

Reunião da CRH

Por solicitação da **INTERSINDICAL** através de ofício, foi realizado em **30 de novembro** p.p. reunião da Comissão de Recursos Humanos (CRH). A reunião foi coordenada pelo Diretor Pablo Cupani Carena – Diretor da DGT. Também estavam presentes pela empresa, Hilario Tadeu da Fonseca – Assessor de Relações Sindicais, Ana Beatriz Apolinário Cordioli – Gerente do DPGP, pela **INTERSINDICAL** Valdomiro da Silva Cardoso – SINTEC-SC, Ricardo Krause de Souza – SENGE-SC. Foram tratados os seguintes assuntos:

1) Distorção Salarial – Trazido a mesa o caso relatado por Técnico que entrou na Celesc em 2004 no cargo de Eletricista e em 2013 mudou, por concurso para o cargo de Técnico Industrial. Em fevereiro de 2018 teve o enquadramento no PCS e avançou 13 referências para chegar ao piso salarial (da ref 101 para a 114) e em setembro de 2021 avançou 2 referências, e em 2022 está previsto uma referência. Eis que seu colega que entrou na Celesc em 2005 e ocupou o cargo de Eletricista até 2017, quando mudou, por concurso para Técnico Industrial, vindo a estarem lotados desde então na mesma área. Na época do enquadramento do piso salarial (2018), o seu colega avançou em torno de 30 referências chegando ao piso salarial (ref 114), mas agora em 2021 esse colega, que trabalha a menos tempo que ele na Celesc, e a menos tempo como Técnico Industrial, foi contemplado com 8 referências salariais e, para o ano que vem (2022) já tem previsto mais 6 referências salariais. Hoje isso corresponde uma diferença de aproximadamente R\$ 300,00, e para o ano que vem a diferença será ainda maior. No ACT 2021/2023 - salário inicial, parágrafo 8º, os Eletricistas que passaram para técnico após 2017 estão recebendo as referências de progressão que estavam projetadas como Eletricistas.

Resposta da empresa: Informou ter recebido essa demanda e que essa distorção foi devido a situação de mudança de cargo não estar bem desenhada no PCS, e que o assunto será levado ao Jurídico. Reconhece a necessidade de resolver essa distorção, bem como de prever esta situação no PCS com regramento específico.

INTERSINDICAL: Alertamos a necessidade da brevidade de se resolver esta situação para evitarmos demandas jurídicas, gerando mais um passivo trabalhista.

2) Empregada Gestante em área insalubre: Previsto na reforma trabalhista, aplica-se uma nova regra para a empregada gestante que trabalha em área insalubre.

Este assunto vem sendo tratado desde 2017, onde dependia de contratar empresa para emitir os laudos, dos níveis de insalubridade nos locais de trabalho.

Resposta da empresa: Informou que os laudos já foram concluídos e que será agendada reunião para apresentação do resultado dos trabalhos e medidas necessárias para atender esta questão.

3) Quitação Anual do Contrato de Trabalho: Como dito no Boletim Fala **INTERSINDICAL** nº 546 de Dez/2017: “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.”

Resposta da empresa: Informou que não tem esse levantamento e nem vê necessidade de aplicar.

4) Parcelamento do Gozo de Férias em até três períodos: A nova reforma trabalhista vigente prevê o parcelamento das férias em até três períodos. Tema pendente desde 2017.

Resposta da empresa: Informou que a empresa não tem interesse nesta forma de parcelamento, e o que vem sendo aplicado na prática o seguinte: 30 dias; 15 + 15; 20 + 10 (abono pecuniário – Vender 10 dias).

INTERSINDICAL: Alertamos da necessidade da empresa de adequar a nova legislação.

5) Revisão Normativa I-132.0045 Política de Consequências: Questionados sobre se as sugestões enviadas por e-mail haviam sido atendidas ou avaliadas, a empresa não soube responder e solicitou que o e-mail fosse reenviado ao grupo da CRH.

