

Pauta Empresarial de Assuntos para Negociação

Durante as reuniões para negociação do Acordo Coletivo de Trabalho 2010-2011, a Celepar pretende discutir, além dos assuntos propostos pelo SINDPD-PR na Pauta de Reivindicações apresentada, os temas a seguir:

1 – Exclusão de Cláusulas do ACT sem efeito prático

I) Cláusula 17^a: Custeio de Tratamentos Não Cobertos pelo Plano de Saúde

Justificativa: deixou de existir, no convênio com a Funcel, a base legal que dava suporte a este benefício. Continuará a existir o benefício “Reembolso de Tratamentos Não Cobertos pelo Plano de Saúde”, que o substitui.

II) Cláusula 22^a: Creche e Pré-Escola Espaço da Criança.

Justificativa: deixou de existir, no convênio com a Funcel, a base legal que dava suporte a este benefício. Continuará a existir o benefício “Auxílio-Creche/Pré-Escola”, que o substitui.

III) Cláusula 12^a: Vale-Transporte

Justificativa: existe Lei Federal sobre o assunto. Também não prevemos o pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço no ACT, por exemplo, já que não é necessário, visto existir previsão legal para o assunto. Outros ACTs que conhecemos não mencionam a concessão de Vale-Transporte.

2 - Benefícios para os aposentados

IV) Introdução de ressalvas na redação dos benefícios de Seguro de Vida em Grupo e Plano de Assistência Médica para aposentados, prevendo que os aposentados que não quitarem em até 60 dias após o vencimento, os valores referentes ao custeio dos benefícios, sofrerão a suspensão dos mesmos até a regularização do débito.

Justificativa: Como se sabe, os aposentados usufruem destes benefícios participando do mesmo grupo dos funcionários da ativa, pagando parte do seu custeio. Os funcionários ativos quitam sua participação por meio de desconto em Folha de Pagamento, porém o aposentado deve realizar a sua parte do pagamento. Atualmente, a empresa não tem como cobrar este pagamento, nem como suspender os benefícios pela falta continuada destes. A introdução da redação acima vai sanar esta omissão e manter a adequada equiparação dos direitos relativos aos benefícios concedidos.

V) Introdução de redação indicando que aos empregados aposentados por invalidez serão concedidos os benefícios relacionados ao Plano de Assistência Médica.

Justificativa: Outra omissão da redação atual do ACT que é preciso esclarecer de maneira formal.

3 – Auxílio-Babá e Auxílio-Creche/Pré-Escola

VI) Para os empregados com jornada de trabalho no período noturno ou madrugada, concessão da possibilidade de optar entre o auxílio-babá e o auxílio-creche.

Justificativa: Esta situação não está formalizada no Acordo, porém a empresa já vem concedendo esta opção, caso solicitada. A iniciativa visa formalizar no ACT esta possibilidade para aquele grupo de empregados, para o qual foi criado o auxílio-babá.

VII) Uniformização da idade de concessão do Auxílio-Babá e Auxílio-Creche/Pré-Escola, para crianças com idades entre 6 meses e 72 meses de idade, não cumulativo com ensino fundamental.

Justificativa: A nova redação visa evitar a dubiedade de interpretação da cláusula anteriormente pactuada, que levou o SINDPD-PR a recorrer à mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT-PR). Para maior clareza de interpretação para todos, propomos a nova idade de concessão e a previsão da não cumulatividade com ensino fundamental, de modo a não induzir a futuras interpretações dúbias.

4 - Banco de Horas

A Celepar propõe a adequação do Regulamento de Controle de Freqüência anexo ao Acordo Coletivo, com os seguintes objetivos:

- Adequação de dispositivos à Legislação (artigo 59 da CLT, com redação dada pela Medida Provisória 2.164-41/2001);
- Garantia de sustentabilidade futura do Banco de Horas, pela eliminação dos riscos de acúmulo de passivos trabalhistas que onerem a Companhia e que, além disso, possam resultar na futura supressão da fonte destes passivos;
- Estabelecimento de mecanismos que controlem o excedente de trabalho além da jornada normal, pois o trabalho excessivo é prejudicial à saúde do trabalhador e, em consequência, prejudicial à sustentabilidade, no médio e longo prazos, dos resultados da empresa.

