

Nossa luta é pela valorização dos trabalhadores e das trabalhadoras da Eletrobras!



Em seu *Livro Direito Societário* (19ª Edição, 2022), José Edwaldo Borda, ensina:

"os empregados representam um dos interesses fundamentais a que se destina a sociedade anônima, logo não podem ficar desguarnecidos e à mercê de decisões extemporâneas e sem que haja causas legítimas".

A Eletrobras privatizada e sob o comando de Wilson Ferreira Pinto Junior, após promover um reajuste estratosférico em sua remuneração e se proteger com cláusula rescisória de mais de R\$ 2 milhões, entabula discurso para realizar a demissão de empregados experientes por juniores que levaram mais de 10 (anos) para ficarem prontos para atuarem no complexo sistema elétrico da Eletrobras, que constitui a espinha dorsal do sistema elétrico nacional.

Para justificar as demissões, Wilson Ferreira Pinto Junior ignora as consequências e os riscos da perda de capital intelectual e capacidade técnica da companhia e se escuda numa cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho, fechado sob muita pressão sobre as entidades sindicais, em audiência no TST, pressão está também imprimida sobre uma categoria preocupada com o futuro e com as maldades que serão implementadas a partir do falacioso plano de transformação que conquistou alguns corações carreiristas.

No formulário 20F2022, exigência imposta pela legislação americana, o Wilson Ferreira Pinto Junior discorre com desenvoltura sobre os riscos aos quais a Eletrobras está submetida e registrou o seguinte sobre os riscos à gestão (tradução livre):

"Riscos Relacionados à Nossa Gestão

Parte do sucesso de nossas operações e da implementação de nossa estratégia depende da qualificação técnica dos integrantes de nosso gerenciamento e certos funcionários-chaves, e não podemos garantir que seremos capazes de mantê-los ou substituí-los por outros.

*Parte do sucesso de nossas operações e da implementação de nossa estratégia depende do conhecimento, habilidades e esforço dos membros de nossa equipe de gestão e alguns funcionários-chave. **Se membros-chave de nossa equipe de gerenciamento ou funcionários-chave deixarem nossa empresa, não podemos ser capazes de encontrar profissionais igualmente qualificados para substituí-los em tempo hábil.***

Os “riscos relacionados à nossa gestão” informado no formulário 20F2022 aos acionistas americanos estão repletos de inverdades, pois a eventual perda de **inteligência intelectual e capacidade técnica** da Eletrobras vem acontecendo há algum tempo e sob a responsabilidade direta de Wilson Ferreira Pinto Junior, mediante aplicação de programas de desligamentos “voluntário” (voluntários só no nome, uma vez que apontam a demissão sumária em caso de não adesão), além dos assédios que os empregados mais antigos e experientes são submetidos.

Infelizmente, na Eletrobras, a discriminação por idade (etarismo) é uma realidade vergonhosa, que joga por terra todo o discurso sobre ESG e Pacto Global. Para se ter ideia da prática discriminatória vigente na Eletrobras – a nova gestão estabeleceu que pessoas com idade igual ou superior a 65 anos não podem fazer parte da Diretoria Executiva, medida completamente absurda que contraria a Constituição Federal de 1988 que, em seu artigo 3º, disciplina ser um dos objetivos fundamentais da República a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Essa medida adotada pela Eletrobras tem como pano de fundo e objetivo constranger as pessoas que fazem parte do corpo funcional e estão nesta faixa de idade, ou seja, uma política de RH focada no constrangimento e na discriminação!

Por falar em PDV sob pressão e práticas discriminatórias, a Companhia Docas do Espírito Santo (CODESA), privatizada na gestão de Jair Bolsonaro, está forçando trabalhadores a aderirem a um Plano de Demissão Incentivada e “Voluntária” (PDIV), utilizando os mesmos métodos adotados pela Eletrobras. De acordo com a reportagem em anexo, o atual Ministério da Gestão e Inovação (MGISP), com a intermediação Advocacia Geral da União (AGU), analisará a viabilidade de realocação dos demitidos da CODESA em outros órgãos da Administração Federal. **Vamos acompanhar de perto este assunto junto ao MGISP e a AGU, pois trata-se de tema importante para a nossa categoria!**

A gestão de Wilson Ferreira Pinto Junior é tão perversa que prefere demitir empregados, ao ponto de não fazer acordo no processo judicial de sucessão trabalhista, referente a ENBPar, impedindo a ida daqueles empregados que queiram ir.

Neste contexto, diante de tantas barbaridades praticadas e as que estão programadas dentro do plano de destruição da Eletrobras, **a AEEL continua na luta pela Reestatização da Eletrobras**, interagindo com os 3 poderes e envidará esforços junto aos parlamentares no Congresso Nacional para aprovação do Projeto de Lei que garante o aproveitamento dos empregados que já foram demitidos e daqueles que vierem a ser demitidos pela Eletrobras no bojo do maléfico processo de privatização conduzido pelo desgoverno de Bolsonaro e que, lamentavelmente contou com o apoio de muitos, que hoje estão sendo premiados internamente.

Compartilhe esse informe com os colegas!

Juntos somos sempre mais fortes!

ASSOCIE-SE A AEEL ([clique aqui](#)) OU AO SINDICATO DE CLASSE ([links nos logos abaixo](#)).

A diretoria, 5 de maio de 2023.

Associação dos Empregados da Eletrobras - AEEL

