

# Boletim da Federação Regional dos Urbanitários do Nordeste



SINDURB/PE - SINERGIA/BA - SINTEPI - SINDELETRO-CE  
SINERGIA/SE - STIU/AL - STIU/PB - SINTERN

Maio - 2024

## *Sindicatos vão levar proposta final apresentada pela Eletrobras para análise e decisão soberana da categoria*

**A**pós cinco rodadas de negociação, marcadas pelos embates entre as bancadas, foi apresentada pela Eletrobras a proposta final para o acordo Coletivo de Trabalho.

Importante lembrar que a proposta alcançada é fruto de um gigantesco esforço dos representantes sindicais para manter o máximo possível do nosso conjunto de benefícios e sair do estágio negativo de reajuste de -12,5%, proposto pela Eletrobras.

Consideramos que a proposta possui importantes avanços, inclusive com os refinamentos posteriores solicitados pelos dirigentes sindicais. No caso dos postos de trabalho, item fundamental para a nossa categoria, a redação está acima do que é praticado no mercado e pelo que determina a própria CLT, assegurando garantia de emprego ou indenização nos próximos 12 meses.

No geral, o resultado das negociações garante um acordo de 2 anos, com indenização em caso de desligamentos sem justa causa, abono para os dois anos e manutenção da maioria do nosso acordo e benefícios. É importante destacar que as dificuldades encontradas para fechar o acordo é um reflexo do novo modelo de gestão após a privatização da holding. Desde de 2022, no governo Bolsonaro, a Eletrobras foi entregue ao setor privado, que agora mantém uma nova lógica de gestão de RH, alinhado ao que é praticado no mercado.

Em nossa avaliação, foi alcançada uma proposta que tem avanços sim, mas, também, com alguns itens desfavoráveis em relação ao que tínhamos quando a empresa ainda era estatal. Não consideramos, entretanto, uma ida ao TST para o julgamento de Sentença Normativa, já que não há precedentes de assegurar garantia do emprego ou sequer manutenção do conjunto já mantido nas negociações. Via de regra, as decisões do judiciário têm sido desfavoráveis e, seria, portanto, imprudente ameaçar o que já foi alcançado em mesa.

É preciso considerar (ao todo), o avanço no estágio atual em que a negociação foi colocada, onde, inicialmente, havia a perspectiva de redução salarial brusca e retirada de grande parte dos nossos benefícios, além de limitação da atuação sindical e introdução de cláusulas ainda mais desfavoráveis para os trabalhadores.

Dessa forma, encaminhamos a proposta alcançada (*confira os principais itens no verso*) para análise e decisão soberana da categoria. Esclarecemos que a proposta foi apresentada sob a condição de aprovação em sua totalidade. Ou seja, na íntegra, sem opção de aprovação parcial dos itens. Confira também, no verso, a programação das assembleias deliberativas nas bases Chesf.

**Pagamento da PLR 2023** - A Eletrobras confirmou o pagamento da diferença da segunda parcela da PLR 2023 para o dia 11/07.



# PRINCIPAIS ITENS PROPOSTA ALCANÇADA

**ATENÇÃO: CONFIRA A ÍNTEGRA DA PROPOSTA NAS ASSEMBLEIAS**

**VIGÊNCIA: 2 ANOS**

**REAJUSTE SALARIAL E DE BENEFÍCIOS:** IPCA nos dois anos para quem tem remuneração fixa até R\$ 6.000,00.

**BENEFÍCIOS MANTIDOS INTEGRALMENTE:** \*Auxílio creche/babá/educacional, Auxílio alimentação, Horas Extras a 100% aos sábados, domingos e feriados (válido para empregados admitidos antes de 17/06/2022), Adicional de penosidade, Auxílio Funeral e Programa de Reembolso para Pessoas com Deficiência.

**ABONO INDENIZATÓRIO:**

Os valores abaixo serão pagos em 2024, após assinatura do ACT e em data a ser definida pela Companhia e em maio de 2025.

**PROFISSIONAIS COM REMUNERAÇÃO FIXA DE ATÉ R\$ 6 MIL:** Admitidos antes de 17.06.2022: Abono de **R\$ 7 mil**. Admitidos após 17.06.2022: **Abono de R\$ 1 mil**.

**PROFISSIONAIS COM REMUNERAÇÃO FIXA ENTRE R\$ 6 A 20 MIL:** Admitidos antes de 17.06.2022: Abono de **R\$ 9 mil**. Admitidos após 17.06.2022: Abono de **R\$ 3 mil**.

