

SINDPDR

Sindicato dos Empregados em Informática
e Tecnologia da Informação do Paraná

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES REFERENTE A CAMPANHA SALARIAL 2012/2013 DOS TRABALHADORES(AS) DA CELEPAR

01- REAJUSTE SALARIAL: Aplicação do índice de reajuste, para todas as faixas salariais, correspondente a 20,03% (vinte virgula zero três por cento), incidente sobre os salários do mês de abril de 2012 e com vigência a partir de 01 de maio de 2012.

02- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Corrigido pelo índice de reajuste salarial e manter o pagamento no penúltimo dia útil de cada mês.

03- REGRAS PARA APLICAÇÃO DO PLR: Apresentação do fechamento do balanço do ano de 2011, os valores para definição da aplicação das regras do PLR.

04- ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO: Será pago a cada empregado, a título de anuênio, o adicional mensal de 1% (hum por cento) sobre o seu salário nominal e adicionais legalmente incorporados (hora extra e adicional noturno), por ano trabalhado na empresa.

1º- O anuênio será pago a partir do mês de aniversário de admissão do empregado.

2º- Nos casos de interrupção do contrato de trabalho, não se interrompe a contagem do tempo de serviço para fins no disposto nesta cláusula.

05- VALORIZAÇÃO DE TÍTULO PROFISSIONAL: A empresa pagará aos empregados que possuam formação em cursos de pós-graduação na área de atuação na empresa com incentivo salarial correspondente a 15% da remuneração, na hipótese da especialização se dar na modalidade lato sensu, e a 20% na modalidade stricto sensu e para graduação 10%.

06- REEMBOLSO DE TRATAMENTOS NÃO COBERTOS PELO PLANO DE SAÚDE: Para as consultas e tratamento nas especialidades abaixo elencadas e não previstas no plano de saúde, a Celepar reembolsará aos empregados e seus dependentes os custos nos valores a seguir discriminados:

Parágrafo Primeiro – A autorização do reembolso dos tratamentos de fonoaudiologia será condicionada à indicação médica ou psicológica.

a) Hidroterapia, RPG, Osteopatia, Fonoaudiologia e Nutrição R\$90,00 por sessão.

b) Psicopedagogia R\$80,00 por sessão.

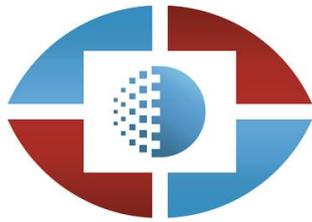
c) Psicologia e Psicoterapia: R\$80,00 por sessão.

07- AUXÍLIO EDUCAÇÃO INFANTIL: Manutenção do Auxílio Educação Infantil, na forma de reembolso de despesas com mensalidades, efetuadas com filhos de empregados em Instituições de Ensino dedicadas à Educação Infantil e fundamental, mediante a comprovação das despesas.

Parágrafo único: A partir de 01 de maio de 2012, o auxílio Educação Infantil será reajustado com o mesmo índice da correção salarial e passará a ter os seguintes valores:

a) para empregados que trabalham em jornada diária de 6 (seis) horas: reembolso de até R\$ 506,53.

b) para empregados que trabalham em jornada diária de 8 (oito) horas: reembolso de até R\$ 633,76.



SINDPDR

Sindicato dos Empregados em Informática
e Tecnologia da Informação do Paraná

08- DIVULGAÇÃO MENSAL DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO PARA GARANTIR A UTILIZAÇÃO DA VERBA DE PROMOÇÃO NA EVOLUÇÃO DE CARREIRA:

Aplicação da verba de no mínimo 3% (três por cento) sobre a folha salarial já corrigida nos termos da cláusula de reajuste salarial do presente Acordo, no período de maio de 2012 a abril de 2013, para a manutenção do Plano de Cargos Carreiras e Salários.

09- CERTIFICAÇÃO TÉCNICA: Auxílio para certificação técnica de 100%, se for de interesse da empresa, incluído no orçamento da mesma.

