



ENTREGUE A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA COHAPAR

Dia 16, quinta feira, as entidades entregaram a pauta de reivindicações dos trabalhadores da Cohapar. Foram contribuições das assembleias e e-mails enviados pelos trabalhadores.



Da direita para a esquerda: kris, Ivo Petry, Geraldo, Murilo e Cecy

MEMBROS DA COMISSÃO DE ASSÉDIO MORAL

O SINDASPP em nome da categoria e das demais entidades solicitou para nova Diretoria COHAPAR indicação de novos membros da Comissão de Assédio, para que pudéssemos indicar os nomes representando os trabalhadores. Prontamente o Presidente Abelardo Lupion e o Diretor Administrativo Geraldo nomearam novos membros, a saber: Jefferson Augusto Ribeiro, Viviane de Fátima Amarante e Clemente Vaz de Oliveira. Prontamente já indicamos nossos nomes: Wania Fioravante, Maria Fernanda Lagana de Almeida Santos e Theodozio Stachera Junior. Agora a Comissão será instalada e começará os trabalhos. Mais uma solicitação da categoria atendida.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2016 - COHAPAR

REAJUSTE SALARIAL

Correção Salarial de 100% do INPC de junho/14 a maio/15 a ser aplicado sobre os salários de junho/15, já corrigido pela Convenção Coletiva 2014/2015. (negociação SESCAP)

AUMENTO REAL

Será concedido a todos os trabalhadores a título de aumento real, o percentual de 5% (cinco por cento) que deverá incidir sobre os salários, já reajustados na forma da Cláusula do Reajuste Salarial. (negociação SESCAP)

VALE REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO

A COHAPAR fornecerá mensalmente para todos os seus empregados, a partir de 01/06/2015, Vale Refeição/Alimentação no valor total de R\$ 900,00 (novecentos reais), em atendimento ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

Também, a empresa aumentará seu percentual de custeio de 90% (noventa por



cento) para 95% (noventa e cinco por cento), a ser aplicado a partir de 01/06/2015.

- Este benefício também será concedido no período de férias normais, licença maternidade e licença médica de até 1 (um) ano de afastamento, ainda que o empregado esteja recebendo auxílio doença ou acidentário.

- Este benefício não será concedido no período de licença sem remuneração e férias indenizadas em rescisão contratual.

- Este benefício não integra o salário para os efeitos legais.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO PARA PRÉ ESCOLA (SUBSTITUIÇÃO AO AUXÍLIO CRECHE)

A COHAPAR reembolsará mensalmente, a partir de 01/06/2015, mediante apresentação de comprovante, as despesas realizadas com atendimento dos filhos ou enteados economicamente dependentes do empregado em instituições escolares legalmente constituídas ou instituições análogas, de livre escolha, até o valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), para cada filho ou enteado do empregado até a idade de 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que não esteja matriculado no ensino fundamental.

- O empregado deverá entregar à Empresa, até o dia 10 de cada mês para ser ressarcido em folha de pagamento do mês, os seguintes documentos:

- Certidão de Nascimento do Menor;
- Certidão de Casamento ou Declaração de Convivência;
- Declaração de Encargos de Família para fins de Imposto de Renda (no caso de enteados);

- Cópia da declaração de dependentes constante da Declaração de Ajuste Anual do Imposto de Renda – Pessoa Física (no caso de enteado);

- Cópia do contrato com a escola/instituição;

- Comprovante do pagamento mensal de acordo com as cláusulas contratuais;

- Declaração de que a família não recebe qualquer outro benefício para o mesmo custeio.

O pagamento deste auxílio não integra os salários dos empregados e também será efetuado no período de férias e/ou licença médica, sendo interrompido quando da licença sem remuneração.

O auxílio educação será estendido a filho de empregado da COHAPAR, independen-

te da faixa etária, portador de necessidades especiais, que importem em diminuição de sua capacidade física e/ou mental, devendo, entretanto, tal incapacidade ser demonstrada através de laudo médico, mediante apresentação dos demais documentos mencionados anteriormente.

AUXÍLIO GRADUAÇÃO/PÓS-GRADUAÇÃO

A COHAPAR reembolsará mensalmente, a partir de 01/06/2015, mediante a apresentação de comprovante, 50% (cinquenta por cento) das despesas realizadas com a formação do empregado em curso superior ou pós-graduação, em instituições autorizadas pelo MEC, e que sejam afins com o cargo e as atividades efetivamente exercidas pelo empregado na Empresa, limitado a R\$ 900,00 (novecentos reais), mediante análise e autorização prévia do Departamento de Recursos Humanos, e condicionada à efetiva frequência e aprovação do empregado no curso.