**NOVA ARQUITETURA DE REMUNERAÇÃO E CARREIRA:** O Plano de Carreira e Remuneração (PCR), o Sistema de Gestão de Desempenho (SGD) e o Sistema de Avanços de Níveis (SAN) serão congelados. Junção das rubricas fixas na rubrica Vantagem Pessoal ACT 24/26.

**CLÁUSULAS DOS ESPECÍFICOS APRESENTADAS PELO CNE:** Sobre as 46 cláusulas dos ACTs específicos, apresentadas pelo CNE, temos que: \* 16 estão sendo agregadas no ACT Nacional. \* 09 não serão mantidas; \* 21 estão sendo mantidas para as empresas que já as praticam em seus acordos específicos, sendo prorrogadas por 1 ano, até a próxima data-base.

**UNIFICAÇÃO DAS RUBRICAS SALARIAIS, COM CONSEQUENTE CONGELAMENTO DOS ITENS QUE NÃO SÃO SALÁRIO BASE:** Unificação das rubricas salariais fixas em apenas duas: salário base mais vantagem pessoal, sendo que esta última reunirá todas as parcelas remuneratórias fixas dos empregados (ATS, Função Gratificada Incorporada e demais parcelas salariais fixas que não sejam salário condição).

**ASSEMBLEIAS DELIBERATIVAS  
BASES CHESF  
TODOS OS ESTADOS NORDESTE**

**03/06/2024 (SEGUNDA)  
PERNAMBUCO 04/06/2024  
(TERÇA)**

**LOCAL E HORÁRIO SERÁ  
DIVULGADO POR CADA  
SINDICATO**

**ATENÇÃO: CONFIRA A ÍNTEGRA DA PROPOSTA NAS ASSEMBLEIAS**

**MUDANÇA DE CARGOS:** Fica prevista a possibilidade de mudanças de cargos, de nível fundamental para médio/superior e de nível médio para superior, com cumprimento de requisitos – Cláusula 54

**RESCISÃO:** Em caso de desligamento, caso dos *hiper* que reduzirem salários, a rescisão será calculada sobre o salário praticado antes da redução.

**GARANTIA DO EMPREGO E SALÁRIO:** 12 meses de garantia ou indenização. Indenização limitada a 400.000,00

**READEQUAÇÃO SALARIAL:** Salários acima de **R\$ 16.000,00** poderão ter redução negociada com a empresa. Quem reduzir, tem mais 12 meses de garantia de emprego ou indenização em caso de desligamento e receberá indenização da diferença entre a remuneração atual e a nova 12 vezes. Em caso de rescisão, a base de cálculo será a remuneração antes da redução salarial.

**GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS:** O adicional de férias de 75% será pago a todos os trabalhadores que tiverem períodos aquisitivos completos até a data da assinatura do acordo. Sobre o período aquisitivo de férias até abril de 2025, receberão adicional 50%. A partir de maio de 2025, 1/3 de adicional de férias.

**COBRANÇA DO PLANO DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO:** Coparticipação de 15% em consultas e exames; sem coparticipação em internação para titular e dependentes; comissão para acompanhar o novo plano de saúde; coparticipação no extra rol de 30%

### DISSÍDIO DAS PLRS 2015 A 2017

Ganho - saímos vitoriosos com uma decisão favorável aos trabalhadores. Perdas - Ao longo dos anos, a interpretação do termo lucratividade pela empresa. Todos os Estados do Nordeste colocaram ação na justiça para obter a diferença que entendemos como devida aos trabalhadores

### DISSÍDIO DE GREVE DO PLANO DE SAÚDE

A Base Chesf foi incluída no processo por conta das outras empresas. Nossa ação feita por Pernambuco foi derrubada nesse Dissídio. Ganhos - passamos a ter um plano de saúde com a mensalidade 20% mais barata. Perdas. Plano de pós pagamento. Separou os ativos dos aposentados. O valor que os ativos passaram a pagar no Fachesf Saúde ficou irrisório. Desde então, o compromisso geracional entre ativos e aposentados começou a diminuir, o que hoje também favorece a empresa no discurso que os ativos podem sair da Fachesf e ir para o plano de saúde de mercado.

### MEDIAÇÃO DO TST ACT 2022/2024

A base Chesf não foi As outras empresas foram. Ganho PDV 2023 com trava dos 20% do quadro Perdas. O ACT nacional passou a trazer cláusulas CLT pura para os novos contratados, que abre um precedente para os demais.

# ANÁLISES POLÍTICA E JURÍDICA

O difícil processo de negociação com a Eletrobras representa, na prática, a mudança de postura da direção da empresa em relação a política de RH. Agora privatizada, a intensão é reduzir cada vez o número de empregados, os salários e os benefícios. Tudo em detrimento do lucro. Essa é a lógica de mercado.

Mas esse novo cenário foi previsto pelos dirigentes sindicais, que sempre alertaram a categoria sobre os perigos decorrentes de uma escolha errada entre os projetos políticos nas urnas. Antes disso, inclusive, desde o golpe da Dilma e o governo Temer, já sofremos com os retrocessos da famigerada reforma trabalhista e a primeira investida da tentar privatizar a Eletrobras, que acabou ocorrendo no Governo Bolsonaro.

Naquele período, alertamos que havia dois projetos distintos, quando houve a disputa entre Haddad e Bolsonaro. A derrota do projeto democrático e popular, lamentavelmente, nos colocou nesse buraco. Pior é que havia trabalhadores na própria Eletrobras que defendiam um projeto reacionário e de retrocessos e agora sofrem com o resultado da escolha.

No momento atual, o Governo Lula tenta reequilibrar as forças. É um governo de disputa com um congresso reacionário e privatista.

Enfim, para nós do Nordeste, que sempre apoiamos os projetos progressistas, sofremos duplamente as consequências das escolhas equivocadas nas urnas da maioria da população em 2018. Em resumo, os revés que temos hoje nas negociações é uma triste consequência dessa decisão. Nos resta seguir resistindo e lutando!

## ANÁLISE DO JURÍDICO

Primeiro, destaca-se que o dissídio coletivo ocorre quando determinada categoria profissional não consegue entrar em acordo sobre aspecto jurídico, econômico ou operacionais da relação trabalhista.

Deve a entidade sindical, após as tentativas infrutíferas quanto à negociação coletiva, convocar a assembleia dos trabalhadores interessados para decidir sobre a pauta de reivindicações e a paralisação coletiva da prestação de serviços.

Deste modo, após as formalidades legais, poderá haver a instauração do dissídio de greve que, sendo o processo desenvolvido em etapas. Nos termos da legislação infraconstitucional, o TST, no caso, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações (art. 8º, Lei 7.783/1989) e a abusividade ou não da greve (Súmula 189, TST).

É importante destacar que o processo será distribuído por um (a) Magistrado da Seção Especializada em Dissídio Coletivos. Aqui, chama-se a atenção para alguns pontos importantes, como o “sorteio” do magistrado relator do processo. Tal fato é importante porque têm os pró-empregadores e pró-empregados. (Na formação atual da Seção Especializada em Dissídio Coletivos, estamos em desvantagens porque são 5 contra 4.)

De forma bem objetiva, acredito que a partir da proposta final da empresa e das reivindicações dos trabalhadores, serão levantadas Considerações para ambas as partes, tendo um peso o véis adotado pelo

Magistrado Relator do caso, seja pró-empregador e/ou pró-trabalhador, formando assim um caminho até chegar no projeto/decisão final.

A garantia de empregado, no TST, só é considerada quando há redução salarial. Por outro lado, será analisada a questão dos hipersuficientes e ser regulamentado se vai haver redução salarial para os trabalhadores desse grupo com a devida garantia de trabalho ou não.

A situação de redução salarial individual sem contrapartida coletiva não encontra precedentes, sendo difícil avaliar com certeza.

Contudo, é possível afirmar, pelo histórico da Justiça do Trabalho, que eventual insucesso na negociação coletiva e o envio da questão para dissídio coletivo (o que pressupõe comum acordo) certamente terá do Judiciário uma resposta de irredutibilidade salarial, que deverá afastar tal cláusula por não haver justificativa econômica da empresa nesta proposta de redução.

Nesse passo, verifica que ir para o TST, pode haver ganhos e perdas, sejam simultaneamente ou mais perdas, mais ganhos.

De outro lado, é relevante o alerta: a anuência do sindicato com cláusula que expressamente acolha uma redução permanente certamente dificultará tal correção pela via judiciária, inviabilizando ação direta do sindicato por incompatibilidade de conduta durante a negociação. Não inviabilizará ação individual que busque invalidar a cláusula, contudo.