10- ASSESSORES: Fica vedado a assessores sem vínculo empregatício, que não são funcionários de carreira, a ocupação de cargos como coordenador/gerente em qualquer área da empresa e também em funções vinculadas a atividade fim.

Nos demais casos fica limitado a 1 assessor sem vínculo por diretoria.

11- LICENÇA PRÊMIO: Será concedida, a cada empregado, Licença Prêmio de 30 (trinta) dias ininterruptos para cada período de 5(cinco) anos de trabalho efetivo na Empresa.

12- ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO: Os atestados de acompanhamento a consultas médicas, exames e internações hospitalares e domiciliares deverão ter por finalidade justificar a ausência do empregado.

Para efeito desta cláusula, consideram-se como “dependentes” do empregado(a) o cônjuge ou companheiro(a), pais(padasto ou madраста), avós, filhos, enteados e menores sob guarda, mediante encaminhamento de atestado médico comprobatório à Divisão de Pessoal – DIPES.

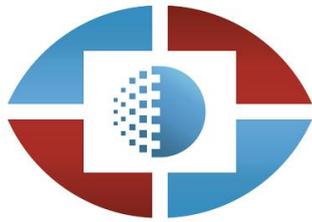
13- DISPENSA DE EMPREGADOS: A empresa se compromete, nos casos de justa causa de que trata o artigo 482 da CLT ou sem justa causa, a somente dispensar o empregado depois de apurados os fatos, por meio de procedimento administrativo sumário disciplinado em suas normas internas, sendo concedido o direito de defesa sobre os fatos apurados. Para tanto, o empregado receberá cópia integral dos documentos contendo os fatos motivadores da possível demissão.

Na defesa, o empregado deverá apresentar as provas existentes em seu poder ou indicar eventuais provas em poder de sua empregadora, não sendo admitida dilação probatória. Apenas quando o procedimento estiver sendo apurado pela Auditoria Interna da Empresa, esta ouvirá no máximo duas testemunhas conhecedoras dos fatos, indicadas pelo empregado no momento de sua declaração ao Auditor ou em sua defesa escrita.

14- REEMBOLSO DE DESPESAS COM MEDICAMENTOS DE USO CONTINUADO:

Manutenção do benefício de reembolso de despesas com a aquisição de medicamentos cuja administração necessite ser de forma contínua e permanente a fim de garantir a manutenção da doença em níveis estáveis e que estejam incluídos, unicamente, nas seguintes classes de medicamentos:

Antiagregantes Plaquetários, Antiarrítmicos, Antiasmáticos/Bronco dilatadores, Hipocolesterolêmiantes, Anticonvulsivantes, Antidepressivos/ Ansiolíticos/ Tranquilizantes, Antidiabéticos, Vasodilatadores Coronarianos, Vasodilatadores Periféricos, Antirreumáticos, Anti-Hipertensivos, Anti-Parkinsonianos, Betabloqueadores, Cardiotônicos, Diuréticos, Antiosteoporóticos, Corticoides Sistêmicos, Antineoplásicos, Hormônios Tireoidianos, Hormônios Hipofisários, Reposição Hormonal, Vitiligo, Psoríase, medicação para tratamento de osteopenia/osteoporose, medicamento para tratamento de dependência química, Cloridrato



SINDPDR

Sindicato dos Empregados em Informática
e Tecnologia da Informação do Paraná

Tansulosina, Mesilato Doxazosina, Finasterida (5mg) e Dutasterida, Antiglaucomatoso, medicamentos para patologia da próstata e colírios para glaucoma.

O valor do reembolso, após avaliado e liberado pelo Serviço Médico Ocupacional, será equivalente a 90% do valor das despesas, devidamente comprovadas, para os casos que venham a ser autorizados pelo Serviço Médico. Este benefício atinge as despesas com medicamentos para uso de empregados, bem como de seus dependentes.

