



FESENALBA/RS

Federação dos Senalbas
do Rio Grande do Sul

Porto Alegre/RS, 23 de ABRIL de 2018

Ilmo Senhor
Roni Ângelo Ferrari
MD Presidente do **SECRASO/RS**
Porto Alegre/RS

Senhor Presidente,

Na oportunidade em que o cumprimos cordialmente, acusamos em 20/04/2018, o recebimento do Of. Pres nº 04/2018, que ofertou contraproposta a pauta de reivindicações encaminhada pela entidade sindical profissional para a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho referente ao período base 2018/2019.

Conquanto, oportunamente convocaremos a categoria para, em assembleia geral, deliberar de maneira definitiva sobre o conteúdo do novo instrumento coletivo, porém, em prévio juízo de valor, considerando o teor do que foi deliberado pelos trabalhadores em prévia assembleia, da qual se originou a pauta reivindicatória, ora temos a lhe ponderar o que adiante segue:

1. Nada temos a opor quanto a oferta de reajustamento salarial na razão de 4% (quatro por cento) a partir de 1º de abril de 2018, pois além de recuperar a inflação do período revisando, medida pelo INPC/IBGE, significa um aumento real na proporção de 2,44% (dois virgula quarenta e quatro por cento) no salário dos empregados.

Em contrapartida ao índice de reajustamento salarial contraproposto entendemos viável acatar, excepcionalmente na presente negociação coletiva diante da concessão do reajuste citado, a proposta patronal de aumentar os pisos salariais na razão linear de 5% (cinco por cento), não aplicando o piso salarial regional previsto na Lei Complementar 103/2000, nem o critério historicamente adotado pela categoria para majorar os pisos normativos, balizando-o, e



FESENALBA/RS

Federação dos Senalbas
do Rio Grande do Sul

percentual, em relação ao salário mínimo nacional.

2. De igual sorte, não apresentamos resistência em relação a concessão do vale refeição ou alimentação na razão de R\$ 12,00 (doze reais) diários, em que pese inferior ao valor inicialmente proposto. Todavia, especificamente em relação ao parágrafo terceiro da citada cláusula, em contraproposta, identificamos uma contradição interna em relação ao índice de reposição a ser praticado.

Entendemos que um mínimo existencial deve ser fixado, pois, em se tratando de negociação coletiva, é inadmissível deixar ao exclusivo alvedrio da empresa o percentual de aumento. Assim, para suprir lacunas e/ou contradições, sugerimos que a redação do parágrafo o seja realizado da seguinte forma:

Parágrafo Terceiro: Aos empregados que recebem "vale refeição" ou "vale alimentação", em quantia superior ao fixado no §2º, fica, desde já, estabelecido o reajuste deste benefício em percentual que a entidade entenda apropriado, a partir de 1º de maio de 2018, desde que a reposição que venha a ser praticada no "vale refeição" ou "vale alimentação" corresponda a, no mínimo, o índice negociado como reposição salarial para a categoria em geral.

Em contrapartida a concessão do vale refeição e/ou alimentação, entendemos viável admitir a inclusão da cláusula relativa as gorjetas, no exato conteúdo proposto, a qual visa regulamentar e dar segurança jurídica às empresas que operam com referido instituto.

3. É consabido que o reajustamento salarial deve ser implantado na primeira folha de pagamento imediatamente posterior a assinatura da negociação coletiva, mas não raras vezes algumas entidades adiam a implantação do aumento e, valendo-se da inexistência de expressa multa pela omissão, acabam por retardar o pagamento das diferenças incidentes. No decorrer de 2017 tivemos, por exemplo, entidades que em novembro ainda não haviam quitada as diferenças salariais aos



FESENALBA/RS

Federação dos Senalbas
do Rio Grande do Sul

empregados.

De tal forma, insistimos na inclusão da cláusula sétima da proposta reivindicatória, pois além de conceder uma liberalidade para que o empregador possa pagar as diferenças salariais apenas em junho, privilegiando as entidades patronais, a cláusula acaba por impor uma data limite e uma multa pecuniária para os maus pagadores. Por certo, para quem cumpre a legislação e entende a importância das nossas deliberações sindicais, tomadas de maneira coletiva, a inclusão da cláusula não trará qualquer ônus.

4. Não houve expressa manifestação de Vossa Senhoria quanto a proposta reivindicatória alinhada na cláusula vigésima quarta. Cumpre salientar que na convenção coletiva de trabalho em vigor até 31/03/2018 já há a previsão do vale transporte / vale combustível. A única alteração proposta para 2018/2019 se refere a inclusão do conteúdo do parágrafo segundo, que prevê a possibilidade de pagamento do benefício em dinheiro, forte no artigo 457, §2º da CLT.

A proposta de adaptação da cláusula se conforma, obviamente, na reivindicação de empregados, mas também, e especialmente, na reivindicação de empresas que, ao longo de 2017, entraram em contato por telefone, solicitando que referido ajuste fosse realizado, eis que no interior do estado não é corriqueiro os postos de combustíveis terem o convenio a que se refere o parágrafo primeiro da cláusula.

