

## **NEGOCIAÇÃO DO ACT 2021-2022 DA CPRM**

**Reuniões de negociação dos dias 15, 21 e 26 de julho de 2021**

**Posicionamento da empresa e réplica dos sindicatos sobre cláusulas pendentes de acordo**

### **1. Reajuste salarial**

*Empresa:* vedado em função da Lei Complementar 173/2020.

*Sindicatos e CONAE:* reagiram, questionando a aplicabilidade da lei à CPRM. Mencionaram, inclusive, que a lei vigorará somente até dezembro de 2021, motivo pelo qual não pode ser ela razão que justifique uma proposta de reajuste zero para o ACT.

### **2. Piso Salarial**

*Empresa:* parágrafo único da pauta de reivindicações (piso para trabalhadores optantes pelo novo Plano de Cargos e Salários) vedado em função da Lei Complementar 173/2020, da LDO 2021 e de questionamento jurídico com relação a pisos salariais de categorias específicas, a exemplo dos engenheiros e geólogos.

*Sindicatos e CONAE:* mantiveram a cláusula, argumentando que a empresa mantém pisos de categoria há décadas, motivo pelo qual tal questão deve prevalecer sobre qualquer debate legal. Além disso, enfatizaram que a lei do salário mínimo profissional dos engenheiros permanece em vigor, a despeito da emenda feita em medida provisória, aprovada exclusivamente na Câmara, sugerindo a sua revogação. A empresa comprometeu-se a reavaliar a sua posição.

### **3. Jornada de trabalho/horário de trabalho/horas extraordinárias**

*Empresa:* propõe alterar a redação da alínea nova do parágrafo décimo, inserida na pauta unificada, que trata de cessão de equipamentos para execução de teletrabalho. A mudança visa incluir recomendação já feita pelo grupo hoje em atividade de que a empresa conceda equipamentos aos empregados em regime de teletrabalho, na modalidade de empréstimo, quando houver disponibilidade, fazendo referência a normativo interno da empresa.

*Sindicatos e CONAE:* comprometerem-se a avaliar com mais profundidade, mas não apresentaram óbices imediatos.

#### **4. Auxílios - alimentação, creche, pessoas com deficiência e doença crônica irreversível (empregados e dependentes legais)**

*Empresa:* reajustes vedados em função da Lei Complementar 173/2020 e da LDO 2021.

*Sindicatos e CONAE:* reiteraram seu posicionamento a respeito, mantendo os pedidos da pauta.

#### **5. Seguro pós-vida**

*Empresa:* rejeita que o seguro seja concedido a empregado, quando afastado por doença/acidente de trabalho por tempo indeterminado, em função da Lei Complementar 173/2020, que veda aumento de despesas.

*Sindicatos e CONAE:* questionaram o aumento de despesa previsto na extensão do seguro aos empregados afastados por doença/acidente de trabalho, defendendo o princípio previsto na cláusula. A empresa comprometeu-se a reavaliar sua posição.

#### **6. Assistência Médica**

*Empresa:* rejeitou voltar a participar do custeio da assistência médica dos empregados com o percentual de 70% para adequação da CPRM à CGPAR 23, e propôs manter como beneficiárias as mães viúvas, separadas, divorciadas ou solteiras sob dependência legal dos titulares somente até 25 de janeiro de 2022.

*Sindicatos e CONAE:* argumentaram que há projeto legislativo (Projeto de Decreto Legislativo 956/2018, de autoria da deputada federal Érika Kokay, PT-DF), com regime de urgência já aprovado pela Câmara, que susta justamente os efeitos da CGPAR, motivo pelo qual ela não pode ser usada como fundamento de proposta de alteração de direitos conquistados pelos(as) trabalhadores(as). Para além desse projeto, mencionaram que a CGPAR 23 não foi aplicada em diversas empresas públicas, justamente porque tem sua constitucionalidade questionada, reivindicando da CPRM a reconsideração de sua posição. Reiteraram que, em tempos de pandemia, retirar direitos do trabalhador é, dentre tantas outras coisas, falta de bom senso e humanidade.

