

Eletrobras continua Campanha de Assédio para Redução Salarial mesmo com o ACT 2024/26 em vigor!



A Eletrobras continua firme na sua campanha ilegal de redução de salário dos seus trabalhadores e trabalhadoras! Além de assediá-los forçando-os à assinatura de acordo individual, agora tenta cooptar sindicatos a pactuarem com essa ilegalidade!

A Eletrobras não vai se sair bem dessa! Pois as entidades de representação dos trabalhadores e trabalhadoras da base Rio e EletroFurnas não aceitarão! E, certamente, tomaremos as medidas judiciais cabíveis. Queremos dialogar, mas certas coisas têm hora certa para aprovação.

Há tempos vimos denunciando a área de Governança, Riscos, Compliance e Sustentabilidade da empresa por sua inoperância e leniência, nesse caso COMO SEMPRE, nada tem feito para frear essa conduta antiética. Está claro que essa diretoria não funciona, pois sequer avalia os possíveis riscos de exposição da empresa, de forma a protegê-la de multas, sanções legais, perdas financeiras e danos à reputação. Ou seja, justificar a sua existência na Empresa. Se assim o fizesse, asseguraria o cumprimento do ACT 2024/26, das leis trabalhistas e das normas de segurança do trabalho, evitando as questões já citadas e o desgaste no clima organizacional.

Não podemos ser hipócritas e achar que não haverá demissões em caso da redução salarial. Haverá demissões sim, independentemente de redução salarial. Isso porque o ACT 2024/26 foi aprovado em assembleia com os trabalhadores e trabalhadoras, com cláusula de demissão. Vejamos:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – DO QUADRO MÍNIMO

Durante a vigência do ACT, ou seja, de 01.05.2024 até 30.04.2026, deverá ser preservado o quadro mínimo correspondente à redução quantitativa do quadro de empregados em, no máximo, 1.200 (mil e duzentos) postos de trabalho, decorrente de demissões sem justa causa e consensuais, nos termos do Parágrafo Primeiro, excluídos os empregados que porventura tenham aderido aos planos de demissão voluntária incentivados ofertados na vigência do ACT 2022/2024 e ainda não tenham se desligado das empresas.

Parágrafo Primeiro: A redução prevista no Caput (1.200 profissionais) incidirá sobre a base de empregados admitidos antes de 17.06.2022, sendo que o cômputo dos desligamentos considerará também os desligamentos efetivamente aceitos pela Empresa decorrentes do Programa de Demissão Consensual da Cláusula Vigésima Quinta.

Parágrafo Segundo: Além do limite previsto no Caput, a Empresa poderá ainda desligar sem justa causa mais 400 (quatrocentos) profissionais admitidos antes de 17.06.2022, sendo que tais

desligamentos serão precedidos da reposição dos empregados (*turnover*).

Parágrafo Terceiro: O limite adicional de 400 (quatrocentos) desligamentos sem justa causa previsto no parágrafo anterior será reduzido na proporção de 1,5 (um inteiro e cinco décimos) para cada 5 (cinco) desligamentos adicionais efetivamente aceitos pela Empresa no Programa de Demissão previstos em seu Parágrafo Primeiro contarão para o segundo limite de 400 (quatrocentos) desligamentos previsto em seu Parágrafo Segundo, mas considerando apenas a redução proporcional descrita no Parágrafo Terceiro da Cláusula Vigésima Sexta, tudo conforme o estabelecido na referida Cláusula.

Conforme entre linhas acima, Cláusula **26ª do ACT**, aprovamos demissão de 1.600 empregados. Pelo que foi informado pela Eletrobras, ainda faltam realizar 429 dispensas de empregados, quadro abaixo:

DESLIGAMENTOS REALIZADOS DE 01.05.2024 A 25.06.2025		
Base: profissionais admitidos antes de 17.06.2022		
A	Desligamentos via PDC/PDCI já realizados	762
B	Desligamentos sem justa causa já realizados	385
C	Desligamentos consensuais já realizados	24
D	TOTAL	1.171

É por isso que reiteramos que haverá demissões até o limite aprovado em assembleia, havendo a redução salarial ou não. Neste acordo coletivo, não cabe fazer discursão/negociação de redução salarial, até porque acordamos entre as partes e salvaguardamos no ACT, que **não haveria redução salarial**. Veja o que diz o Parágrafo Quarto, da Cláusula Vigésima Terceira:

Parágrafo Quarto: O enquadramento do empregado na Arquitetura de Carreira e Remuneração não trará redução salarial aos empregados envolvidos, mesmo que sua remuneração não se enquadre dentro dos limites da Arquitetura.

Vejam também que o ACT se encontra vigente:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo abrange todos os empregados da Empresa signatária pertencentes às categorias profissionais representadas pelas entidades sindicais signatárias em suas bases territoriais Rio de Janeiro, Minas Gerais, São Paulo, Espírito Santo, Mato Grosso, Foz do Iguaçu-PR e Goiás (exceto Serra da Mesa), e terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2024 e encerrando-se em 30 de abril de 2026.

Desta forma, caso a Eletrobras continue insistindo em querer violar o ACT vigente, impondo aos trabalhadores e trabalhadoras uma redução salarial, por via de acordo individual, cabe aos sindicatos tomarem as devidas providências, para manterem a integridade do ACT 2024/26 aprovado em assembleia, ainda que por via judicial.

Ainda é sumo conhecimento que o inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (CF/88), que trata da irredutibilidade do salário, não foi abolido e continua em vigor. Ele estabelece que o salário não pode ser reduzido, exceto em casos específicos previstos em convenção ou acordo coletivo. Mais uma vez ressaltamos a importância do ACT 2024/26 que está em plena vigência até 30/04/2026.

Entendemos que a Eletrobras está usando de abuso, ao tentar aplicar aos trabalhadores e trabalhadoras qualquer forma de redução salarial.

Com a palavra a Vice-Presidência Executiva de Governança, Riscos, Compliance e Sustentabilidade!

Rio de Janeiro, 2 de julho de 2025.
Associação dos Empregados da Eletrobras - AEEL.