam recebendo. É justo que busquem empresas que melhor os remunerem, porém isto só acontece quando adquire experiência e apresente boa produtividade. Na RFFSA, o CFP - Centro de Formação Profissional mantinha cursos de formação profissional nas áreas de caldeiraria, mecânica, carpintaria/marcenaria, eletrotécnica e, muitos profissionais que estagiaram nas oficinas do KM3, depois de prontos, tiveram que sair em busca de melhores salários, principalmente nas indústrias catarinenses. É desagradável perder um profissional pronto, que começa a produzir com qualidade, por não haver autonomia para negociar sua permanência onde teve treinamento.

### **PATERNALISMO EMPRESARIAL**

A demissão de pessoal improdutivo não foi maior devido a direitos trabalhistas adquiridos, associados ao paternalismo imposto pela influenciada da classe política. Esta operação se concentrou a nível de trabalhador, não excluindo o nível de PU, porém em menor escala. Em razão da indicação de estranhos à empresa, para os cargos mais altos nas Superintendências, em detrimento de Técnicos habilitados e pertencentes aos quadros efetivos da ferrovia, se gerava um clima de insatisfação entre os profissionais que ficavam fora do esquema do novo dirigente. Estes passaram a ser identificados, pejorativamente pela sigla, “Aspone”, traduzido por: “Assessor de Porra Nenhuma”. Na SR6 havia um quadro significativo de “Aspone” que recebia alguma missão de mera ocupação, mas sem prejuízo do salário básico. Esta situação para a uma empresa privada não acontece. Este quadro de pessoal inchava mais devido a transferência de profissionais que atuavam no interior do Estado e vinham para o prédio da Administração da SR6 na capital gaúcha. Esta transferência acontecia por conta da ocupação de sua vaga no interior por outro recém ingresso na empresa.

### **MUDANÇAS NOS MÉTODOS DE TRABALHO**

A RFFSA percebendo que não vinha conseguindo bons resultados com os meios disponíveis em todas áreas de sua atuação, decidiu investir no treinamento de pessoal, trazendo profissionais habilitados de fora da empresa. Foi desencadeado em todas as Regionais um processo de habilitação do pessoal em cargos de chefia, ministrando cursos de gerenciamento de pessoal por empresas de renome no País e também implantando modelos importados como Detecção de Falhas(Kepner Trigo e outros). Realização de seminários a cargo da empresa mineira como Dom Cabral e de pessoal treinado da própria empresa. Houve contratação de empresa Italiana, Consórcio Ansaldo, especializada em Auditoria e Layout de Oficinas, porém, as propostas apresentadas não passavam de sugestões que não se ajustavam com a nossa cultura ferroviária. Não se vislumbrava certeza da mudança que insistia na redução dos quadros de chefia e no aumento de estações durante a reparação de um vagão, a exemplo do que se fazia em fábrica. Muitas outras ações foram implementadas, mesmo sem alterar a experiência e a cultura da empresa.

Nas tentativas de mudança e treinamento de pessoal, foram incluídas Visitas Técnicas entre profissionais de diferentes Superintendências, bem como Seminários de Mecânica para discutir problemas comuns entre as Regionais. Em 1974 foi realizado um Seminário na cidade de Garanhuns-PE para tratar de falhas apresentadas pelas Locomotivas de fabricação espanhola, com a participação de representantes de todas as Regionais e da própria montadora na Espanha. Durante os 5 dias de discussão, vários temas foram apresentados e discutidos, cada qual demonstrando uso de novos métodos de trabalho com sucesso, tanto na mão de obra quanto na solução de problemas específicos de cada órgão. Do encontro resultou a emissão de um relatório recomendando ações e providências a serem tomadas para o melhor desempenho da empresa.

### **FURTOS ABUSIVOS NO AMBIENTE DE TRABALHO.**

Mesmo mantendo um serviço de segurança 24 horas/dia, os furtos de materiais eram frequentes e desafiantes ao sistema de controle dos responsáveis pela sua guarda. Muitos servidores sabiam quem eram os responsáveis por furtos, mas se mantinham calados diante das ameaças de vingança na família caso abrisse o “bico”. Esta prática perversa trazia enormes prejuízos no cumprimento de metas de produção. Por exemplo, locomotivas imobilizadas aguardando motor de tração permaneciam mais tempo paradas por causa do furto de bobinas desses motores. Os serviços de torneamento de eixos ficavam prejudicados pela falta dos instrumentos de medição furtados. O furto diminuiu sensivelmente depois que os suspeitos foram demitidos.