#### **7. Acidente e doenças profissionais**

*Empresa:* rejeitou atendimento à pauta, que busca garantir ao empregado afastado por acidente de trabalho o pagamento integral das gratificações pagas pela empresa nas datas estabelecidas para as mesmas. A justificativa é a impossibilidade de aumento de despesa, além do fato de

que algumas gratificações podem ter relação com o desempenho do trabalhador.

*Sindicatos e CONAE:* alegaram que não há qualquer aumento de despesa quando se garante ao trabalhador acidentado no exercício do seu ofício as gratificações a que ele já fazia jus no momento anterior ao acidente. Não houve consenso sobre a cláusula, que continuará sendo debatida em outra rodada de negociação. A empresa se comprometeu a reavaliar o assunto.

## **8. Folga compensatória**

*Empresa:* manifestou intenção de tratar do assunto em normativo.

*Sindicatos e CONAE:* exigiram então que isso fosse feito imediatamente, já que a proposta já existe e foi exaustivamente debatida pelos trabalhadores.

*Empresa:* solicitou esclarecimentos adicionais sobre o tema e comprometeu-se a avaliar internamente o assunto junto ao Departamento de Recursos Humanos (DERHU) para retornar com uma posição na próxima reunião.

*Sindicatos e CONAE:* solicitaram que a gerente do DERHU participe da próxima rodada de negociação.

## **9. Seguro de vida em grupo**

*Empresa:* em função da CGPAR, a empresa manteve a contraproposta apresentada, que reduz de 70% para 50% a participação da empresa no custeio do prêmio mensal.

*Sindicatos e CONAE:* rejeitaram a contraproposta, com argumentos semelhantes aos utilizados para defesa da assistência médica.

## **10. Estabilidade da gestante**

*Empresa:* propôs resguardar a cláusula do ACT atual, sem a alteração solicitada pelos trabalhadores de que a empregada, em período de amamentação, tenha maior flexibilidade para administrar o saldo de horas que lhe é garantido por lei. Além disso, levantou dúvida sobre o pleito retratar efetivamente uma demanda da maioria das empregadas nessa condição.

*Sindicatos e CONAE:* prontamente refutaram o questionamento da demanda - resultado de uma assembleia de trabalhadores e trabalhadoras da CPRM, que aprovou a pauta por maioria ampla de votos. Lembraram, ainda, que não há razão alguma para que a empresa rejeite

a reivindicação, tendo em vista não haver aumento de custo e contrariedade a qualquer legislação. A cláusula permanece pendente.

### **11. Readaptação Funcional**

*Empresa:* manifestou intenção de discutir o assunto para inclusão em normativo interno da empresa, rejeitando a inserção no ACT do parágrafo único da pauta unificada, que exige que a CPRM mantenha a política de realocar o empregado afetado por dispensa de serviços, provocada por introdução de técnicas de automação, outras inovações tecnológicas ou reorganização administrativa, em cargo compatível com o seu anterior, fornecendo-lhe treinamento adequado.

*Sindicatos e CONAE:* justificaram o pleito, defendendo sua importância.

*Empresa:* comprometeu-se a reavaliar o assunto.

### **12. Treinamento e Aperfeiçoamento de Pessoal**

*Empresa:* rejeitou a proposta da pauta unificada de ampliar de 5 para 10 dias úteis a liberação dos empregados para participação em eventos científicos relacionados às suas atividades. A justificativa, mais uma vez, foi a impossibilidade de aumento de custos.

*Sindicatos e CONAE:* defenderam que a cláusula faz menção explícita ao fato de que o pagamento das despesas deve ser feito pelo próprio empregado, motivo pelo qual a justificativa não se aplicaria. Além disso, questionaram a má vontade da empresa em investir na qualificação do seu próprio corpo funcional. Não houve consenso sobre a cláusula, nem resposta da empresa às ponderações dos sindicatos.

