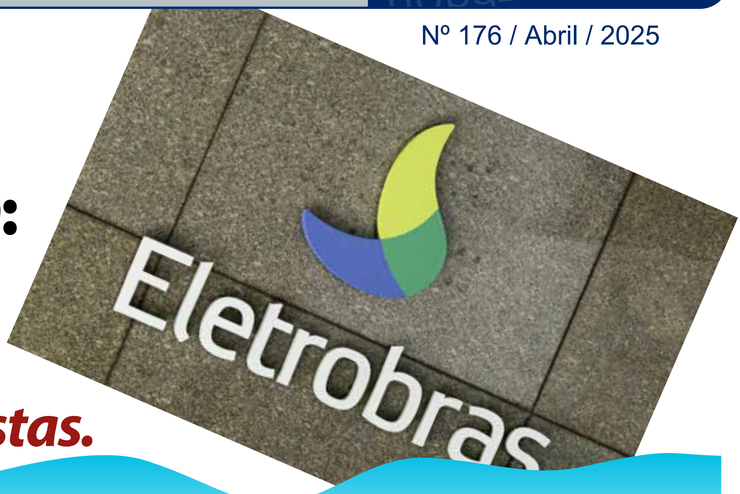
senge-sc 53 ANOS
Sindicato dos Engenheiros no Estado de Santa Catarina
BOLETIM
Nº 176 / Abril / 2025

DESAFIOS DA PRIVATIZAÇÃO:

demissões, transparência e direitos trabalhistas.



A privatização da Eletrobras, com a proposta de maior eficiência e modernização, tem sido acompanhada por mudanças significativas no quadro funcional. Entre os desafios enfrentados estão as demissões em grande escala e a necessidade de maior transparência na gestão dos recursos humanos.

Em especial, preocupa a ocorrência de desligamentos de empregados em tratamento de saúde ou afastados por questões médicas, situação que merece atenção quanto à conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal.

De acordo com informações institucionais, a Eletrobras destaca em seus valores a ética, o respeito à vida, à integridade e à valorização das pessoas, comprometendo-se com o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social. No entanto, os impactos das mudanças organizacionais têm gerado preocupação entre empregados e entidades representativas.

Desde a desestatização, mais de 4 mil empregados foram desligados, e há previsão de redução adicional de 20% no quadro de pessoal. Temos alertado para a necessidade de maior transparência nos dados, para garantir que as informações estejam completas e acessíveis, viabilizando um controle social efetivo.

Um ponto que merece atenção especial é o desligamento de empregados que se encontram afastados por questões de saúde. Há registros de dispensas durante o período de auxílio-doença, com laudos vigentes e sem alta médica formal, o que pode configurar incompatibilidade com a legislação trabalhista e previdenciária.

GARANTIAS LEGAIS NA CLT E NA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

A CLT, em consonância com a Constituição Federal e a legislação previdenciária, assegura proteções específicas ao empregado em situação de afastamento médico. O artigo 118 da Lei nº 8.213/91 garante estabilidade provisória de 12 meses após a cessação do benefício para afastados por doença ocupacional ou acidente de trabalho, impedindo a rescisão sem justa causa nesse período.

Além disso, o artigo 476 da CLT determina que o contrato de trabalho permanece suspenso enquanto durar o benefício previdenciário por incapacidade. Mesmo nos casos de auxílio-doença comum (espécie B31), embora não haja previsão de estabilidade automática, a dispensa durante o afastamento tem sido analisada com critério pelos tribunais, sobretudo quando há indícios de que a empresa não tenha observado o devido cuidado diante da condição de vulnerabilidade do trabalhador.

Casos relatados apontam para impactos negativos no bem-estar dos empregados, incluindo agravamento de condições de saúde e aumento da pressão psicológica. Diante desse cenário, é essencial que as práticas de gestão de pessoas estejam alinhadas à legislação vigente e aos princípios de responsabilidade social. A fiscalização por parte das autoridades competentes e o diálogo entre empresa, sindicatos e empregados são fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho equilibrado e respeitoso.