Tópicos a serem modificados:

VIII) No item 4.6 (Horário Flexível), alteração do primeiro parágrafo para a redação abaixo:

“Os empregados do Grupo A podem, mediante negociação com a chefia e para atender a ambos os interesses (empresa e empregado), ter flexibilidade no cumprimento da jornada de trabalho no horário compreendido entre 7h30min e 18h30min, respeitados os itens seguintes:

- a) intervalo mínimo de 1 hora para o almoço entre 11h30min e 14h;
- b) observação do horário núcleo acima previsto;
- c) proibição de períodos de trabalho superiores a 6 horas contínuas;
- d) proibição de jornadas diárias superiores a 10 (dez) horas”

Pauta Empresarial de Assuntos para Negociação

Justificativa: O Regulamento atual permite jornada diária de até 11 horas, no caso do empregado chegar às 7h e sair às 19h, cumprindo 1h de almoço. A nova redação atende à Legislação, que limita a jornada diária a no máximo 10 horas. As horas anteriores às 7h30min e posteriores às 18h30min passarão a ter o tratamento de horas extras.

IX) No item 4.6 (Horário Flexível), alteração do terceiro parágrafo para a redação abaixo:
“As horas excedentes, trabalhadas além do contratualmente ajustado e cumpridas no limite do horário flexível, devem ser autorizadas pela chefia imediata para compor o Banco de Horas e podem ser fruídas mediante negociação com a chefia e observado o contido nos itens anteriores”

Justificativa: Extinção do limite de saldo do Banco de Horas, não previsto em Lei. Necessária autorização da chefia imediata, por equiparar-se a hora extra.

X) No item 4.6 (Horário Flexível), alteração do quarto parágrafo para a redação abaixo:
“Em caso de não cumprimento do total da carga horária ao final do período de apuração, as horas faltantes serão deduzidas do Banco de Horas. Se o saldo do Banco de Horas não for suficiente para a quitação das horas, as horas restantes serão arredondadas para a fração imediatamente superior de quinze minutos e descontadas do respectivo salário”

Justificativa: Extinção do saldo negativo do Banco de Horas.

XI) Introdução de um novo parágrafo no item 4.6 (Horário Flexível), com a seguinte redação:

“Anualmente, ao final do dia 31 de agosto, o saldo acumulado pelo empregado no Banco de Horas será arredondado para a fração imediatamente superior de quinze minutos para pagamento, com adicional de 50%. Este pagamento será creditado ao empregado junto com o salário do mês de setembro”

Justificativa: Enquadramento do Regulamento à Legislação existente, com equiparação a hora extra.

XII) Introdução de um novo parágrafo no item 4.6 (Horário Flexível), com a seguinte redação:

“Caso o saldo de horas acumulado no Banco de Horas exceda 30 (trinta) horas, o empregado deverá agendar, no prazo de 7 (sete) dias, a fruição de pelo menos 16 (dezesseis) destas horas, em prazo não superior a 15 (quinze) dias contados a partir da data em que houver ocorrido a ultrapassagem do limite de 30 horas. Caso o empregado não efetue o agendamento da fruição no prazo, a Gerência de Recursos Humanos, em conjunto com a chefia imediata, fixará a fruição compulsória de 24 (vinte e quatro) horas, que deverá ocorrer no mesmo prazo de até 15 (quinze) dias contados a partir da data em que houver ocorrido a ultrapassagem do limite”

Justificativa: O acúmulo excessivo de saldo no Banco de Horas é prejudicial à saúde do trabalhador e, em consequência, prejudicial à sustentabilidade, no médio e longo prazos, dos resultados da empresa.

XIII) Modificação da redação do item 4.2 (Sistema), para a seguinte redação:

“As informações sobre a frequência, captadas nos relógios-ponto e através do formulário Registro de Frequência, serão tratadas por sistema de processamento de dados, gerando relatórios de controle e informações para o Sistema de Folha de Pagamento e relatórios de acompanhamento destinados às chefias e empregados. O empregado e a chefia imediata receberão diariamente um relatório contendo o tempo restante para cumprimento da jornada de 8 horas daquele dia, bem como um relatório semanal informando sobre o cumprimento das 40 horas contratuais”.

Justificativa: Facilitar o controle do próprio empregado quanto ao cumprimento da sua jornada diária e semanal de trabalho. Facilitar o monitoramento do saldo de banco de horas pelas chefias imediatas.

5 - Auxílio-Educação

A Pauta de Reivindicações do SINDPD-PR também busca modificar esta cláusula. As propostas da Celepar buscam conciliar o objetivo de incentivo à formação acadêmica dos empregados com os objetivos corporativos, permitindo que o empregado possa aplicar dentro da empresa o que aprende nos cursos, o que contribui para a própria evolução do empregado na carreira.

XIV) Idiomas

a) A Celepar tem interesse de custear 1 (um) curso, dos idiomas Inglês ou Espanhol, em até R\$ 80,00 mensais, independente do valor total da mensalidade. Exemplo: se a mensalidade for R\$ 100,00 a empresa pagará R\$ 80,00. Se a mensalidade for R\$ 200,00 a empresa também pagará R\$ 80,00.

Justificativa: Inglês é o idioma correntemente utilizado no mundo da informática, em manuais técnicos e na web. O Espanhol se insere na estratégia estadual de crescente inserção no Mercosul e no aumento do intercâmbio com os vizinhos da América Latina. A utilização de um valor fixo desincentiva a contratação de cursos particulares ou de imersão, com custos muito altos e que vinham onerando o orçamento deste benefício. Quem frequenta cursos regulares em turmas, em escolas de inglês e espanhol, deverá ser beneficiado.

b) Aclarar que a limitação do reembolso destes cursos é de 36 meses (6 semestres) durante a vigência da relação de trabalho.

Justificativa: O não estabelecimento de um limite de uso para o benefício permite sua utilização por tempo indefinido, com a participação continuada em “cursos de conversação”, por exemplo. A limitação passará a valer apenas a partir de agora.

Os benefícios já aprovados seguirão sendo reembolsados pelas regras atuais até a conclusão do semestre em curso.

Pauta Empresarial de Assuntos para Negociação

XV) Cursos de Graduação

a) A Celepar concorda em elevar o reembolso para 60% do valor das mensalidades, conforme propõe a Pauta de Reivindicações do SINDPD-PR, desde que se estabeleça um limite de reembolso de R\$ 450,00.

Justificativa: Viabilizar o atendimento à reivindicação sem elevar o orçamento de custeio deste benefício.

b) Visando possibilitar a aplicação no dia-a-dia da empresa dos aprendizados adquiridos pelos empregados em um Curso de Graduação Universitário, a Celepar propõe a introdução de uma grade de cursos, que serão os cursos passíveis de reembolso pelo Auxílio-Educação, garantida a continuidade dos benefícios em andamento até a conclusão do semestre em curso.

A tabela a seguir contém a grade de cursos de graduação proposta:

ADMINISTRAÇÃO
CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO
CIÊNCIAS CONTÁBEIS
CIÊNCIAS ECONÔMICAS
COMUNICAÇÃO SOCIAL
DIREITO
ENGENHARIA DA COMPUTAÇÃO
ENGENHARIA ELÉTRICA
ENGENHARIA MECÂNICA
ENGENHARIA MECATRÔNICA
INFORMÁTICA
PEDAGOGIA
PSICOLOGIA
SECRETARIADO EXECUTIVO
SISTEMAS DE INFORMAÇÃO
TECNOLOGIA EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
TECNOLOGIA EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS
TECNOLOGIA EM DESENVOLVIMENTO PARA WEB
TECNOLOGIA EM GESTÃO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE PROCESSOS GERENCIAIS
TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
TECNOLOGIA EM GESTÃO ESTRATÉGICA
TECNOLOGIA EM PROCESSAMENTO DE DADOS
TECNOLOGIA EM REDES DE COMPUTADORES
TECNOLOGIA EM SISTEMAS PARA INTERNET

Justificativa: O investimento em educação superior precisa ser de interesse mútuo, pois conta com investimento de recursos da empresa. A aplicação dos conhecimentos adquiridos pelo empregado dentro da empresa qualifica o curso realizado e propicia

Pauta Empresarial de Assuntos para Negociação

condições de progresso do empregado na carreira. Por outro lado, a empresa não tem interesse em investir em cursos que, muitas vezes, levam empregados a sair da Companhia, financiados por ela própria.

c) Aclarar que o reembolso é de 1 (um) curso de graduação com no máximo 60 meses (10 semestres) durante a vigência da relação de trabalho.

Justificativa: O não estabelecimento de um limite de uso para o benefício permite sua utilização por tempo indefinido, sem compromisso com sua conclusão, por exemplo. Nos casos atuais de desistência, a empresa financiou parte de um curso que se perdeu. Se há baixo rendimento acadêmico, a empresa arca com custos extras pelo tempo maior necessário à conclusão do curso. A empresa concorda em financiar 1 curso de graduação por empregado, mas com estas medidas, espera dedicação para o bom rendimento acadêmico, de modo que o curso contribua para proporcionar real aproveitamento para a vida profissional do empregado na empresa.