

A VERDADE COMO PRINCÍPIO

Foi-se o tempo em que se preservava o bom andamento do clima organizacional na empresa. A Eletrobras de outrora sempre trabalhou para que houvesse um clima organizacional bom em suas instalações, o que se refletiria na satisfação dos seus empregados, que poderiam, assim, desempenhar as suas atividades apenas preocupados em fazer o melhor para as nossas empresas atingirem as suas metas. Mas esse tempo acabou.

No dia de hoje, os dirigentes sindicais receberam uma enxurrada de pedidos de socorro dos/as empregados/as, que estavam apavorados/as com as notícias trazidas pelos interlocutores da empresa na live realizada pela Eletrobras.

Nela, sem nenhuma preocupação com as consequências que poderiam ter as suas afirmações, os representantes da empresa teceram um rosário de mentiras e ameaças veladas aos trabalhadores, de que direitos e garantias obtidas nos anos de empresa seriam todos revogados.

Cabe às entidades sindicais desconstruir todas essas inverdades e resgatar o bom clima organizacional da empresa refutando, uma a uma, as afirmações desprovidas da verdade.

INFORMAÇÕES DISPONÍVEIS PARA TOMADA DE DECISÃO:

1. Sobre um suposta afirmação da empresa de que haverá uma nova tabela salarial que prevalecerá a partir de 19 de julho e será

dado o conhecimento pelos gestores...

Não é verdade que a Eletrobras e suas empresas podem implantar uma nova tabela salarial aos contratos vigentes.

O salário não pode ser reduzido unilateralmente pelo empregador, sem que haja uma negociação coletiva.

O princípio da irredutibilidade salarial tem como objetivo garantir que o empregado não sofra redução de seu salário pelo empregador, enquanto perdurar o contrato de trabalho, assegurando a estabilidade econômica do trabalhador.¹

Porém, não se trata de norma absoluta, e pode ser alterada em alguns casos por celebrações de acordo ou convenção coletiva de trabalho, exigindo a participação do sindicato nas negociações.

2. Sobre a suposta afirmação de que ATS deixará de existir, e que só pagariam até agosto sem incorporação...

Ao contrário do que muitos pensam, o ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – ATS não está somente no ACT Específico da Eletronorte, CLÁUSULA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO.

Esse direito, já incorporado ao nosso patrimônio financeiro, está previsto em nosso Plano de Carreiras e Remuneração - PCR, pois veio do nosso antigo Plano de Cargos Carreiras e Salários – PCCS.

Cabe lembrar que para que houvesse a migração dos tra-



¹ <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/principio-da-irredutibilidade-salarial/1161980621>



balhadores da Eletronorte do antigo PCCS para o PCR, houve a assinatura de um Termo de Adesão Coletivo e outro individual, onde, especialmente em relação ao item Promoção Por Antiguidade, ao aderirem ao PCR, os/as trabalhadores/as não perderiam o tempo acumulado no plano anterior.

Já no Termo de Adesão Individual ao PCR, ficou consignado que a adesão ao então “novo” PCR não importaria na renúncia a direitos do plano anterior nos termos do item II da Súmula 51 do TST.

3. Sobre a suposta afirmação de que a liminar que impede demissões é válida apenas para o Rio de Janeiro...

As entidades sindicais que compõem o SINDINORTE se habilitaram nos autos da Ação Civil Coletiva 0100566-57.2023.5.01.0014, que tramita na 14ª Vara do Trabalho da 1ª Região, no Rio de Janeiro.

O pedido de habilitação está pendente de apreciação pelo juízo da causa, mas é juridicamente possível, uma vez que se alicerça na circunstância de que a controvérsia travada nos autos, porquanto direcionada à ELETROBRAS, na qualidade de empresa controladora do grupo econômico composto por ela e suas subsidiárias, possui abrangência supra regional. Nesse contexto, esse MM. Juízo está irremediavelmente preventivo para a solução do conflito, conforme a dicção dos itens III e IV da OJ nº 130 da Eg. SbDI-2 do C. TST: “AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA. LOCAL DO DANO. LEI Nº 7.347/1985, ART. 2º. CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR, ART. 93.

Assim, entendemos que os efeitos da tutela de urgência abrange a todas as empresas do grupo, visto que na nova modelagem implementada pela Eletrobras, há a total submissão das subsidiárias às decisões da holding, assim, deduzimos que a decisão do juízo é extensivo às demais empresas do grupo.

A Eletrobras precisa medir a extensão dos danos causados pelas afirmações dos seus gestores através do uso de meios de comunicação corporativos, como são essas lives especialmente criadas para informar as decisões da alta direção da empresa, sob pena de estar criando um clima de terror e pânico entre seus trabalhadores e trabalhadoras, o que pode resultar em mais mortes. É perfeitamente possível caracterizar essa prática adotada na live de hoje como prática de assédio moral coletivo.

Assédio moral é todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência. Implica em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário (HIRIGOYEN, 2001).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS), se a década passada foi a das lesões por esforços repetitivos, a LER, essa será a década do estresse, da depressão, do pânico, da tortura psicológica e outros danos psíquicos relacionados com as novas políticas de gestão na organização de trabalho e que estão vinculadas às políticas neoliberais (OIT, 2001).

**NÃO IREMOS PERMITIR QUE
ESSAS PRÁTICAS DE ASSÉDIO SE
CONSOLIDEM EM NOSSA EMPRESA
SEM A NOSSA REAÇÃO.**

REAGIREMOS!!!