- Terá direito a esse benefício o empregado com mais de 90 (noventa) dias de efetivo exercício na empresa e aprovado no estágio probatório.

- O empregado beneficiado deverá permanecer, no mínimo, 3 (três) anos na empresa após a conclusão do curso, caso contrário deverá ressarcir todo o valor recebido do auxílio à empresa.

AUXÍLIO SAÚDE - APOSENTADORIA

Manutenção de Plano de saúde após aposentadoria por 02 anos, após o período o beneficiário poderá optar por continuar sendo segurado nas mesmas condições ofertadas, sendo o pagamento total de responsabilidade do empregado aposentado.

ASSISTÊNCIA MÉDICA

Aumentar a participação da empresa junto ao plano de saúde. SUGESTÃO Todos os funcionários pagariam no máximo 5%.

PLANO ODONTOLÓGICO

Para todos os funcionários.

AUXÍLIO-FARMÁCIA

Reembolso com gasto em medicamentos e vacinas.

ABONO INDENIZATÓRIO A TÍTULO DE CESTA NATALINA (SUBSTITUI O ABONO NATALINO)

A COHAPAR concederá no mês de dezembro de 2015, a todos os empregados, um

abono indenizatório de R\$ 900,00 (novecentos reais), a título de cesta Natalina.

SEGURO DE VIDA

A COHAPAR manterá contrato de seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, sem ônus para os mesmos, com as mesmas coberturas dos ACTs anteriores. A partir de 01/06/2015, a tabela de cobertura segurada, será reajustada pelos índices de conforme reajustes propostos aos salários.

VALE CULTURA

A COHAPAR participará do programa de Cultura do Trabalhador, como empresa beneficiária, para distribuir o vale-cultura aos empregados que requeiram e que tenham Remuneração Base igual ou inferior a 8 (oito) salários mínimos, conforme os termos estabelecidos pela Lei 12.761/2012 e seu regulamento. O benefício deverá ser pago à partir de 01/06/2015, ou, caso haja a necessidade, após a conclusão de processo licitatório para contratação de empresa com essa finalidade específica, garantindo o pagamento retroativo à partir de 01/06/2015, caso ultrapasse esta data.

De maneira análoga aos vales refeição/alimentação, o custeio por parte da empresa será 95% (noventa e cinco por cento), sendo os 5% restantes por parte do colaborador.

- Este benefício também será concedido no período de férias normais, licença maternidade e licença médica de até 1 (um) ano de afastamento, ainda que o empregado esteja recebendo auxílio doença ou acidentário.

- Este benefício não será concedido no período de licença sem remuneração e férias indenizadas em rescisão contratual.

- Este benefício não integra o salário para os efeitos legais.

HORÁRIO FLEXÍVEL PARA CUMPRIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO

Horário de expediente das 08:00h às 18:00h com um horário parcial fixo, em que todos os funcionários estivessem dentro da empresa, por exemplo entre 9:00h e 12:00h e entre 14:00 e 17:30h, com no mínimo uma hora e no máximo duas horas de intervalo para almoço, desde que fosse cumprida a jornada diária de 8 horas

- Horário flexível, possibilidades diferentes de horários de entrada, intervalo para almoço e saída, previamente acordados com as gerencias e que respeitem a CLT,

por exemplo:

Manhã		Almoço	Tarde		Total
Entrada	Saída		Entrada	Saída	
08:00	12:00	02:00	14:00	18:00	08:00
08:30	12:00	01:30	13:30	18:00	08:00
08:30	12:00	01:00	13:00	17:30	08:00
09:00	12:00	01:00	13:00	18:00	08:00

JUSTIFICATIVA:

Com relação ao horário e local para refeição e descanso do almoço, pois nós funcionários estamos incomodados com a situação de termos que obrigatoriamente ficarmos vagando na rua, durante nosso horários de almoço, por estarmos impedidos de entrarmos na empresa enquanto não completarmos 1 hora fora da mesma. Independente de estar fazendo frio, calor, sol ou chuva, não podemos nos abrigar e/ou descansar dentro da empresa, assim como, não temos um lugar apropriado para quando trouxermos nosso almoço de casa.