### **13. Dispensa Especial de Trabalho**

*Empresa:* rejeitou a reivindicação de que a dispensa dos empregados para acompanhamento de pais, filhos e enteados em casos de internação, emergência hospitalar ou atenção domiciliar fosse concedida também para acompanhamento de cônjuges, companheiro(a)s, avós, irmãos, agregados ou outros dependentes, conforme pedido na pauta unificada. Além disso, negou o abono de ausências justificadas de empregados para o exercício das atividades relacionadas a entidades de representação sindical e dos empregados e órgãos de classe. A justificativa foi novamente a impossibilidade de aumento de despesa.

*Sindicatos e a CONAE:* chamaram a atenção para o fato de que há mudanças expressivas na configuração/composição das famílias que exigem rápido enquadramento da CPRM.

## **14. Apoio Logístico**

*Empresa:* rejeitou o pleito de garantir ida a campo com no mínimo dois profissionais, sob a justificativa de que isso é assunto de gestão. Mencionou ainda, que, por vezes, um único profissional vai à campo sozinho, mas justamente para encontrar outros profissionais, garantindo que os gestores estão atentos a todos os critérios de segurança. Comprometeu-se, no entanto, a se debruçar mais sobre a cláusula, embora tenha reafirmado que o tema não é assunto de ACT.

*Sindicatos e CONAE:* refutaram a ideia, argumentando ser de suma importância a inclusão da regra no acordo coletivo, de modo que um eventual arbítrio diferente de cada gestor possa ser coibido em favor da segurança dos empregados. Alertaram, ainda, que a segurança do trabalhador traz benefícios não apenas ao próprio, mas também à própria empresa - incluindo mais segurança jurídica.

*Empresa:* sugeriu a criação de uma comissão para tratar exclusivamente de trabalho de campo a partir de normativo específico.

*Sindicatos e CONAE:* sugeriram incluir a regra no ACT até que, ao menos, haja o normativo sobre o assunto. A cláusula também permaneceu pendente.

## **15. Da Estabilidade**

*Empresa:* justificou sua rejeição à ampliação da estabilidade no emprego para todos os dirigentes (e não apenas presidentes) de associações, AGEN e CONAE, por considerar grande o número de dirigentes a serem beneficiados. Mencionou que anualmente a comissão patronal tem levado a questão aos órgãos superiores externos à empresa, Ministério da Economia e SEST, sem sucesso.

*Sindicatos e CONAE:* informaram que as associações têm quatro ou cinco diretores e que elas nem sempre têm mandatos concomitantes. Argumentaram que todos os dirigentes e não apenas os presidentes atuam em favor dos empregados, podendo sofrer discriminação e assédio assim como os presidentes, que são os únicos, todavia, que têm efetiva segurança jurídica para atuar.

*Empresa:* comprometeu-se a re-estudar o assunto.

## **16. Contribuição assistencial**

*Empresa:* propôs alterar o caput da cláusula, com referência à legislação vigente, mantendo os demais parágrafos inalterados com relação ao ACT

anterior, o que, na prática, significa não aceitar as propostas de mudança constantes da pauta unificada.

*Sindicatos e CONAE:* argumentaram que a definição da contribuição assistencial é uma prerrogativa sindical e não da empresa e que a cláusula, tal qual proposta na pauta unificada, é aderente à CLT. Alertaram, reiteradamente, que não cabe à empresa interferir na relação entre os sindicatos e os seus representados; que os empregados, do ponto de vista coletivo, aceitaram em assembleia a contribuição tal qual proposta na pauta; e que os sindicatos, por fim, não aceitarão nada menos do que a manutenção integral da cláusula hoje praticada. A cláusula permanece pendente, a ser rediscutida na próxima reunião.

### **17. Comissões Técnicas Temáticas e Da sindicância e do Processo Administrativo Disciplinar**

*Empresa:* comprometeu-se a revisar as solicitações dos sindicatos e da CONAE e a trazer posicionamento a respeito na próxima reunião.

### **18. Educação Continuada**

*Empresa:* rejeitou o pagamento de um adicional para incentivo à educação continuada em função da Lei Complementar 173/2020.

*Sindicatos e CONAE:* lembraram que a empresa apresentou argumento idêntico em 2020, tendo, no entanto, se comprometido a estudar o assunto, em função de reconhecimento expresso da importância do pleito. A cláusula permaneceu pendente.