

FALA! Intersindical

Intersindical dos Profissionais de Nível Médio e Universitário da CELESC
SENGE/SC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCOPOLIS

Reunião da CRH

Por solicitação da INTERSINDICAL foi realizada a primeira reunião do ano da Comissão de Recursos Humanos (CRH). A reunião foi coordenada pelo Diretor de Gestão Corporativa Nelson Santiago. Também estavam presentes assessores, além dos representantes dos sindicatos que integram a INTERSINDICAL. Foram tratados os seguintes assuntos:

Adicional Noturno

Trata-se de demanda originada no COD da ARJOI onde houve alteração de horário de início do turno da noite, que por um período passou a ser a partir das 23 horas, com término às 7 horas. A questão é que a empresa não pagou adicional noturno durante o período integral. Assim, os despachantes procuraram a INTERSINDICAL para intervir junto à empresa no sentido de solucionar o problema. Depois de se esgotar todas as tratativas com o DPGP e jurídico, o assunto foi encaminhado para a CRH.

Na reunião da comissão a empresa informou que o jurídico deu parecer favorável, reconhecendo que o adicional é devido em todo o período do turno e que o sistema já foi parametrizado para o pagamento integral. Porém, não vai pagar os valores retroativos. A INTERSINDICAL lamenta essa decisão, haja vista, que poderá gerar nova demanda trabalhista. Depois, vem o discurso da diretoria de que os empregados tem grande demanda de reclamatória trabalhista contra a empresa.

Parcelamento das férias

A nova reforma trabalhista em vigência prevê o parcelamento do gozo das férias em até três períodos. A empresa informou que existem várias dúvidas em relação a sua aplicação, como:

- 1 - O abono constitucional é pago em que período?
- 2 - O empregado que vender dez dias, pode parcelar três períodos, já que o primeiro período não pode ser inferior a 14 e os demais não inferior a cinco?
- 3 - Quais os reflexos na área operacional?

Diante dessas questões, a empresa informou que ainda não tem posição a respeito do tema.

Portanto, vamos aguardar e cobrar oportunamente.

Alterações na normativa da hora extra

Nas propostas da empresa para alterações na normativa da hora extra (I-132.0043) a INTERSINDICAL sugeriu alteração na redação do item 5.2.4 (registro das horas extras): "É de inteira responsabilidade da chefia imediata a inclusão no sistema SAP das referidas horas não registradas via REP ou nas opções previstas nos itens 5.2.1.b e 5.2.1.c".

Também revisão da redação do item 5.3.4 (horas de desloca-



mento), pois não está claro que as horas de deslocamento fora do horário normal de trabalho do empregado, determinadas e autorizadas pela gerência imediata, serão computadas como trabalho extraordinário quando for para a execução de atividades essenciais no SEP e dentro do escopo de atividades da área de lotação do empregado. **Nesse caso, a empresa informou que fará o ajuste na redação.**

Empregada Gestante

Também previsto na reforma trabalhista, aplica-se uma nova regra para a empregada gestante que trabalha em área insalubre.

O governo federal mandou para o Congresso Medida Provisória que trata do assunto, estabelecendo as regras gerais sobre o tema.

No caso da Celesc, são poucas empregadas enquadradas nessa situação.

A diretoria informou que contratará empresa, cujo processo de licitação já está em andamento, para apresentar um levantamento detalhado de todas as áreas de risco e, assim, poder definir quais as empregadas estão sujeitas às novas regras.

Quitação Anual do Contrato de Trabalho

Nessa questão, muito delicada, é como se o empregado desse à empresa um cheque em branco, pois, estará anuindo que lhe pagou tudo que está dentro de suas obrigações. Nesse caso, o empregado não poderá recorrer ao poder

judiciário para pleitear qualquer verba salarial que porventura não recebeu. Não podemos acreditar que o patrão tem censo de todas as suas obrigações trabalhistas. Sabemos que não é bem assim. Isso, é uma jogada para acabar com o passivo trabalhista, ou seja, um instrumento para dificultar a reclamatória trabalhista.

A INTERSINDICAL é totalmente contrária a esse artifício contra os empregados.

Para essa questão, a empresa informou que ainda não tem posição.

Vamos aguardar e fiquemos vigilantes.

Brigada de Incêndio

Essa demanda veio da ARFLO, onde vários empregados fizeram diversos cursos sobre a brigada de incêndio (Instrução Normativa I-134.0019), porém, na validação para merecimento no PCS foi reconhecida somente a carga horária, mas não como atividade corporativa.