FUNÇÃO GRATIFICADA

Os funcionários que recebem gratificação de função por mais de 10 anos, inclusive de forma descontínua, não poderão ter a mesma retirada ou reduzida, caso voltem ao cargo efetivo ou sejam enquadrados em outro cargo durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Primeiro: os funcionários que contem com tempo inferior ao previsto nesta cláusula não poderão da mesma forma, ter sua gratificação retirada ou reduzida, salvo a redução proporcional ao tempo necessário para completar 10 anos.

a) caso o funcionário volte exercer função gratificada e tenha a mesma novamente retirada, poderá somar o tempo anterior para fins de aplicação do caput e do parágrafo primeiro da presente cláusula.

Parágrafo Segundo: o funcionário que teve a gratificação mantida após voltar ao cargo efetivo não terá direito a nova gratificação caso volte a exercer função gratificada, exceto a diferença de valor, caso exista.

Parágrafo Terceiro: o valor mantido da gratificação de função deverá ser reajustado na mesma época e nos mesmo percentuais previstos para correção dos salários, estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto: o pagamento desta verba deverá ser destacada no holerite do

funcionário, de forma específica e, em nenhuma hipótese, incorporada ao seu salário nominal.

Parágrafo Quinto: não será considerada, para fins da presente cláusula, a função gratificada recebida em outro órgão da administração.

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Implantação de um NOVO Plano de Cargos e Salários com progressões verticais e horizontais de níveis, permitindo que o funcionário permaneça empenhado em progredir junto com a empresa. Progressões de anuênios e quinquênios. Subidas de nível que valorizem a formação e atualização do profissional, por exemplo: hoje funcionários que entraram no último concurso para determinado cargo ganham exatamente o mesmo salário, sem que aqueles que possuem pós-graduação, mestrado e/ou doutorado tenham algum tipo de valorização salarial. A empresa auxilia na pós-graduação, mas não valoriza, no salário, a conclusão do curso.

ESTABILIDADE

Pré-aposentadoria

PISO ENGENHEIROS E ARQUITETOS

Para os Engenheiros E Arquitetos há um piso salarial estabelecido por lei - Lei nº 4.590-A/66 para 08 horas diárias de 09 salários mínimos. Essa lei não está sendo cumprida.

PARCELAMENTO DE FÉRIAS

O retorno da possibilidade do parcelamento de férias, em dois períodos não inferiores a 10 dias consecutivos (cada). Este sistema esteve em vigor durante mais de 20 anos e sempre foi muito bem aceito pelos funcionários:

Por ocasião da fruição do período de férias, o empregado poderá optar pelo recebimento ou não do adiantamento do salário correspondente ao período de férias.

Parágrafo Primeiro: Será concedido mediante expressa opção do empregado, o parcelamento em até 03 (três) parcelas iguais e consecutivas, do desconto da antecipação da verba de férias, a partir do mês subse-

quente ao mês do seu recebimento.

Parágrafo Segundo: As férias PODERÃO SER CONCEDIDAS pelo empregador em 2 (dois) períodos, um dos quais com duração mínima de 10 (dez) dias corridos, mediante a solicitação do empregado e anuência da chefia imediata, devendo ambos os períodos serem usufruídos dentro do prazo legal do respectivo período concessivo.

Parágrafo Terceiro: Quando as férias coletivas, a serem gozadas, coincidirem com os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, esses não serão computados como período de férias. Quando as férias coletivas ocorrerem em outro período, e coincidirem com feriados, somente um dia de feriado não será computado como período de férias.

CALENDÁRIO ANUAL

Apresentação de um calendário anual com datas a serem compensadas e que esta compensação total pudesse ser diluída ao longo do ano, principalmente nos casos em que o funcionário não possua banco de horas positivo.

LICENÇA PATERNIDADE

30 dias corridos. Essa é uma maneira de melhorar a convivência familiar e dar mais segurança às mães no primeiro mês de vida do bebê, além de fortalecer os laços entre o pai e a criança.

DIA DO ANIVERSÁRIO.

Folga para os funcionários no dia do aniversário;

DIA DO PAGAMENTO.

Dia de pagamento volte a ser no dia 25 de cada mês. O pagamento do mês estará disponível para saque na agência bancária no dia 25 (vinte e cinco) do próprio mês e, se este coincidir com o sábado, domingo ou feriado, será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

GINÁSTICA.

Retorno da ginástica laboral, importante para a saúde e bem-estar dos funcionários;

MANUTENÇÃO DE TODOS OS DEMAIS BENEFÍCIOS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO VIGENTE.

Acesse também em seu smartphone:

