

EPE busca acordo com empregados para encerrar discussões¹

Pedro Aurélio Teixeira²

Em meio a um impasse com seus funcionários com movimentos de greve, a Empresa de Pesquisa Energética busca um consenso nas negociações de modo a retornar à normalidade e não atrapalhar o andamento das atividades. O Leilão de Reserva de Capacidade, que acontece no ano que vem, tem recebido as atenções de modo a não ter seu cronograma afetado. Contudo, publicações relevantes como o Plano Decenal de Energia e o Plano Nacional de Energia, assim como os estudos técnicos de planejamento da transmissão e estatísticas energéticas foram impactados pelos dias de paralisação. Desde outubro, a EPE vem fazendo paralisações em greve em busca de melhorias salariais. A tensão vem subindo nas últimas semanas, com críticas a gestão e desconto dos dias parados.

Em entrevista ao **CanalEnergia**, o diretor de Gestão Corporativa da EPE, Carlos Eduardo Cabral, se defende de acusações sobre gastos e aumento de salários da diretoria e revela os esforços da estatal para chegar ao equilíbrio entre a disponibilidade de recursos do Tesouro Nacional e o interesse dos empregados. Ainda de acordo com ele, a proposta apresentada está em linha com as de acordos recentes de estatais como Amazul, Embrapa, Codevasf e Ebserh.

CanalEnergia: Como estão as negociações para o fim da greve?

Carlos Eduardo Cabral: A EPE, como empresa pública federal dependente, está sujeita a disponibilidade de recursos do Tesouro Nacional. Entretanto, mesmo diante do cenário fiscal desafiador pelo qual o país está passando, tem buscado uma proposição negocial que equilibre essa situação e o interesse dos empregados, posto que cada compromisso econômico assumido no acordo coletivo se traduz em provisionamento na despesa obrigatória orçamentária, no curto, médio e longo prazos.

¹ Entrevista publicado na Agência CanalEnergia. Disponível em: <https://www.canalenergia.com.br/noticias/53333216/epe-em-busca-de-acordo-com-empregados-para-encerrar-greve>. Acesso em: 02.12.2025.

² Jornalista do CanalEnergia.

Já foram realizadas mais de nove rodadas de negociações entre a empresa e os Sindicatos e a comissão dos empregados. Diante da não composição de acordo entre as partes, no último dia 7 de novembro, os Sindicatos ingressaram com pedido de mediação pré-processual no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região na busca de apoio de uma terceira parte para facilitar a composição.

No processo de mediação, já foram efetuadas duas audiências, nos dias 18 e 27 de novembro e uma reunião entre as partes no dia 2 de novembro. Na primeira audiência, as partes acertaram a realização de mais uma rodada de negociação preparatória para o fechamento da mediação, realizada no dia último dia 25. Nessa reunião, a EPE flexibilizou sua proposta econômica para atender a um pleito específico dos empregados, relativo a um reajuste diferenciado para os empregados de nível médio, bem como trouxe para o acordo alguns compromissos sociais que estavam sendo tratados em regulamentos internos.

Como resultado da audiência de conciliação realizada no dia 27 de novembro, os sindicatos anuíram em levar a proposta alternativa da EPE formulada no dia 25 para deliberação da assembleia dos empregados, acompanhada da proposta de abono de 20 dias de greve e compensação dos sete dias restantes, anuída pela EPE, conforme proposta formulada pela Procuradora Regional do Trabalho Deborah Silva Felix, em claro alinhamento pelos limites negociais.

No entanto, infelizmente, em assembleia realizada no dia 28, os empregados rejeitaram a proposta da EPE, o que automaticamente determina o encerramento do processo de mediação. Diante disso, o caminho deverá ser o Dissídio Coletivo de natureza econômica.

CanalEnergia: Quais são os entraves nas negociações, é apenas o aspecto salarial?

Carlos Eduardo Cabral: O principal entrave é salarial. Como disse, a EPE está sujeita a disponibilidade de recursos do Tesouro. Diante disso, as propostas econômicas apresentadas devem respeitar o espaço orçamentário disponibilizado pelo Governo Federal.