A empresa alegou na análise dos recursos de merecimento na CRH do ano passado, que não houve a efetividade da brigada, haja vista, a não expedição do alvará pelo Corpo de Bombeiros. Porém, os participantes contestam a posição da empresa, alegando que na legislação vigente do Corpo de Bombeiros não há necessidade do referido alvará para a efetivação da brigada, mas, sim, algumas ações da regional como instalação de alarmes de incêndio, entre outras.

A principal função da brigada de incêndio é auxiliar na evacuação das pessoas na ocorrência de algum sinistro.

Diante de todas as questões colocadas, o DGC comprometeu-se a dar retorno em 30 dias.

Ginástica laboral

Esse assunto vultou a pauta mais uma vez (26ª cláusula do ACT), devido a um diagnóstico apresentado pela INTERSINDICAL durante a percorrida nas regionais para a discussão da pré-pauta do ACT e por ter ficado pendente na última CRH, realizada no ano passado (Fala Nº 452). Os sindicatos entendem que a ginástica laboral é uma atividade física que só trás benefícios à saúde dos empregados, porém, a preocupação é que não vem sendo realizada há anos na maioria das regionais (ARSMO, ARCRI, ARTUB, ARSL, ARBLU, ARVID, ARITA, ARJSL, ARMAF, ARSBS e ARFLO).

A diretoria afirmou que a intenção é contratar uma empresa que atenda a Central e todas as regionais, pois a maioria só atende regiões específicas. Nesse caso, atualmente, só existe uma empresa que tem condições de atender a essa demanda, porém, ela estava com problemas para emitir as negativas de débitos para poder participar de licitações.

Segundo o DGC, esse problema já foi solucionado, conforme informação dos representantes da entidade em reunião ocorrida recentemente com a Celesc. Assim, o diretor infor-

mou que brevemente a Celesc vai lançar o edital de licitação. Também informou que vai designar que a Cipa realize pesquisa junto aos empregados em todas as áreas, com o propósito de saber se eles estão dispostos a fazer a atividade, pois, se não tiver um número mínimo (a definir), perde o sentido de se contratar o serviço.

A INTERSINDICAL acredita que a pesquisa vai apontar o interesse da maioria dos empregados em fazer a atividade física, pois, é em benefício de sua saúde e espera que o problema seja solucionado com brevidade.

Inclusão do PSA no Exame Periódico

A INTERSINDICAL colocou na pauta de reivindicações do ACT atual a inclusão do PSA (Antígeno Prostático Específico Total) no exame periódico, mas, como houve vários questionamentos por parte da empresa, consensou-se em remeter o tema à CRH. Atualmente, há 1.618 empregados com mais de 44 anos de idade na empresa e, infelizmente, temos, hoje, vários casos de empregados com câncer de próstata. Além do afastamento do empregado por um período considerável, os custos com o tratamento são muito dispendiosos. A INTERSINDICAL voltou a insistir na inclusão desse exame (na tabela da Celos custa R\$ 45,19) no exame periódico, pois, a prevenção é um ganho para todos. O DGC informou que vai consultar o médico da empresa sobre algumas questões e dará retorno brevemente. Temos certeza que pelo custo, que pode ser minimizado para um número expressivo de empregados, não haverá impacto significativo na folha de pagamento. Dessa forma, entendemos ser totalmente viável o atendimento à reivindicação.

Diárias

O assunto vem sendo tratado desde o ano passado e a INTERSINDICAL vem cobrando da empresa uma solução, devido ao grande número de reclamações, pois, o valor de R\$ 200,00, que está em vigência há muito tempo, já não cobre mais as necessidades básicas de quem viaja, principalmente de quem viaja para Florianópolis, Rio de Janeiro e Brasília. O DGC informou que está finalizando estudos para contratação de empresa (agência de turismo) que vai gerenciar a reserva de hotéis e passagens aéreas, porém, está com dificuldade para definir a modalidade de licitação. Informou, também, que o planejamento é lançar o edital de licitação ainda no primeiro trimestre de 2018. O novo sistema vai permitir que a partir de uma plataforma o empregado faça a reserva de hotel (serão disponibilizadas várias opções de hotéis) e de passagem aérea. O novo sistema também vai permitir o uso de táxi e uber. Não haverá cartão físico e será definido um valor para as despesas com alimentação.

Vamos continuar acompanhando e cobrando o que foi proposto.

INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SINTEC/SC - SINDECON/SC - SINCÓPOLIS