6) Brigada de Incêndio: Trata-se da instalação de brigada de incêndio em todos os núcleos e unidades. Assunto que abrange os temas de segurança e atividade corporativa dentro do PCS. Já vem sendo tratado desde 2016, onde houveram várias demandas de recursos no PCS; inclusive na ARFLO (Denominação à época) para considerar como atividade corporativa. Entendemos que a **Brigada de Incêndio** tem importância no quesito segurança a todos os empregados, e ter profissionais capacitados e treinados de forma a atuar no auxílio que vise a orientar os demais no momento de um sinistro de incêndio é de grande valia.

Resposta da empresa: Informou que hoje (30/11) está ocorrendo a capacitação dos profissionais na Administração Central e que a brigada será implantada primeiramente na Administração Central, onde foram feitos investimentos e mudanças nas instalações do prédio visando atender solicitação do corpo de bombeiros. Completou informando que estão sendo feitos estudos quanto a atividade de Brigadista, oficializada pelo corpo de bombeiros, a ser inserido como atividade corporativa dentro do PCS.

7) Diárias e Ajuda de Custo: Está havendo reclamação generalizada quanto ao valor das diárias e ajuda de custo, onde os empregados estão encontrando dificuldades para encontrar hotéis de qualidade razoável, e o valor da ajuda de custo para cobrir despesas de alimentação também está muito baixo. A **INTERSINDICAL** trouxe para a reunião uma contribuição sob forma de resgate histórico desse assunto que já se arrasta a algum tempo.

- Antes de 2012 a empresa tinha um sistema de convenio com hotéis e o empregado somente assinava a nota fiscal das diárias (pernoites) e havia ajuda de custo para despesas com alimentação.
- Em 2012 para reduzir burocracia com os convênios de hotéis a empresa estipulou para todas cidades do estado uma diária de R\$200,00 e meia diária de R\$80,00. Os KM rodados eram R\$0,45/km e o valor da gasolina era R\$2,57.
- Em 2014, a CELESC reduziu o valor da meia diária de R\$80,00 para R\$60,00, e ainda enviou um e-mail para todos funcionários “vendendo essa sardinha como salmão”, pois no e-mail explicaram que “aumentaram” os valores dos hotéis de R\$120,00 para R\$140,00, sendo mantido o teto de R\$200,00 e diminuindo o valor da meia diária.
- Na CRH de 2017, a DGC informou estar fazendo estudos para contratar empresa para gerenciar reserva de hotéis e passagens aéreas com sistema para permitir uso de taxi e Uber valor para despesas com alimentação. E fixou os valores de R\$ 250,00 para diárias em Florianópolis, Joinville, Blumenau e Chapecó e de R\$ 200,00 para os demais municípios.
- Em abril de 2019, na CRH a ex diretora Claudine expressou sua intenção de fazer um sistema de reservas de hotéis dentro da Celesc (antigo convenio), e o empregado ganharia uma “meia diária” para alimentação e outras despesas, que seria equivalente ao da Eletrosul daquela época que era em torno de R\$115,00. Solicitamos que fosse reajustado para R\$250,00 em todo o estado, assim resolveria um pouco de forma pontual o problema, até se implantar um sistema de reserva de hotéis pela Celesc. Mas nada foi feito quanto a isso.
- Em outubro de 2021, foi reajustado diária em alguns locais do estado para R\$235,00 sendo que a pela inflação acumulada, deveria estar R\$458,24. O valor do KM rodado foi reajustado para R\$0,70, sendo que o preço médio dos combustíveis estava R\$6,00 e fazendo uma regra de três simples com preço médio da gasolina com o valor de 2012, deveria estar ao menos R\$1,06.
- Atualmente com o preço médio a R\$7,00 o valor do km rodado pela regra de três deveria ser alterado para R\$1,23.
- Estamos utilizando a regra de três, mas em empresas privadas já está sendo pago acima de R\$1,50 o km rodado. Lembrando que nesse km rodado é calculado com a média dos carros particulares que fazem 10 km’s por litro, estacionamento, pedágios, depreciação do veículo, manutenção, seguro, entre outros.

