

"ELETROBRAS INSISTE EM DEMISSÃO EM MASSA".

Após a reunião do dia 16/07/2024 em que foi realizada em Brasília a 3ª rodada negocial das Entidades Sindicais com a Eletrobras, as entidades sindicais encaminharam uma contraproposta para a Eletrobras, visando a retomada das negociações, que apresentava os seguintes pressupostos básicos:

Cláusula 24 – Garantia de Emprego:

Abertura do Plano de Demissão Consensual vitaminado, proposto pela Eletrobras, com alteração do limite indenizatório de teto alterado de R\$ 400.000,00 para R\$ 600.000,00 (Seiscentos mil reais). Onde seriam pagos a multa de 40% do FGTS, acrescidos de todas as verbas indenizatórias legais de uma demissão sem justa causa, além do pagamento de 12 meses do valor equivalente a remuneração fixa mensal do empregado;

Se o nº de adesões do PDC, for superior a 7,5% seria incluso no % de rotatividade do Quadro de Pessoal de um limite de no máximo 7,5%, portanto preservando 92,5% do quadro de pessoal de 30/04/2024;

Garantia de emprego ou salário (remuneração fixa) até o fim do ACT 2024/2026, para os empregados que serão substituídos no percentual de turnover de 7,5%.

Cláusula 23 - Da Nova Arquitetura Carreira e Remuneração:

O PCR (Plano de Carreira e remuneração), o SGD (Sistema de Gestão e

Desempenho) e o SAN (Sistema de Avanço de Níveis), serão congelados após a assinatura do ACT 2024/2026;

As rubricas criadas a título de vantagem pessoal configuram rubricas salariais, e sobre elas incidirão as mesmas parcelas sobre o salário base, como horas extras, férias, 13º salário e demais incidências legais;

O Enquadramento do empregado na arquitetura de Carreira e Remuneração não trará redução salarial aos empregados envolvidos, mesmo que a sua remuneração não se enquadre dentro dos limites da arquitetura;

A Empresa disponibilizará e negociará com os Sindicatos a nova Arquitetura Salarial até o dia 30/09, sendo que a matriz Salarial do Atual PCR, permanecerá vigente até o final da negociação, quando a Matriz/Tabelas Salariais do PCR vigente será congelada.

Em 18/7 a Eletrobras enviou a Correspondência CTA GCRDT 1475/2024 ao Coletivo Nacional dos Eletricitários e as diversas Federações de Empregados, informando que poderia avançar na questão de isonomia do abono, se o Acordo fosse assinado em mesa; portanto desde que fosse superado o ponto de divergência sobre o quadro mínimo.

Em relação ao percentual de 7,5% e a garantia de emprego por 21 meses, afirmou não haver concordância da empresa. Disse ainda que para reabrir as negociações, os Sindicatos deveriam aproximar uma contraproposta para a empresa, de 25% de redução do quadro de pessoal, bem como da quantidade de 12 meses da garantia de emprego ou salário.

Por fim, a Eletrobras informou que como os sindicatos ainda não aceitaram o mecanismo do quadro mínimo proposto pela Empresa, e que o quadro mínimo proposto pela empresa durante a vigência do ACT 2024/2026 os 75% do Quadro existente em 30/04, com garantia de emprego e/ou salário de 12 meses, somente estão dispostos a fazer uma

nova reunião, se as entidades sindicais avançarem e aproximarem a proposta dos pontos acima destacados.

Diante do exposto, vemos que a Eletrobras insiste em “demissão em massa”, e reafirmamos que pretende demitir 25 % do Quadro de Pessoal existente em 30/04/2024, mirando para todos os lados do grupo Eletrobras, fazendo uma política de caça aos salários mais elevados dos empregados, o que visa atingir aos empregados mais experientes e qualificados que atuam no Sistema Eletrobras, em especial atingindo a grande maioria dos empregados das categorias diferenciadas.

Ao contrário do que diz a Eletrobras, as entidades sindicais estão dispostas sim a negociar, porém sem açodamento, e sem concordar com a redução de direitos e benefícios historicamente conquistados, e sobretudo sem a injusta e irresponsável demissão em massa proposta pela empresa.

As categorias diferenciadas dos Administradores, Contabilistas, Economistas, Engenheiros e Técnicos Industriais de Nível Médio, por meio de suas entidades sindicais que compõe esta Intersindical, informam que podem sim negociar uma redução gradual do quadro de pessoal, por meio de um PDC (Plano de Demissão Consensual), ou PDV (Plano de Demissão Voluntária), desde que o empregado possa manifestar o seu desejo voluntário de desligamento, ao receber um valor de incentivo justo, com uma substituição programada, sem colocar em risco a operação e o desabastecimento de energia elétrica para a sociedade brasileira.

UNIDOS SOMOS MAIS FORTES!

**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