

Proposta Indecente na 1ª Rodada do ACT 2024-26



Em 02/04/2024, na 1ª Rodada de Negociação ocorreu em Brasília/DF, por meio de seus representantes, a Eletrobras teve a coragem de oferecer uma **proposta indecente de não corrigir os salários pela inflação do período, e ainda propôs a redução de 12,5% nos salários dos empregados que ganham remuneração mensal de até R\$ 15.572,00, o que ela chamou de empregados “hipossuficientes”.**

Em que pese a melhoria nos resultados apresentados em suas Demonstrações Financeiras Consolidadas no exercício de 2023, muito por conta da significativa redução do quadro de pessoal, que provocou impacto na redução do gasto com PCMSO, devido ao decréscimo de despesas de pessoal, que foi em torno de 33% da Folha de Pagamento Bruta dos Empregados, a preocupação pela estabilidade de seu corpo funcional decresceu em enorme proporção.

A direção da empresa, para afastar os sindicatos de poderem continuar exercendo suas atribuições, adotou, como um sentido completamente equivocado, a postura de denominar os empregados que recebem **remuneração mensal acima de R\$ 15.572,00, de “hiper suficientes”,** impondo (travestido de proposição) uma negociação individual ainda mais perversa, com reduções salariais significativas.

Não sendo suficiente ainda apresentar uma **“proposta indecente”,** ainda enviou comunicado no dia 05/04/2024, aos empregados dizendo que esta negociação está amparada pela nova CLT, dando a entender em seu comunicado que os empregados que ganham uma remuneração mensal superior a R\$ 15.579,00 não estariam mais representados pelos Sindicatos de suas categorias profissionais. Portanto, estes empregados deveriam ser submetidos a negociação individual, o que é totalmente descabido. Quando na verdade, a legislação apenas faculta ao empregado o direito de fazer negociação individual, caso ele tenha este interesse, ou seja, seja vantajoso para o empregado. O que certamente não é o caso da grande maioria dos empregados.

Embora existam posicionamentos que defendem a inexistência de limites à negociação coletiva, tal entendimento demonstra-se equivocado ante o que está consolidado na Ordem Jurídica, conduzindo-nos a uma interpretação legítima e compatível com o Ordenamento Jurídico vigente.

Resta claro que a Constituição recepcionou, em parte, antigos preceitos legais que estabeleciam parâmetros para a redução salarial (critério da motivação tipificada) — agora submetidos tais preceitos, sempre, ao crivo da negociação coletiva. **Desse modo, a redução permitida pela norma autônoma negociada teria de se enquadrar nas situações de força maior ou prejuízos devidamente comprovados (art. 503, CLT) ou, pelo menos, de conjuntura econômica adversa (Lei n. 4.923, de 1965), respeitado o percentual máximo de 25% de redução e o salário mínimo legal (art. 503, CLT); ou teria, por fim, de se enquadrar na nova hipótese redutora de jornada e salário estabelecida pela Lei n. 13.189/2015 (antigo PPE-Programa de Proteção ao Emprego), com mudanças promovidas pela MPr. n. 761/2016 e respectiva Lei de Conversão n. 13.467/2017”. (DELGADO, 2019, p. 1243 e 1244).**

Não existe o “liberou geral” que se quer impor.

Portanto, a redução nominal de salário, seja ela negociada mediante CCT, ACT ou por empregado hipersuficiente, por certo não pode ocorrer de modo absolutamente irrestrito, pela razão de que a este fenômeno de alteração contratual objetiva, do tipo quantitativo, deve se impor os limites enfocados acima.

Sendo assim, esta Intersindical volta a orientar que os (administradores, contabilistas, economistas, engenheiros e técnicos industriais), para que não assinem nenhum acordo individual, e que denunciem qualquer assédio moral neste sentido ao sindicato de sua categoria profissional.

Por fim, informamos que a 2ª rodada de negociação do ACT Nacional da Eletrobras e suas Subsidiárias, está marcada para o dia 09/04/2024, ocasião que torcemos para que a Diretoria Executiva da Eletrobras, reflita a respeito e apresente uma **proposta digna de ser analisada pelas assembleias dos empregados,** que são o capital intelectual desta organização, cujo expertise técnico, é que irá garantir o crescimento e desenvolvimento organizacional, tanto para a manutenção e operação, quanto para a implantação de novos investimentos, o que possibilitará a ampliação do “Market Share” da Eletrobras e suas subsidiárias no Setor Elétrico Brasileiro.

**INTERSINDICAL NA REPRESENTAÇÃO LEGAL DAS SUAS CATEGORIAS
E NA DEFESA DE TODOS OS EMPREGADOS DA ELETROBRAS / CGT ELETROSUL**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE-SC | SAESC | SINTEC-SC | SINDECON-SC | SINCÓPOLIS-SC