Resposta da empresa: O Diretor Pablo informou que a intenção da empresa é voltar ao sistema de convenio com credenciamento de hotéis, com revisão da ajuda de custo para despesas de alimentação, quanto ao custo do KM rodado reconhece que a empresa está perdendo a “briga com o preço da gasolina”, mas que a intenção é comprar mais veículos ou aumentar a quantidade de veículos locados, e neste ponto, conforme alertado pela **INTERSINDICAL**, que haja mais veículos com câmbio automático a disposição dos empregados, pois alguns empregados só podem dirigir nesta condição, constado em sua CNH.

Intersindical: Reforçamos que nos relatos, recebidos dos empregados que viajam à serviço, veio à tona uma palavra **DIGNIDADE**; ou seja, que após um dia de trabalho, fora do seu ambiente familiar, tenham direito a um local digno para descanso e possam se alimentar adequadamente, sem “ter que tirar dinheiro do bolso”.

8) Gratificação Ajustada (GA): A formula atual para dirigir veículo da empresa leva a um valor mensal irrisório, a **INTERSINDICAL** propõe alterar o fator de 15% do SIE para 25% do SIE.

Resposta da empresa: Informou que hoje já é previsto a atividade de dirigir nas atribuições. O Diretor Pablo lembrou que a GA tinha função de cobrir despesas frente a sinistros e que hoje existe a franquia de R\$ 500,00, mas a empresa vai analisar a proposição da **INTERSINDICAL**.

INTERSINDICAL: Ressaltamos que existem ainda, no quadro de empregados, profissionais que não tem a obrigatoriedade de dirigir em seu contrato de trabalho e em alguns editais do concurso público esta condição não está clara.

9) Revisão Normativa de Auxílio Empregado Estudante: Alterar instrução normativa para permitir pós graduação para Técnicos Industriais. Atualmente só é permitido ao empregado que estiver ocupando cargo de nível superior ou cargo gerencial. Muitos empregados tem curso superior e tem condições de fazer os cursos de pós graduação (mestrado e doutorado).

Resposta da empresa: A empresa entende que essa questão tem muita relação com as atribuições do cargo e foi com esse objetivo que a normativa de pós graduação foi construída.

10) Trabalho Remoto – Instalar GT para criar normativa: Diretor Pablo informa que já existe uma minuta, em que o DPGP está trabalhando para minimizar problemas (medição e controle dos trabalhos e quais áreas isto pode ser feito), além de este trabalho estar alinhado com outros setores do Governo do Estado. A previsão é que no primeiro trimestre do ano que vem a empresa já tenha algo a apresentar para a **INTERSINDICAL**.

11) Passivo Atuarial do Custeio do Plano de Saúde – O Diretor informou que a Celesc está finalizando o trabalho que visa diminuir ao passivo atuarial do plano de saúde. Trazendo um plano opcional, como nova proposta a ser encaminhada a **INTERSINDICAL**, para os empregados admitidos antes de 30/04/2013. Segundo a empresa esse plano de saúde será mais econômico e com mudança da forma de custeio na parcela da patrocinadora.

Finalizando pode-se observar que alguns temas necessitam voltar a mesa para nova discussão, objetivando-se resolver tais demandas, pois para alguns assuntos as respostas da empresa foram evasivas ou seja, não apresentou solução para os problemas levantados.

Sobre o plano de saúde a empresa já havia encaminhado uma proposta a **INTERSINDICAL** com novas regras para o seu custeio, porém não levamos para discussão junto aos nossos representados, haja vista ser prejudicial aos participantes.

Assim, há necessidade de se aprofundar as discussões, pois a alteração na forma de custeio é muito complexo onde atinge a todos, ativos e inativos.

**INTERSINDICAL NA LUTA POR UMA
EMPRESA PÚBLICA E EFICAZ.**

FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA

Senge-SC / Sintec-SC