Mesmo diante do cenário fiscal desafiador pelo qual o país está passando, a empresa tem buscado uma proposição negocial que equilibre essa situação e o interesse dos empregados, posto que cada compromisso econômico assumido no acordo coletivo se traduz em provisionamento na despesa obrigatória orçamentária, no curto, médio e longo prazos.

A proposta final apresentada pela EPE está no mesmo nível das observadas em acordos recentes de estatais dependentes, como: Amazul, Serviço Geográfico Brasileiro, Embrapa, Trensurb, Codevasf, Infra S.A. e Ebserh. Consiste em 80% do INPC no ano de 2025 e 100% do INPC em 2026. Ou seja, a proposta foi aceita por outras categorias que compõem as empresas estatais federais.

É importante também destacar que a EPE conseguiu avançar na concessão de novo benefício de aspecto econômico aos empregados: o reembolso para assistência com despesas de empregados e/ou dependentes PCD. Além disso, conseguiu estender o Auxílio-Creche integral, um dos maiores valores pagos entre as estatais federais dependentes, para todos os empregados que atendem ao requisito para esse benefício. Atualmente o benefício é parcial para quem tem dependentes em creche de meio período.

No final de outubro, foi registrado para os Sindicatos e para a comissão dos empregados que a proposta apresentada estava no limite da realidade orçamentária da Empresa. Não havia mais espaço para aumentar a proposta de 80% do INPC para salários e benefícios para 2025/2026 e 100% do INPC para 2026/2027, além dos novos benefícios já oferecidos.

Entretanto, os sindicatos e os empregados ainda insistiam na recuperação das perdas inflacionárias dos últimos 10 anos. Aqui cabe frisar que o último ACT vigente conseguiu oferecer ganho real aos empregados, que, somado à proposta atual, está longe de representar a desvalorização que ocorreu no Governo anterior. Na visão dos sindicatos, para promover um reajuste maior para os assistentes (nível médio) e analistas de nível superior), seria possível não conceder, como inicialmente proposto, ou conceder em percentual bastante inferior, o reajuste para os cargos e funções comissionadas, de modo que o efeito dessa providência fosse alocado no salário dos empregados de nível médio e superior.

No entanto, há diversas rodadas de negociação, a EPE já informou que os cargos e funções comissionadas são posições de dedicação integral, que envolvem a assunção de responsabilidades administrativas e técnicas na companhia, e que, portanto, cujos salários não serviriam para atender ao pleito dos demais empregados.

De toda forma, no processo de mediação, para atender ao menos parcialmente esse pleito de ordem econômica dos empregados, a EPE apresentou proposta alternativa de redivisão da remuneração, com reajuste linear para todos os empregados de nível superior, incluindo os ocupantes de cargos comissionados e funções gratificadas, e um reajuste maior para os ocupantes de nível médio. Assim, assegura um reajuste não discriminatório para todos os empregados de nível superior e para os cargos e funções comissionadas.

Essa proposta de acordo coletivo bienal, que contempla reajuste nas mesmas condições para todos os cargos de nível superior e funções e cargos comissionados, assegura que não haverá perdas salariais e de benefícios em relação ao INPC considerando o período dos três últimos acordos coletivos, para os cargos de nível médio e superior, com exceção dos cargos e funções comissionadas, porque estes tiveram reajuste inferior no acordo anterior.

É importante destacar que mais de 90% dos ocupantes dos cargos e funções comissionadas da EPE são empregados concursados da Empresa. A gestão se posiciona em prol da equidade para todos que estão comprometidos com a missão da companhia, sendo este o entrave.

Além das cláusulas econômicas, a empresa ofereceu avanços em diversos aspectos sociais na negociação como a concessão de licença para mulheres vítimas de violência doméstica, assistência a pessoas com deficiência; prazo mínimo para convocação para o trabalho presencial e regime específico para tratamento de horas acumuladas no banco de horas.

CanalEnergia: Os ministérios da Gestão e de Minas e Energia têm auxiliado a EPE nas negociações?

Carlos Eduardo Cabral: A EPE mantém interlocução permanente com os órgãos de supervisão, o Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e o Ministério de Minas e Energia, que têm apoiado o processo e o acompanham dentro de suas competências, com diretrizes e orientações institucionais aplicáveis. É importante destacar que os empregados também tiveram a oportunidade de expor sua proposta diretamente ao MGI e ao Presidente do Conselho de Administração da EPE, ocupado atualmente pelo Secretário-Executivo Adjunto do Ministério de Minas e Energia, algo que não é usual no histórico negocial da empresa, demonstrando a escuta ativa e o valor ao diálogo que o Governo possui.