Entre os anos 1986 e 1987 o pessoal de Segurança Empresarial não se achou habilitado para apurar os constantes furtos ocorridos nas oficinas. Por esta razão, houve recomendação superior para solicitar apoio à Polícia Civil, quando foi-lhe encaminhado todas as comunicações de ocorrência, listando os materiais furtados. Alguns nomes de suspeitos haviam sido registrados também pelos comunicantes. A polícia passou a ouvir os encarregados e participantes de cada seção lesada pelo furto. A convivência diária entre empregados dava-lhe a certeza de quem eram os seus verdadeiros autores, porém, durante o depoimento perante a autoridade policial se negavam a declaram a verdade sobre o que sabiam. Não falavam a verdade devido as ameaças dos autores que prometiam se vingar atacando a família dos denunciadores. A frase usual era: “Se você abrir o bico, vai encontrar seus filhos que estudam na escola tal... com a boca cheia de formigas”. Como medida preventiva, a empresa demitiu, sem justa causa, todos os suspeitos. Usando o “jargão” que diz: a melhor defesa é o ataque, os demitidos montaram um dossiê, forjando atos irregulares praticados pelo engenheiros das oficinas. Tal dossiê foi entregue ao Vereador Paulo Pimenta que pediu providências ao Ministério Público para apurar esta denúncia de irregularidades. Dentre as irregularidades constava o furto de motores das oficinas, Contrabando de gasolina da Argentina, favorecimento aos fornecedores de brita para a Via Permanente. Quando a matéria explodiu na imprensa, começaram a chegar os aproveitadores. O Deputado Marcos Rolim largou esta manchete: “ Pimenta neles...” Enfim, todos os denunciados foram ouvidos sem aparecer qualquer testemunha e o despacho da

autoridade judicial foi o arquivamento do processo, acrescentando que se tratava mais de uma falta de controle com os materiais da RFFSA.

### **VIDA DE APOSENTADO - Zona do Cutuco**

A Diretoria de Pessoal da RFFSA percebeu que o ferroviário que se aposentava não estava preparado para esta nova situação. Havia muitos casos de depressão, falecimentos ocorridos em pouco tempo depois de aposentado, desentendimento familiar e outros dissabores. Para amenizar o impacto da aposentadoria, foram criadas equipes de orientadores em cada Regional, que vinham ao local de trabalho do futuro aposentado para instruí-lo e ajudá-lo a superar esta situação desconfortável. Em Santa Maria um grupo de aposentados organizou um ponto de encontro no início do Calçadão, onde, em determinada hora do dia, vários bancos/assentos eram lotados de ferrinhos que contemplavam os transeuntes femininos. O local passou a chamar-se “Ponto do Cutuco”, pois a cada avião que por ali passava, um cutucava o outro para que não perdesse a oportunidade de botar colírio nos olhos. Nos últimos tempos, os bancos foram se esvaziando devido ao chamado aos frequentadores para residir noutros planos.

**DIRETORES, CHEFE DE DIVISÃO E SUPERINTENTES DA VFRGS E SUPERINTENDES DA SR6 E CHEFES DAS OFICINAS km3**

#### **1. OCUPANTES DE CARGOS DE PRESIDENTE DA RFFSA**

..... - Eng Renato de Azevedo Feio - 1959 - 1962  
..... - Elmo Cerejo Farias - 1962 - 1966  
..... - Desconhecido - 1966 - 1971  
.....1971 - Antonio Andrade de Araujo - 1971 - 1974  
.....1975 - Gen Milton Mendes Gonçalves - 1974 - 1978  
11/1959 a 02/1961 - Eng Rozaldo Gomes de Mello Leitão  
02/1961 a 04/1964 - Eng Herminio Amorin Junior  
04/1964 a 08/1964 - Eng Afonso Augusto Albuquerque Lima  
11/1964 a 03/1967 - Eng Hélio Bento de Oliveira Mello  
03/1967 a 05/1972 - Eng Antonio Adolfo Manta -  
1973 - Eng Bento José de Lima  
- Gen Osiris Stengel Guimarães - 1980 - 1984  
- Gen Stanley Fortes Batista - 1984 - 1988  
1990 - Gen Martimiano Lauro do Amaral - 1990 - 1994

#### **2. DIRETORES, CHEFES DE DIVISÃO E SUPERINTENDENTES REGIONAIS.**

Na história da ferrovia gaúcha constam as empresas e respectivas chefias:

Em 11/12/1880, conforme Decreto 7934, foi fundada a Linha Ferroviária Bagé a Rio Grande-RS.

Pelo Decreto 7056, foi transferida para a Compagnie Imperiale de Chemins de Fer du Rio Grande do Sul.

