

Reunião da CRH

Por solicitação da INTERSINDICAL foi realizada no último dia 26 de abril, a primeira reunião do ano da Comissão de Recursos Humanos (CRH). A reunião foi presidida pela Diretora de Gestão Corporativa Claudine Furtado Anchite; com a presença dos assessores, além dos representantes dos sindicatos que integram a INTERSINDICAL,

Onde foram tratados os seguintes temas:

Ginástica Laboral:

Prevista na 26ª cláusula do ACT vigente, esta demanda vem desde 2017 quando a INTERSINDICAL fez um levantamento em todas as regionais e repassou para a DGC.

Foram vários os entraves para que a ginástica laboral chegasse a todas regionais, devido à legislação vigente (FALA Nº 546).

A diretora informou que foi lançado pregão e que as propostas serão abertas no próximo dia 07 de maio e, o que tudo indica o SESI deverá apresentar a melhor proposta haja vista, ter unidades nos maiores municípios do estado, o que facilitará o atendimento em todas as regionais da Celesc.

A INTERSINDICAL está insistindo no tema, pois além de estar no ACT vigente, vem de encontro a saúde dos empregados. Portanto, continuaremos vigilantes.

Empregada Gestante:

Também previsto na nova lei trabalhista; aplica-se uma nova regra a empregada gestante que trabalha em área insalubre.

No caso da Celesc são poucas empregadas enquadradas nesta situação.

A empresa informou que contratou uma empresa para fazer levantamento em todas as aéreas da empresa no sentido de saber qual o grau de insalubridade de cada área.

Assim, poderá saber se a empregada que estiver enquadrada neta situação, poderá ou não exercer as

atividades em sua área de lotação. Vamos aguardar o resultado do levantamento.

Quitação Anual do Contrato de Trabalho:

Para esta questão é como se os empregados dessem a empresa um cheque em branco, pois o empregado está anuindo que a empresa lhe pagou tudo que está dentro de suas obrigações.

Neste caso o empregado não poderá recorrer ao poder judiciário para pleitear qualquer verba salarial que por ventura não recebeu.

A empresa informou que cogita em aplicar esta regra, pois a grande maioria dos desligamentos está ocorrendo via plano de desligamento incentivado (PDI), onde o empregado ao assinar o contrato de desligamento, dá total quitação a todas as verbas de natureza salarial.

Parcelamento das férias:

A nova lei trabalhista em vigência prevê o parcelamento do gozo das férias em até três períodos.

A diretora comunicou que foi feita revisão na normativa interna, que será submetida a apreciação do conselho de administração na próxima reunião.

Sobre como vai ser o pagamento do abono constitucional no caso do parcelamento em até 3 períodos, foi informado que será fracionado conforme o número de dias de cada período.

Lembramos que o primeiro período não pode ser inferior a catorze (14) dias e o demais não inferior a cinco (5).

Assim, o empregado que vender 10 dias (abono pecuniário), não poderá parcelar as férias em 3 períodos.

Foi nos informado que em até 15 dias será dado o devido retorno, portanto vamos aguardar.

Desconto de Mensalidades:

Com a publicação da medida provisória (MP nº 873 de 01/03/2019) há uma preocupação dos sindicatos na

cobrança de mensalidades de associados via folha de pagamento, pois a MP propõe a emissão de boletos mensalmente para cada associado, o que gera custos e dificulta a cobrança.

Nesta questão a empresa informou que vai manter a cobrança de mensalidade através da folha de pagamento com repasse normal aos sindicatos que integram a INTERSINDICAL.

Informamos a diretora que na próxima pauta para ACT 2019/2020 será incluído cláusula sobre a cobrança de mensalidades, a fim de dar segurança jurídica as partes.

Revisão na normativa “Política de Consequência”:

A INTERSINDICAL entregou a diretora proposta de revisão da normativa I-132.0045 “Política de Consequência”, pois considera que muitos pontos da normativa necessitam de revisão, como por exemplo: advertência verbal em que o empregado é obrigado a assinar um documento, se é verbal não seria necessário. Também, que a advertência verbal vai para a ficha funcional do empregado e tem validade por 2 anos, consideramos o prazo longo demais e outras questões não previstas, como o direito de defesa não previsto.

A diretora informou que vai enviar a proposta para a área competente para analisar as sugestões.

Brigada de incêndio:

A proposta da INTERSINDICAL é que a Celesc implante a brigada de incêndio em todas as regionais, pois vem de encontro à segurança de todos os empregados.

A diretora informou que é intenção da empresa em implantar a brigada em todas as regionais, porém alguns aspectos tem que ser levados em consideração e estão em estudos como: quais equipamentos são necessários, a padronização dos mesmos, treinamentos, homologação, alvará das edificações, etc...

Também, colocou que a brigada da regional de Rio do Sul será a referência para as demais.

Lembrando que a principal função da brigada de incêndio é auxiliar na evacuação das pessoas em caso de sinistro.

Vamos acompanhar e continuar cobrando essa implantação.

Diária:

Novamente trazemos a tona este assunto, pois novamente há reclamação de vários empregados que estão tendo dificuldade de fazer frente às despesas de hospedagem e alimentação nos municípios em que a diária é de R\$ 200,00.

De fato a INTERSINDICAL fez um levantamento a só de hospedagem o valor médio da diária em alguns municípios é de 160,00 (Ex. São Bento do Sul), portanto restam R\$ 40,00 para as refeições o que é impraticável. Na prática é impossível viajar sem ter que se completar com o próprio dinheiro.

Diante desta situação a INTERSINDICAL propôs a unificação da diária em R\$ 250,00 para todos os municípios ou a celebração de convênio com os hotéis e um valor para as refeições, como já foi praticado no passado e não havia reclamações, pois os hotéis conveniados eram de excelente nível de conforto.

A empresa informou que fará um estudo aprofundado sobre o tema.

Redução do fator redutor de 15%:

A proposta da INTERSINDICAL é que o fator redutor de 15% sobre o salário de admissão, conforme PCS seja reduzido de 12 meses para 6 meses, ou seja, depois de concluído o estágio probatório.

A intenção é minimizar a evasão de profissionais como ocorreu na década passada.

Só no mês de abril 2 Técnicos e 1 engenheiro recém-admitido pediu demissão da Celesc.

A empresa investe em treinamento e corre o risco de perder os profissionais já treinados para outras empresas.

A diretora se sensibilizou com as colocações feitas e afirmou que aceita discutir sobre esta questão, porém durante as negociações do próximo ACT.

Colocamos o assunto na CRH para chamar a atenção sobre este grave problema.

Informamos que na pré-pauta do ACT 2019/2020, colocaremos a proposta para discussão e deliberação junto aos nossos representados nas assembleias.

INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

SENGE/SC - SINTEC/SC