CanalEnergia: De que forma as paralisações recentes têm afetado o dia a dia da EPE?

Carlos Eduardo Cabral: A Empresa adotou todas as providências necessárias para minimizar os impactos da greve sobre a rotina de trabalhos da EPE e sobre as entregas previstas no planejamento de 2025 que foram comprometidas em razão do calendário de greve. Os estudos técnicos como, por exemplo, os de planejamento da transmissão, estatísticas energéticas e nossos principais planos, o Plano Decenal de Energia e o Plano Nacional de Energia foram diretamente impactados pelas paralizações que já somam 27 dias.

Dentre essas atividades, a mais urgente e crítica são as relacionadas ao próximo Leilão de Reserva de Capacidade. A empresa segue plenamente comprometida com o cumprimento do cronograma de todas as atividades relacionadas ao Leilão. Esse certame resulta em diagnóstico da própria EPE e do Operador Nacional do Sistema Elétrico. O sistema necessita de contratação firme e segura de capacidade. O certame, previsto para março/2026, contratará centrais geradoras para iniciar operação comercial já em outubro de 2026. Isso reforça a essencialidade e relevância da manutenção desse cronograma.

Dentre as providências visando minimizar os efeitos da greve sobre as atividades da EPE, em especial com as providências para realização do LRCAP, que teve o

fim do cadastramento de empreendimentos em 14 de novembro e início da avaliação da qualificação destes. A empresa ajuizou no dia 14 o Dissídio Coletivo de Greve no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Nessa data foram proferidas duas decisões liminares. Determinavam entre outras medidas “a fixação de contingente mínimo de trabalhadores necessários às atividades relacionadas aos leilões, perfazendo o total de 35 empregados que atuam nas diferentes áreas envolvidas.”

Esse contingente voltou ao trabalho em 17 de novembro, o que minimizou os efeitos da greve sobre as atividades relacionadas ao LRCAP. Outras atividades críticas continuam em andamento, com ações de contingência e priorização implementadas para garantir a regularidade das entregas previstas.

CanalEnergia: Há procedência nas acusações de aumento salarial da diretoria e de gastos elevados com escritórios de advocacia?

Carlos Eduardo Cabral: Não procedem. Os reajustes salariais dos dirigentes das estatais dependentes do Tesouro Nacional precisam ser aprovados em Assembleia Geral. Seguem valores estabelecidos pela SEST e pela legislação fiscal. É falacioso afirmar que os dirigentes decidem seus próprios salários. O reajuste de todos os dirigentes de empresas estatais dependentes são decididos pelo MGI e informados diretamente ao Conselho de Administração. Não há qualquer manifestação ou anuência por parte dos dirigentes.

O resultado disso é o fato de que nos últimos dez anos, os dirigentes tiveram 3 reajustes, que acumularam uma recomposição salarial de 25,97%. Essa recomposição avançou em ritmo inferior ao reajuste dos salários dos empregados. No mesmo período, foram recompostos em 59,72%, considerando a proposta de reajustes para os empregados de 4,26% em maio de 2025.

Já o Programa de Remuneração Variável Anual, que é direcionado exclusivamente aos dirigentes, segue regras definidas em lei, aprovada desde 2016, e decreto, que estabelecem os critérios para sua aplicação, avaliação e vinculação aos resultados corporativos. Desde 2020, o MGI estendeu esse programa para as estatais federais dependentes de forma compulsória. A finalidade do programa é avaliar e incentivar o desempenho da Diretoria Executiva das estatais, não sendo factível optar pela participação ou não no programa. Trata-se de um programa que já existe há, pelo menos, quatro anos cujo teto de remuneração variável permanece o mesmo desde a sua criação, de um salário e meio da remuneração dos dirigentes, no máximo.

Em relação a contratação de escritório de advocacia, ocorreu de acordo com as regras previstas pela Lei nº 13.303/2016 e no Regulamento de Licitações e Contratos da EPE. Além disso, pela necessidade de contar serviços jurídicos especializados para dar suporte à Empresa nos processos de mediação e de dissídio.