Em 17/02/1883, pelo Decreto 8887, foi autorizada a fusão dessa Cia com a Southern Brazilian Rio Grande do Sul Railway.

Em 19/06/1905, por Decreto, a ferrovia gaúcha passa ao controle dos Belgas, sob a denominação de Companhie Auxiliaire de Chemins de Fer ao Brésil.

No Brasil, parte da ferrovia do RGS pertencente à União, foi arrendada em 15/03/1898 à empresa Belga Compagnie de Chemins de Ferro au Brasil e teve os seguintes Diretores:

De 1891 a 1897 - Eng Dilermando de Aguiar (Dez de 1891 a 02/12/1897)

De 1898 a 1918 - Eng Gustavo Vauthier - Diretor Geral da Viação Férrea no RGS

De 1910 a 1914 - Eng Gustavo Vauthier(Cia Belga) e Cartwright(Cia Inglesa)

De 1918 a 1920 - Eng (Desconhecido)

Em 1920 a União Federal cancelou o contrato com a Cia Belga e o Estado do RGS encampou todas as estradas de ferro do seu território, sendo seus diretores:

De 1920 a 1926 - Dr . Augusto Pestana(27/07/1920 a 26/11/1926)

De 1924 a 1925 - Eng Ildefonso Soares Pinto(Até 16/03/1925)

De 1926 a 1929 - Eng Otacílio Pereira(1ª vez)

De 1929 a 1935 - Eng Fernando Olintho de Abreu Ferreira

De 1925 a 1936 - Eng Negreiros

De 1937 a 1940 - Eng Otacílio Pereira(2ª vez)

De 1941 a 1943 - Eng João Valdetaro de Amorim e Mello

De 1943 a 1946 - Eng Aimoré Soares Drumond de Macedo

De 1946 a 1949 - Cel José Diogo Brochado da Rocha

De 1949 a 1951 - Cel Antonio Adolfo Manta(Interventor)

De 1951 a 1952 - Eng Carlos Gomes

De 1952 a 1956 - Eng Odon Ventura

De 1956 a 1960 - Eng Enio Nicola

De 1960 a 1964 - Eng Rubens Porcúncula

De 1964 a 1968 - Eng Pércio Reis

De 1968 a 1972 - Eng Vicente Cortazzi

De 1972 a 1976 - Eng Dovile Cavedon(13ª Divisão Operacional)

De 1976 a 1980 - Eng Plauto Adroaldo Faccin

De 1980 a 1984 - Cel Paulo Nunes Leal

De 1984 a 1988 - Eng Químico Gilberto Nascimento

De 1988 a 1992 - Eng Edemar Mainardi(Superintendente Regional - 6)

De 1992 a 1996 - Eng Carlos Rodrigues Ribeiro

De 1996 a 2000 - Eng Oscar Pascoal Bianchi

De 2000 a 2005 - Eng Oscar Pascoal Bianchi

### **3. CHEFES DE OFICINAS DO KM3**

- Francisco Neumaier - 1925-1930

- João Batista Lengerine - 1930-1933

- Mariense Varella - 1933 - 1935

- Henrique Biasoli - 1935 - 1937

- Márcio Lemos Manzoni - 1937-1938

- Rodolfo Dagnino - 1938-1940

- Tec Josué Piccini - 1940-1944

- Tec Darci Piccini - 1944-1945

- Eng Euclides Gonçalves - 1945-1950

- Eng Telmo Jardim de Oliveira - 1950-1954

- Eng Sinval Rabelo da Silva 1954-1956

- Eng Edy Paulo Pereira dos Santos-1956-1960

- Eng Paulo Meinhardt - 1970-1972

- Eng José Carlos Sampaio - 1972-1973

- Eng Hermes Bressan - 1973-1988

- Eng Claudionei Kraemmer - 1988-1998

Nota: Alerta-se que os períodos de exercício dos cargos, bem como a ordem cronológica, não são fiéis, por conta das fontes informantes divergirem nas publicações.

## **FERROVIÁRIOS NA POLÍTICA PARTIDÁRIA**

No meio ferroviário houve inúmeros destaques na política, quase todos eles nascidos dos movimentos classistas ou sindicais. O Chefe das Oficinas de Santa Maria, Josué Piccini, foi vereador e Presidente do Legislativo, ocupando, em certa oportunidade, o cargo de Prefeito (na ausência do titular). Moisés Velasquez, foi vereador por mais de uma legislatura e também Deputado Estadual. Adão Correia de Melo, Foi Vereador por mais de 2 legislaturas. Claudio Rosa, também foi vereador por mais de 2 legislaturas. Como militantes Alexandre Cruz, Telmo Gonçalves e outros. Muitos outros servidores se envolveram em política partidária, integrando movimentos reivindicatórios de melhoria salarial e de manifestações ideológicas, como na Revolução de 31/03/1964, que levou alguns militantes a prisão em quartéis de Santa Maria. Esta manifestação trouxe transtornos às famílias de servidores que ficaram sem salário durante o julgamento.

### **DESTAQUE NAS OFICINAS DO KM3**

Muitos profissionais marcaram brilhantes passagens pelas oficinas, tanto de nível superior quanto de nível médio ou técnico, mas quem deixou um legado de experiência, conhecimento, de amor ao trabalho e zeloso para com o patrimônio da empresa, foi o 1º Chefe das Oficinas de Pontes Metálicas - Telmo Sartori Nunes. Não era engenheiro, mas fazia trabalhos preciosos na montagem de pontes. Conseguiu, ao longo do tempo, granjear o carinho e a simpatia de superiores e subordinados devido a sua simplicidade e disposição para passar dicas e macetes aos novos ferroviários. Nas visitas da Chefia da empresa aos postos de trabalho, era um dos primeiros a apresentar as boas vindas aos visitantes. Era o único profissional que não tinha curso superior, mas sabia se portar e dialogar assuntos altamente técnicos.

### **PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS**

Iniciou na década de 1960 com a sigla: PC - Plano de Cargos. Mas tarde, passou a PCS - ,Plano de cargos e salários.

A implantação do Plano de Cargos e Salários(PCS) passou por diversas fases, buscando a remuneração justa para cada cargo na empresa. Foi estabelecido níveis para cada tipo de atividade, permitindo a ascensão em cada faixa de nível, através de merecimento e por tempo de serviço. Na forma de merecimento, a avaliação era feita por ficha contendo 15 quesitos ou mais, cada qual recebendo nota de 1 a 10. Os servidores com maior pontuação recebiam melhoria salarial por mudança de nível, conforme o número de vagas disponíveis. Em qualquer das duas formas de avaliação, era observado o interstício para concorrer. Por tempo de serviço, todos concorriam a melhoria de nível.

### **PAGAMENTO DO PESSOAL**

Nos tempos da VFRGS o pagamento do pessoal era feito através do Carro Pagador que percorria as Estações e procedia o pagamento de todas as categorias profissionais. Na chegada do trem pagador formavam-se longas filas e o dinheiro era levado em sacolas ou saco plástico e, muitos ferroviários não tinham noção de quanto recebiam. O comércio da localidade recebia uma injeção de moeda circulante movimentando a economia local, fazendo crescer também o crédito do profissional ferroviário. Muitos aproveitaram a época das “vacas gordas” e fizeram seu “pé de meia”, adquirindo sua casa própria. Outros, gastavam além do que recebiam na certeza que no próximo mês mais dinheiro chegava. Tal situação despertou o interesse de muitos em constituir uma 2ª família, ocasionando inúmeras separações entre casais menos preparados. Os tempos mudaram e a poeira

baixou, restando a lamentação de não ter aproveitado a grande oportunidade de uma vida melhor no futuro. Na década de 60, o pagamento do pessoal passou a ser feito em rede bancária, quando cada servidor recebia o comprovante do que iria receber através de contra-cheque ou olerite.

### **TRANSPORTE DO PESSOAL E ALIMENTAÇÃO**

O transporte de servidores que moravam nas imediações da linha férrea até o KM2 era realizado, gratuitamente, pelo Trem PS, composto de 4 carros com bancos de madeira, tracionados por uma locomotiva de manobra. Fazia 4 percursos diários: Saía pela manhã às 06h30min do KM2, chegando no KM 3 às 7h. As 11h30 saía do KM3 levando os trabalhadores para almoçar nas suas respectivas residências até o KM2. Às 12h 45 min retornava para o KM3 para iniciar o trabalho as 13h. No fim da tarde, 17h30min retornava ao KM2, encerrando a jornada do dia.

A maioria dos servidores não tomava café em casa - trazia ao local de trabalho para tomar no intervalo de 15 min, às 9h da manhã. Na parte da tarde trazia lanche para ser consumido no intervalo de 15 min, às 15 h. Trabalhavam 4h 30 min de manhã e 4h30min no turno da tarde para não trabalharem aos sábados.

Os servidores que moravam longe da pegada do trem ou outra localidade não servida pelo Trem PS, traziam sua marmita e colocavam em geladeira de um Refeitório preparado pela chefia das Oficinas.