15- LICENÇA POR MOTIVO DE DOENÇA EM PESSOA DA FAMÍLIA: O funcionário poderá obter licença por motivo de doença na pessoa de ascendente, descendente ou colateral, consanguíneo ou afim, até 2º grau civil e do cônjuge, do qual não esteja legalmente separado, desde que apresente atestado ou laudo do médico assistente do dependente justificando a necessidade do acompanhamento.

A licença de que trata esta cláusula será concedida com vencimento, até um ano e com 2/3 dos vencimentos a partir de um ano até dois.

16- AUSÊNCIA LEGAL: Falecimento de cônjuge, ascendente, descendente e colateral, sogros como ascendentes ou afim, 8 dias úteis consecutivos.

17- DESCONTO EM DOBRO: Retirada do desconto em dobro do banco de horas no horário núcleo por ferir a legislação.

18- PDV(A): De acordo com Norma Regulamentadora nº 9 da Portaria nº 3.214/78 do MTE que necessita do Perfil Profissiográfico Previdenciário PPP e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

19- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE: De ofício ou por requerimento dos interessados, a Empresa realizará ou solicitará a realização de perícia técnica para a caracterização da periculosidade ou do grau de insalubridade a que o empregado está submetido, sob o acompanhamento da Representação dos Trabalhadores (Sindicato e OLT), levando o resultado do laudo pericial ao conhecimento da OLT, da CIPA e do Sindicato.

Parágrafo único: O percentual de reajuste terá como base de cálculo do adicional especificado em lei.

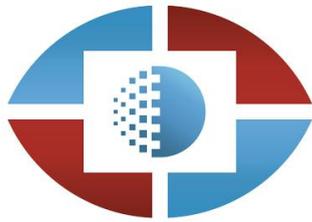
20- ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO (OLT): As Organizações por Local de Trabalho - OLT com a atribuição exclusiva de dirigir-se a empresa ou aos sindicatos regionais da categoria para o encaminhamento e adequação de soluções para as questões de interesse dos empregados da Empresa.

Parágrafo único: As Organizações por Local de Trabalho serão compostas pelo quantitativo de um membro para cada cem empregados.

21- RESSARCIMENTO DE ESTACIONAMENTO: Ressarcimento do valor pago pelo trabalhador nos estacionamento desde que não tenha vaga onde o mesmo estiver prestando serviço.

22- ACESSO VIA WEB: Acesso via web aos contra cheques para conferência instantânea dos trabalhadores.

23- INTERVALO DE LANCHE: Horário de intervalo de lanche de 20 minutos diários sem o desconto ou a compensação.



SINDPDR

Sindicato dos Empregados em Informática
e Tecnologia da Informação do Paraná

24- REGULAMENTO DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA:

1 - FINALIDADE

REP – REGISTRADOR ELETRÔNICO DE PONTO: Adaptação com a lei que entra em vigor a partir de 02/04/2012 . Na data de sua publicação, 25/08/2009, exceto para o uso do REP, cujo início da obrigatoriedade depende da atividade econômica do empregador. Registre-se que tal obrigatoriedade aplica-se apenas aos empregadores que utilizam registro eletrônico de ponto. Os empregadores que exploram atividades na indústria, no comércio em geral, no setor de serviços, incluindo, entre outros, os setores financeiro, de transportes, de construção, de comunicações, de energia, de saúde e de educação são obrigados a usar o REP a partir do dia 02/04/2012. Os empregadores que exploram atividade agro-econômica nos termos da Lei n.º 5.889, de 8 de julho de 1973 são obrigados a usar o REP a partir do dia 01/06/2012 e as microempresas e empresas de pequeno porte, definidas na forma da Lei Complementar nº 126/2006 são obrigadas a utilizar o REP a partir do dia 03/09/2012. Observe-se que nos primeiros noventa dias de obrigatoriedade de utilização do REP a fiscalização será orientativa, conforme art. 627 da CLT e art. 23 do Decreto nº 4.552/2002, Regulamento da Inspeção do Trabalho. (texto atualizado).

25- As demais cláusulas Econômicas do ACT serão reajustadas pelo mesmo índice da correção Salarial.

26- Ficam mantidas as demais cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho.