

CNE

COLETIVO NACIONAL DOS ELETRICITÁRIOS

QUASE LÁ!

A história demonstrou mais uma vez que o encaminhamento da aprovação parcial da proposta da Eletrobras, apostando no canal de negociação com relação a quatro cláusulas, estava certo. A categoria, que confiou nas entidades, estava certa quando aprovou parcialmente a proposta entendendo que poderíamos avançar em relação às cláusulas 7ª, 8ª, 21ª e 50ª, que além de ruins ainda criavam um vazio sem qualquer explicação para um PDV onde daríamos carta aberta a um documento que nem sequer nos foi apresentado e especificamente em relação à cláusula 7ª, que na redação da empresa deixaria de existir em caso de capitalização.

Mais uma vez, apostamos no diálogo, que foi introduzido de forma sutil pelas entidades representativas da categoria na audiência que tivemos com o Ministro Agra Belmonte, do TST, onde colocamos nossas propostas em relação às cláusulas que penalizavam alguns segmentos da categoria e deixavam um rastro de incertezas.

Ontem, o Ministro enviou a proposta do TST ao CNE e à empresa. Reconhecemos avanços, entre eles a ampliação do ACT para dois anos, um PDV não inferior ao ultimo, por exemplo, mas deixa algumas lacunas a serem respondidas antes das assembleias. Por exemplo, como será o reajuste salarial em 2023, não houve pronunciamento em relação aos acordos específicos e aos dissídios de natureza econômica e jurídica em relação às últimas greves. E estes pontos são importantes de serem definidos.

Ontem mesmo nossa assessoria jurídica entrou em contato com a assessoria do ministro relatando nossas observações e pedindo esclarecimento quanto às dúvidas deixadas na proposta que nos foi enviada.

De antemão, já sinalizamos ao ministro que vamos encaminhar aos trabalhadores e trabalhado-



ras, em assembleias que devem ser realizadas no período que vai dos dias 5 até o dia 8 de julho, o indicativo de aprovação da proposta que o Ministro enviou, com aval do Ministério Público do Trabalho. Outro ponto importante a frisar é que dentro da proposta do ministro veio também a prorrogação por mais 15 dias, tempo necessário para a realização das assembleias.

Estamos esperando a manifestação do ministro às observações que enviamos e tão logo a recebamos estaremos marcando a assembleia para analisar esse novo quadro da nossa Campanha Salarial.

NOSSO SITE

www.sintergia-rj.org.br

NOSSO FACEBOOK

[@sintergiarj](https://www.facebook.com/sintergiarj)

CLÁUSULA OITAVA – QUADRO DE PESSOAL E PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO

Para o período de 01.05.2022 a 30.04.2024, fica definido para as Empresas Eletrobras que as dispensas em massa efetuáveis de uma só vez; as coletivas, realizadas em lotes; e as individuais sucessivas, caracterizadas pelo somatório como massivas, ficarão condicionadas à prévia oferta do plano de desligamento voluntário incentivado, nos termos do parágrafo segundo.

Parágrafo Primeiro - Não há necessidade de que seja ofertado mais de um plano de desligamento voluntário incentivado antes de eventual dispensa, bastando uma única oferta de plano.

Parágrafo Segundo - O plano de desligamento voluntário incentivado, referido no caput desta cláusula, observará condições não inferiores ao anteriormente ofertado, não produzirá a quitação total do contrato de trabalho, exceto se as condições forem negociadas com as respectivas entidades sindicais, nos moldes do artigo 477-B da CLT, sendo que, somente nessa hipótese, estará configurada a intervenção sindical prevista na tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal, por ocasião do julgamento do Recurso Extraordinário nº 999.435 (Repercussão Geral).

Parágrafo Terceiro - Durante a vigência do presente ACT, e após a oferta de plano de desligamento voluntário incentivado, eventuais dispensas sem justa causa só poderão abranger empregado aposentado ou aposentável (conforme regras da Previdência Oficial), observando a previsão contida nesta cláusula.

Parágrafo Quarto – Para fins de conceito, será considerado:

Público Aposentado

- Aposentados pela previdência oficial;

Público Aposentável

- Empregados que possuam, até 31.12.2022:

Homens: idade + tempo de contribuição \geq 99 pontos;

Mulheres: idade + tempo de contribuição \geq 89 pontos.

- Empregados que possuam, até 31.12.2022:

Homens: idade \geq 65 anos;

Mulheres: idade \geq 62 anos.

Parágrafo Quinto: No caso de desligamentos individuais questionados pelos sindicatos, estes continuarão a ser tratados conforme a previsão contida na cláusula 2ª do Termo de Compromisso ao ACT nacional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIRIGENTES SINDICAIS

Fica acordada liberação com ônus para o empregador na proporção de 1 empregado para cada 200 empregados efetivos da respectiva empresa ou fração, desde que não ultrapasse o quantitativo de liberações existente na empresa em 30.04.2022, sendo que eventuais divergências sobre o quantitativo final serão tratadas no âmbito dos ACT's Específicos.

Parágrafo Primeiro - Em todos os casos, considerando a necessidade da preservação da capacidade operacional dos negócios, deve haver a concordância da empresa para a liberação.

Parágrafo Segundo - As empresas continuarão reconhecendo a garantia dos empregados eleitos para cargos de administração ou representação profissional, nos termos do artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho e Artigo 8º, Inc. VIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Fica acordado que o presente Acordo abrange todos os empregados das Empresas signatárias pertencentes às categorias profissionais representadas pelos Sindicatos signatários, em suas respectivas bases territoriais, e terá vigência de 24 (vinte e quatro) meses, iniciando-se em 1º de maio de 2022 e encerrando-se em 30 de abril de 2024.

Parágrafo Único - As categorias econômica e profissional aceitam prorrogar o Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022 (geral e específicos), bem como os respectivos termos de compromisso, por mais 15 (quinze) dias, a fim de viabilizar a apreciação e deliberação quanto ao teor da presente proposta.