

## Primeira Reunião da CRH de 2022



Após várias tentativas de agendamento, foi enfim realizada, em **setembro**, a primeira reunião do Conselho de Recursos Humanos – CRH, do ano de 2022. A reunião foi coordenada pelo Diretora de Planejamento e Compliance, Pilar Sabino da Silva da DGT. Também estavam presentes pela empresa, Hilario Tadeu da Fonseca – Assessor de Relações Sindicais, Ana Beatriz Apolinário Cordioli – Gerente do DPGP e Carlos Eduardo Marcussi Gomes – Assistente da DDI, pela INTERSINDICAL Valdomiro da Silva Cardoso – SINTEC-SC, Ricardo Krause de Souza – SENGE-SC. Foram tratados os seguintes assuntos:

**1) 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.

**Resposta da empresa:** Informou que sempre que identificado empregada gestante em áreas insalubres ou situação que põem em risco a saúde da mãe e da criança, inclusive, por iniciativa própria da empresa as situações de área de risco, elas são proibidas de exercer atividades nestas áreas.

**2) Revisão Normativa I-132.0045 Política de Consequências:** Foi entregue a empresa, documento com diversas sugestões de alterações desta normativa, encaminhada por nossos vários representados. A empresa informou que como estava em fase de revisão da mesma, avaliará as sugestões contidas no documento entregue e que dará o devido retorno na próxima reunião da CRH.

**3) Brigada de Incêndio:** Reforçamos o que foi dito no FALA INTERSINDICAL nº 742 de Dez de 2021, salientando a necessidade da instalação de brigada de incêndio em todos os núcleos e unidades, pois a **Brigada de Incêndio e estrutura adequada (atualizada)** tem importância no quesito segurança a todos os empregados, bem como 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 a adequação das instalações e capacitação para todos os núcleos é um processo moroso.

**4) Diárias e Ajuda de Custo:** Como relatado FALA INTERSINDICAL nº 745, continua a reclamação generalizada quanto ao valor das diárias e ajuda de custo, este assunto já é Pauta de CRH desde 2019, quando a ex-diretora Claudine informou que queria mudar o sistema de diárias aplicando hotéis conveniados e com meia diária no valor médio de R\$110,00 igual da Eletrosul. Após recebermos novas informações da mudança real de diárias com os convênios de hotéis e pagamento de somente R\$50,00 para despesas com alimentação, foi feito uma pesquisa com os funcionários da área técnica. Pesquisa que foi entregue pelo Sr. Ricardo Krause de Souza, elencando a insatisfação dos funcionários. Na pesquisa realizada 100% dos funcionários está totalmente insatisfeito com o valor atual

das diárias e 64% se mostra contra a mudança para hotéis conveniados. A empresa quer voltar como era as diárias em 2007, só que nesta época os funcionários tinham como valor R\$60,00 para alimentação, se atualizado pelo IGP-M seria hoje R\$205,42, muito superior ao que empresa quer oferecer. Parece realmente que para a CELESC existiu uma deflação de 2007 para o ano atual de 2022, pois a empresa quer diminuir o valor aplicado antigamente, mesmo a empresa dando lucro sistematicamente.

**Resposta da empresa:** Que está já em fase de implementação o sistema de hotéis conveniados e que o valor da diária será somente para cobrir a despesa de janta, pois para o almoço já existe o vale alimentação,

mas se comprometeu em marcar uma nova CRH para apresentar os estudos do novo sistema de diárias antes de implantá-la, e se comprometeu em estudar melhor o assunto.

**INTERSINDICAL:** Reforçamos que quanto ao sistema de **convênio** com hotéis é aplicável no sentido qualitativo dos hotéis, mas que tenhamos uma boa quantidade de hotéis conveniados para evitar que devido a uma limitação na quantidade, haja necessidade de deslocamentos muito longos ao local de efetivo trabalho.

Outro ponto de muita relevância é que o **vale-refeição**, para grande maioria dos empregados, historicamente, é transformado em **vale-alimentação**, que já faz parte da cobertura dos custos de alimentação da família do empregado e ainda por estar em local fora de seu ambiente normal de trabalho, não tem as facilidades de uma copa a sua disposição, com local adequado para guardar o seu lanche ou de almoçar em casa. Lembramos também que outras empresas como Casan não utilizam esta desculpa e oferecem diárias para alimentação de almoço.

Durante o seu deslocamento, muitas vezes precisa parar para fazer o seu lanche, tomar café, beber água. Só no quesito água, na faixa de 18 a 55 anos, precisa-se de no mínimo 35ml/Kg. O preço médio da garrafa de 500ml de água, nos hotéis varia de R\$ 5,00 a R\$ 7,00, e nos postos de gasolina de R\$ 3,00 a R\$ 4,00. Enfatizamos novamente a palavra **DIGNIDADE** em que após um dia de trabalho, fora do seu ambiente familiar, tenha o empregado direito a um local digno para descanso e que possam se alimentar adequadamente, sem “ter que tirar dinheiro do bolso”.

#### **5) Gratificação Ajustada (GA):**

A fórmula atual para dirigir veículo da empresa leva a um valor mensal irrisório. A **INTERSINDICAL** propõe alterar o percentual de 15% do SIE (Salário inicial do Eletricista) para 25%.

**Resposta da empresa:** Informou que vai rever a forma de cálculo quanto ao teto limite nela existente.

**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 bem clara.

**6) Revisão Normativa de Auxílio Empregado Estudante:** Alterar instrução normativa para permitir pós-graduação para Técnicos Industriais.

**Resposta da empresa:** Que já é permitido uma pós-graduação para Técnico Industrial, e que se houver sobra de verba pelo natural queda da demanda, haverá possibilidade de uma segunda pós-graduação.

**7) Trabalho Remoto:** Entendemos que é possível que algumas atividades possam ser executadas, se não em todos os dias da semana, mas pelo menos alguns dias da semana a atividade possa ser executada de forma remota.

**Resposta da empresa:** Que faz todo o sentido esta demanda, e que a previsão é que até o final do ano possam fazer um “piloto”.

**8) Normativa Empregados e ou Dependentes com deficiência:** Cobramos da empresa a conclusão da Instrução Normativa que trata dos empregados que tenham alguma deficiência ou que possuam algum dependente com deficiência, que tratará tanto da questão de horário de trabalho como da financeira para auxiliar nos custos inerentes.

**Resposta da empresa:** Após a finalização do ACT, finalizadas as devidas etapas do processo de criação desta normativa, ela será concluída.

**9) Plano de Cargos e Salários - PCS:** A Celesc precisa no mínimo revisar o atual PCS, onde houve um significativo achatamento em sua tabela de progressão.

**Resposta da Empresa:** A empresa informou que fase de estudo se fará uma revisão ou um novo PCS.

Algumas demandas necessitam voltar como pauta da próxima reunião da CRH, prevista para novembro p.v. Pedimos os nossos representados que tiverem alguma demanda a ser tratada na CRH, que enviem para o e-mail: [intersindicalcelesc@hotmail.com](mailto:intersindicalcelesc@hotmail.com)

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

**FILIE-SE AO SINDICATO DE SUA CATEGORIA**

**Senge-SC / Sintec-SC / Sindecon-SC**