5. Em relação ao plano de saúde (cláusula vigésima quinta), os parágrafos terceiro, quarto e quinto são de cunho aclaratório, expõem para a coletividade da categoria os serviços que podem encontrar na sede do sindicato e, assim, por não inculcirem qualquer obrigação à entidade empregadora, senão, quando muito, o simples desconto salarial e repasse a entidade sindical, ora insistimos na inclusão da cláusula.

A reforma trabalhista trouxe uma série de situações que denotam a necessidade de demonstrarmos, enquanto entidade sindical, nossa importância, razão pela qual entendemos necessário fazer uso de todo e qualquer meio de



FESENALBA/RS

Federação dos Senalbas
do Rio Grande do Sul

comunicação com o empregado, em especial o ajuste coletivo de trabalho.

6. Em relação a cláusula vigésima sexta da pauta reivindicatória (plano odontológico), da mesma forma que o item anterior, já há previsão em norma coletiva. Assim sendo, como não foi acolhida a pauta neste tópico, mas há a concordância de manter o conteúdo atual da cláusula, solicitamos que, ainda assim, seja alterado o conteúdo da cláusula para constar o que segue:

PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas poderão contratar, na qualidade de estipulante subsidiária, plano odontológico, podendo, ainda, custear plano odontológico oferecido pela entidade sindical.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Neste caso, os empregados poderão optar, individualmente, pela contratação do referido plano, assumindo o custeio do valor mensal ajustado, o qual será descontado mensalmente em folha de pagamento pela empresa estipulante.

PARAGRAFO SEGUNDO: Os empregados que desejarem, pagantes da contribuição sindical e de inclusão social, poderão se associar ao SENALBA/RS e fazer uso dos dentistas disponibilizados na sede social. Caso não resida na Capital/RS, poderá o empregado associado fazer uso do plano UNIODONTO mantido pela entidade sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Estabelecem as partes que este benefício não terá natureza salarial, não integrando o salário ou remuneração dos empregados para qualquer efeito, não sendo base de cálculo para as contribuições previdenciárias, fiscais ou depósitos do FGTS.

7. O Of. Pres. nº 04/2018, ao propor a manutenção das demais cláusulas da negociação 2017/2018 acaba, por fim, por contrapor, entre outros itens, a manutenção da cláusula atinente ao banco de horas e jornada 12x36, que, a toda evidência, não compõe a pauta reivindicatória. Contudo, para que possamos aceitar referida inclusão, no exato teor do contraproposto por Vossa Senhoria,



FESenalBA/RS

Federação dos Senalbas
do Rio Grande do Sul

mantendo a cláusula preexistente, é IMPRESCINDIVEL, como contrapartida, o acolhimento das cláusulas trigésima segunda e sexagésima terceira que nada mais se referem do que a contribuição sindical.

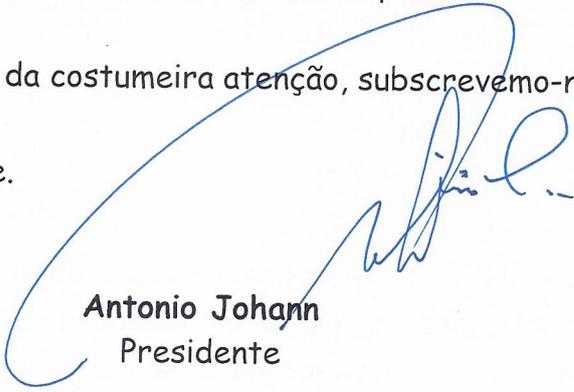
Ambas as cláusulas apenas incutem a obrigatoriedade de homologação das rescisões contratuais para empregados contribuintes e a obrigação do empregador de que colha no mês de março, por simples listagem, a manifestação do empregado, remetendo-o posteriormente ao sindicato. Ora, as cláusulas citadas não demandam ônus financeiro ao empregador, nem mesmo lhe demandam grande esforço, mas, diante da nova perspectiva legislativa, são de importância *sine qua non* para a manutenção de nossa estrutura sindical e de nossa previsão orçamentária.

8. Em relação a alteração da cláusula quadragésima quinta da pauta reivindicatória, nada a obstar, desde que, no entanto, insistimos, seja acolhido o conteúdo das cláusulas trigésima segunda e sexagésima terceira da pauta reivindicatória.

9. Por fim, a inclusão da cláusula sexagésima, tal qual já tem sido praticado em outras categorias, é de importância mútua para os sindicatos, pois privilegia nossa atuação, enquanto sindical profissional e patronal, evitando que empregadores ou grupo de empregados passe a fazer negociações sem a intervenção das entidades representativas. Assim, sugerimos que amadureça melhor, enquanto instituição patronal, a relevância na previsão da cláusula.

Na expectativa da costumeira atenção, subscrevemo-nos.

Atenciosamente.



Antonio Johann
Presidente