



6ª CONTRA PROPOSTA DA CAERN EM RESPOSTA À PROPOSTA DOS TRABALHADORES PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025 (PROPOSTA UNIFICADA), APRESENTADA EM 05 DE SETEMBRO DE 2024

REAJUSTE SALARIAL E GANHO REAL



- **Opção A:** Reajuste salarial de 5% (cinco por cento) em 2024, sendo este percentual composto pelo INPC acumulado e pela diferença necessária para assegurar um ganho real justo por tantos anos sem aumento real.
- **Opção B:** reajuste de 4% + R\$ 200,00 (fixos/linear incorporado ao salário) EMBASA e CAEMA já pratica este tipo de reajuste ACT 2024.

Justificativa: Esse percentual foi estabelecido para cobrir a inflação acumulada e proporcionar um aumento real, refletindo a valorização dos trabalhadores e mantendo o poder de compra frente ao aumento do custo de vida.

Resposta: Atendido parcialmente

Justificativa:

Será concedido o reajuste de 4% para todas as categorias;

Identificou-se que os cargos Operador I, Operador II e Agente Administrativos percebem remuneração inferior à média praticada no mercado.

Dessa forma, fica assumido o compromisso de aumento de R\$ 100,00 referente à atualização salarial para o operador I, II e agente administrativo (Classe de Cargo A, B e E) em janeiro de 2025 e janeiro de 2026, com consolidação por meio do PCCR.



CLÁUSULAS ECONÔMICAS



- Todas as cláusulas econômicas serão reajustadas de acordo com o percentual da cláusula de reajuste salarial escolhido.

Justificativa: A aplicação do mesmo percentual de reajuste em todas as cláusulas econômicas visa manter a consistência nos benefícios e assegurar que eles acompanhem a inflação e o custo de vida.



Resposta: Atendido.

Justificativa:

Serão aplicados os 4% de reajuste para as cláusulas econômicas, com exceção do Vale-alimentação e seguro obrigatório.

VALE-ALIMENTAÇÃO



Aumento do valor do vale-alimentação para R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais).

Justificativa: Esse valor é necessário para garantir que os trabalhadores possam sustentar suas necessidades básicas, considerando especialmente o aumento do custo de vida.



Resposta: Atendido

Atendido os R\$ 1.500,00

Justificativa: Anteriormente negociada entre as Comissões Patronal e Sindical. Embora apresentadas separadamente nesta Proposta, os vale-junino e natalino comporão a Cláusula do Vale-alimentação.

AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL/FUNDAMENTAL E AUXÍLIO-BABÁ

Justificativa: a unificação dos auxílios simplifica a gestão dos benefícios e garante um suporte uniforme para os trabalhadores com filhos menores, provendo a inclusão e o apoio familiar.



- A CAERN unificará o Auxílio-Educação Infantil/Fundamental e Auxílio-Babá para pai ou mãe na qualidade de empregados alcançados por este acordo no valor de R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais) mensais por dependente.



Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa: O reajuste para o valor de R\$ 450,00 representaria um aumento de 11,43%. Tal aporte financeiro desequilibraria a construção feita junto ao sindicato de reajuste salarial com 0,77% de ganho real e de aumento do vale-alimentação superior ao DIEESE.

É importante salientar ainda que seria mais uma cláusula financeira que estaria se desvinculando do percentual de reajuste.

Valor com 4%:

Auxílio babá e educação – R\$ 314,11 + 4% = R\$ 326,67

Auxílio babá e educação para casos especiais – R\$ 628,20+4% = R\$ 653,33



- **Os filhos de empregados com idade de 00 (zero) a 4 (quatro) anos será pago integral o valor na modalidade de auxílio infantil/creche, sem a necessidade de comprovação, mediante apresentação de certidão de nascimento.**

Resposta: Acatado parcialmente

Aumento do auxílio para os 4 anos – acatado

Desobrigação de apresentação de comprovantes de contratação do serviço - Sem consenso entre as partes

Justificativa:

Os auxílios educação infantil/fundamental possui o objetivo de proteger a criança e garantir sua presença na escola e que a mesma está recebendo cuidados enquanto os pais trabalham.

Diante do período em que a educação é opcional (até os 4 anos incompletos), a CAERN garante a opção de a criança estar na escola, ou acompanhada por uma babá, razão pela qual está sendo ajustada a Cláusula nesse sentido.

Desse modo, tanto o pagamento do auxílio-educação quanto do auxílio-babá depende de comprovação específica para atendimento de sua finalidade, que é prestar a assistência à criança por meio da inclusão na escola/creche, ou o acompanhamento por babá, em situações de permanência no ambiente doméstico.

Por isso mesmo, a ausência de comprovação emitida pela creche/escola, ou de recolhimento de encargos da babá, fere o princípio da existência da cláusula. Ou seja, a necessidade do benefício pressupõe sua comprovação. Ademais, a CAERN deve cumprir as leis trabalhistas e estimular a formalidade nas relações de trabalho.



- **No caso de filhos devidamente matriculados a partir dos 6 meses de vida até o 9º ano do Ensino Fundamental II, será pago o mesmo valor por cada filho de empregado, a título de indenização na modalidade auxílio educação.**



Resposta: Mantida a redação anterior

Justificativa:

Tal aporte financeiro desequilibraria a construção feita junto ao sindicato de reajuste salarial com 0,77% de ganho real e de aumento do vale-alimentação superior ao DIEESE.



Considerando o pleito de R\$ 450,00 e a ampliação do apoio até o 9º ano, verifica-se um reflexo financeiro de aproximadamente R\$ 4 milhões por ano.



- **No caso de dependente classificado como pessoa deficiente ou com Transtorno de Disfunção a CAERN a título de Auxílio Infantil/Creche ou Auxílio Educação, o valor correspondente ao valor dobrado do Auxílio Infantil/Creche/Educação praticado pela companhia, com as devidas comprovações.**

Resposta: Atendido parcialmente

Justificativa:

Essa proporção já é praticada para os empregados com filhos com necessidades especiais.



Quanto à inclusão do transtorno de disfunção, não existe consenso nas situações que se enquadrariam nessa classificação, nem tampouco se conhece o universo que seria beneficiado pelo referido pleito, sendo impossível mensurar os reflexos econômicos para a companhia. Considerando a limitação orçamentária da CAERN e a estratégia conjunta em direcionar os recursos para o vale alimentação, seria imprudente por parte da gestão conceder tal benefício.



- **Manutenção da concessão e usufruto do benefício para colaboradores afastados pelo INSS.**

Resposta: Atendido

Justificativa:



A CAERN reconhece a necessidade de manter tal apoio ao empregado afastado.

AJUDA DE CUSTO



- **Valor de R\$ 15,00 para escala 12 x 36;**
- **Valor de R\$ 30,00 para escala 24 x 72;**
- **Valor de R\$ 15,00 para escala 3 x 3 (R\$15 para cada 12h trabalhadas).**



Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa:

Mantida a proposta de reajuste de 4%.

Tal aporte financeiro desequilibraria a construção feita junto ao sindicato de reajuste salarial com 0,77% de ganho real e de aumento do vale-alimentação superior ao DIEESE.

É importante salientar ainda que seria mais uma cláusula financeira que estaria se desvinculando ao percentual de reajuste.

Valor com 4%:

Ajuda de custo (12x36) – R\$ 12,56 + 4% = R\$ 13,06

Ajuda de custo (24x72) – R\$ 25,13 + 4% = R\$ 26,14

PRÊMIO APOSENTADORIA E GARANTIAS



- **Retorno do Prêmio Aposentadoria aos mesmos moldes de ACT de anos anteriores, antes da reforma da previdência.**

Justificativa: o RETORNO de direito adquirido.

Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa:

Com a Reforma da Previdência, ocorrida com a promulgação da Emenda Constitucional 103/2019 (novembro/2019), os empregados públicos, quais os da CAERN, não podem continuar na ativa após a aposentadoria, porque o vínculo com a Administração Pública é automaticamente rompido, a partir do momento em que a aposentadoria é confirmada.

Essa situação afetou diretamente a forma como era construído o Prêmio Aposentadoria, o qual previa um prazo limite (inicialmente de 24 meses, e, após de 36 meses) para que o empregado que se aposentasse pelo INSS continuasse na ativa, acumulando sua remuneração e os proventos de aposentadoria, o que se tornou impraticável após a Reforma da Previdência.

Para além disso, o Estatuto Social da CAERN estabelece, em seu art. 49, XIV, que a competência para aprovar esse tipo de Benefício é do Conselho de Administração, o que torna inviável a inclusão/manutenção dessa previsão no ACT.

Por uma questão de segurança jurídica, a Cláusula do Prêmio aposentadoria resguardou o direito adquirido e, dentro de certos limites, a expectativa de exercício desse direito por alguns grupos de empregados, razão pela qual a previsão ainda continua no ACT, para atender a esses casos.

O prêmio aposentaria foi alterado no ACT de forma legítima, através de aprovação em assembleia, sendo importante ponderar que vários outros



benefícios foram concedidos aos empregados, desde 2019, quando do início da atual gestão (ver Anexo I).

TRANSPORTE



- **Será reajustado ao valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) baseado no reajustetarifário das passagens urbanas de Natal/RN.**

Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa:

Tal aporte financeiro desequilibraria a construção feita junto ao sindicato de reajuste salarial com 0,77% de ganho real e de aumento do vale-alimentação superior ao DIEESE.

É importante salientar ainda que seria mais uma cláusula financeira que estaria se desvinculando do percentual de reajuste.

Mantido o reajuste 4%
R\$ 186,89+4% = 194,36



DIÁRIAS



- **Valor das diárias a partir de R\$ 160,00 de forma linear ou direito de recusa por insuficiência de valor para as atividades que requerem pernoitar.**

Resposta: Acatado parcialmente

Justificativa:

Trata-se de temática que não compete discussão em Acordo Coletivo. No entanto, de forma a prestar esclarecimentos, fica comunicado que a CAERN está trabalhando na revisão da Norma de Diárias e na sua respectiva tabela de valores até dezembro de 2024.



AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS



- **Abono conforme a legislação vigente do TRE;**

Resposta: Mantida a proposta de 19 de agosto.

Justificativa:



Trata-se de temática que não compete discussão em Acordo Coletivo. No entanto, a CAERN esclarece que ajustará em normativo específico o uso das folgas concedidas pelo TRE:

A proposta já apresentada pela CAERN apresenta avanço em relação ao praticado atualmente, assim teremos:

JORNADA	FOLGA DO TRE (DIAS) - ANTES	FOLGA DO TRE (DIAS) - DEPOIS
ATÉ 8H	Uso de 1 dia do saldo	Uso de 1 dia do saldo
12X36	Uso de 1,5 dias do saldo	Uso de 1 dia do saldo
24X72	Uso de 3 dias do saldo	Uso de 2 dias do saldo
3X3	-	Uso de 3 dias do saldo



- **Doação de sangue: três vezes por ano;**



Resposta: Acatado parcialmente

Justificativa: Benefício social reconhecido e aumento de 100% do que era anteriormente, ampliando para 2 (dois) dias por ano.



- **Recebimento da declaração de comparecimento para pai/mãe, filhos e esposo(a).**

Resposta: Mantida a proposta de 19 de agosto.

Justificativa:

O abono para comparecimento em consultas médicas, seja para o empregado ou para familiares e/ou dependentes nunca foi previsto nos acordos coletivos anteriores.

Na última negociação 2022/2024 foi introduzido no ACT a Ausência de Interesse Pessoal para suprir as diversas necessidades do empregado, principalmente o comparecimento em consultas médicas ou similares, além daquelas que estão previstas na CLT.

Dando um passo adiante, a empresa não condicionou o uso dessas horas ao comparecimento médico, **mas deixou livre para o uso do empregado conforme suas necessidades.**

Vale ressaltar, que a empresa também introduziu o banco de horas e para aqueles que estão submetidos, ainda existe a flexibilidade de optar pela compensação de horas negativas sem precisar fazer uso das horas de ausência justificada para assuntos de interesse pessoal.

Muito embora o uso dessas horas esteja limitado à 01 jornada diária de trabalho por mês, o Parágrafo Quinto da Cláusula Décima prevê que este limite mensal pode ser flexibilizado quando justificado por questões de saúde relativa ao empregado ou seus dependentes, sempre respeitando o limite anual. Logo, pode-se concluir que a empresa já dispõe de mecanismos que atendem ao pleito.



- Liberação de até 15 (quinze) dias úteis, por ano (ou a cada 12 meses), podendo ser usado de forma fracionada, em quantas vezes forem necessárias mesmo que em situações distintas, mediante comprovação (declaração/atestado de comparecimento), sendo limitada a 30 dias, durante a vigência deste Acordo, para acompanhamento hospitalar ou domiciliar de dependente em que seja demandando suporte e cuidado de terceiros, sendo este benefício estendido a acompanhamento de exames e consultas.
 - o PARAGRAFO XXXX - Caso o funcionário tenha a necessidade de utilizar além do saldo anual de 15 dias, será possível a antecipação ou o uso de até 30 dias disponíveis na vigência do Acordo, desde que devidamente justificada e aprovada pelo setor médico.

Resposta: Mantida a proposta de 19 de agosto.

Justificativa:

No acordo de 2020, houve a ampliação para os casos de pós-operatório e/ou convalescença. Antes o benefício só era dado para casos de internação.

No acordo vigente são concedidos 15 dias, podendo ser prorrogado por mais 15 dias (por vigência do acordo - bianual), sendo utilizado uma única vez.

Na proposta da CAERN propoe-se a concessão de 15 dias, anualmente, permitindo o fracionamento em até três períodos.

Redação da cláusula:

V - Assistência, por motivo de doença devidamente comprovada, ao cônjuge ou companheiro(a) do empregado, bem como filhos e pais, em caso de internação hospitalar dessas pessoas, que poderá ser estendida ao acompanhamento destas em pós-operatório e/ou convalescença que as incapacite temporariamente, demandando o suporte e cuidado de terceiros.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A liberação prevista no inciso V, será concedida por até 15 (quinze) dias por ano, na vigência desse Acordo, podendo ser fracionada em até 03 (três) períodos em cada ano.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR)

- PLR dividida igualmente entre todos os trabalhadores.

Justificativa: A distribuição equitativa do PLR promove justiça e equidade, incentivando o engajamento e evitando disparidades



excessivas entre os colaboradores.

Resposta: Mantida a resposta de 19 de agosto.

Justificativa:

Trata-se de temática que não compete discussão em Acordo Coletivo, sendo de competência da Comissão do PPR e posterior aprovação do Conselho de Administração.

Esclarecemos, ainda, que os sindicatos possuem participação na Comissão do PPR, com direito à **VOZ E VOTO**, tendo o Sindágua 2 (dois) membros representantes, que devem fazer esse pleito junto a Comissão.

PROMOÇÃO POR MÉRITO



- **A CAERN manterá a regra vigente prevista no ACT 2022/2024.**



Resposta: Atendido.

Justificativa:

A CAERN manterá a regra vigente prevista no ACT 2022/2024, resguardando a necessidade de revisão da Cláusula quando da conclusão dos estudos internos para implementação de novo Sistema de Avaliação de Desempenho, à luz do estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas (FGV).

JORNADA DE TRABALHO



- **Manter a cláusula da jornada de 40 horas semanais para todos os empregados que laboram em escala de revezamento em turno ininterrupto, conforme o contrato de trabalho vinculado.**
 - **Aplicação de jornada de 40 horas semanais para trabalhadores em regime de escalas (12x36, 24X72 e 3x3), com compensações adequadas.**
 - **Recálculo garantido pelo ACT com o divisor de horas adequado.**

Justificativa: A uniformização das jornadas e suas compensações garante justiça e equidade entre trabalhadores que estão sujeitos a diferentes regimes de trabalho.



Resposta: Sem consenso entre as partes.

Justificativa:

A escala 12x36 horas é compatível ao previsto na CLT (Art. 59-A) e foi desenvolvida tomando como base 15 serviços de 12 horas, totalizando 180

horas de trabalho por mês. Quando da realização do 16º serviço e a totalização das horas trabalhadas mensalmente, resulta em 192 horas, de modo que as 12 horas excedentes são remuneradas como horas extras.

A jornada 24x72 tem como padrão a execução de 7 serviços por mês, resultando em 168 horas/mês. Essa diferença não é descontada do empregado, nem gera qualquer crédito em favor da CAERN. Já as horas do 8º serviço, quando ocorra em determinado mês, e que resulta em quantidade de horas mensais trabalhadas acima de 180, são pagas como horas extraordinárias, também tomando como base esse patamar.

Conforme acordado, o divisor de horas adotado para a jornada de trabalho de 40 horas semanais é de 200 horas (o que foi, inclusive, determinação judicial em ações promovidas pelos empregados da Companhia, em desfavor desta). Nesse sentido, mesmo submetidos ao mesmo contrato de trabalho, o divisor para os empregados enquadrados em escala de revezamento é de 180 horas, sendo mais favorável para esses empregados.

Assim, será mantida a redação atual, principalmente considerando que a classe de trabalhadores informou que existe um pleito já protocolado no Ministério Público do Trabalho sob a temática das 40 horas e a aplicação do regime de escala, sendo recomendável que se aguarde o posicionamento formal daquele órgão ministerial.

- **Escala 3x3: Adoção da escala 3x3 pelas mesmas regras aplicadas às demais escalas, garantindo que os trabalhadores tenham acesso aos mesmos direitos e benefícios.**
- **A cláusula de escala 3x3 só poderá ser implantada se tanto a CAERN quanto o empregado realizarem em comum acordo.**

Justificativa: A padronização das regras para todas as escalas promove a equidade entre os trabalhadores e simplifica a gestão dos regimes de trabalho.

Resposta: Acatado parcialmente.

Justificativa:

Proposta a ser escolhida pela categoria.

Proposta I – Manter a escala 3x3, nas condições já propostas no dia 19 de agosto;

Proposta II – Retirar a proposta de escala 3x3.

- **Jornada Administrativa: Implementação de uma jornada de 6 horas corridas para os trabalhadores em funções administrativas, associadas a banco de horas.**



- PARAGRAFO xxxxxxx – A jornada de trabalho para os empregados que possuem doenças autoimunes incapacitantes será definido como regime de trabalho diferenciado pelo Médico do trabalho Caern com redução para 6h diárias e trinta horas semanais durante o período de convalescência podendo ser prorrogado a cada seis meses para atenção integral ao empregado portador dessas condições.
- PARAGRAFO XXXXX - Esta cláusula se estenderá também para os empregados com filhos e/ou assemelhados classificados com Transtorno de Disfunção, conforme legislação (Lei complementar 685/2021 e Lei 10.987/2021).

Justificativa: A jornada reduzida visa melhorar a qualidade de vida e a produtividade dos trabalhadores, uma prática já adotada em diversas empresas públicas e privadas.



Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa:

A CAERN não possui condições de implementação de jornada administrativa de 6 horas corridas com base no contingente de pessoas reduzido, na falta de mapeamento de processos, na ausência de indicadores e de ferramentas de controle

REVISÃO JUSTA DO PCCR, PROGRESSÃO POR MÉRITO E REQUALIFICAÇÃO DOS CARGOS EXTINTOS (ACT 2017)



- Reestruturação do PCCR para que todos os trabalhadores possam atingir o topo da carreira em até 25 anos (alinhado à vigência-limite de novas concessões).
- Implementação de um ciclo bianual de progressão por mérito, com avanços de no mínimo 4% e máximo 5%, conforme parâmetros de promoção.
- Requalificação dos cargos extintos de ensino fundamental para ensino médio, reclassificando-os em no máximo dois níveis: administrativo e profissional, adotando a nomenclatura do novo CBO.
- Reenquadramento salarial conforme o novo PCCR, alinhado com a requalificação dos cargos.
- Incluir no PCCR o regramento proposto no estudo de Jairo Judson, incorporando a Gratificação por Titulação (percentuais variando entre 5% e 25%, carência e limite de concessões).

Justificativa: A implementação dessas mudanças no PCCR visa modernizar e tornar mais justa a progressão de carreira, além de valorizar a qualificação dos trabalhadores, alinhando-se com as melhores práticas de gestão de pessoas.

Esta proposta visa corrigir distorções que atualmente exigem até 49 anos para alcançar o topoda carreira, valorizando o desempenho e a qualificação dos colaboradores. A requalificação e reenquadramento salarial dos cargos é essencial para modernizar a estrutura da CAERN e garantir a motivação dos trabalhadores.

Resposta: Atendido parcialmente

Justificativa:

Trata-se de temática que não compete discussão em Acordo Coletivo, já que é de decisão do Conselho de Administração. No entanto, de forma a prestar esclarecimentos, fica comunicado que a CAERN está em processo de validação do produto entregue pela consultoria da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

A CAERN estuda a nova metodologia de avaliação periódica e sistemática do desempenho de seus empregados com perspectiva de progressão por mérito, observado o interstício de 02 anos entre os ciclos de avanço e tendo como referência, a depender do desempenho individual em cada ciclo, a possibilidade de atingimento do último nível da tabela salarial após 35 anos de carreira.



RETORNO DE DIREITOS RETIRADOS

Justificativa: A restituição desses direitos é fundamental para a valorização e motivação dos trabalhadores. O PDA com incentivos financeiros adequados facilita a transição de carreira para aqueles que desejam se desligar, enquanto o Vale Natalino traz alívio financeiro em períodos críticos do ano.

1. **Concessão da LICENÇA PRÊMIO por TEMPO de SERVIÇO (Licença Prêmio / Prêmio Decenal) sem prazo de vigência, com concessão a cada 10 anos de empresa completados, podendo ser convertido em pecúnia, quando solicitado pelo empregado.**
 - a. **Revogação do texto ou frase do ACT 2022-24 que trata do prazo de vigência (prazo limite) da concessão do benefício desta cláusula.**
2. **Retorno do Prêmio Aposentadoria.**



Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa:

Cuida-se de um benefício em transição, de modo que foi assegurado seu gozo por um prazo de dez (10) anos, desde a data-base do ACT 2020, em

que a alteração foi aprovada. Ou seja, o benefício está vigente, em sua integralidade, embora com prazo limitado.

Não obstante, a licença prêmio e o prêmio aposentaria foram alterados de forma legítima do acordo, através de aprovação em assembleia, sendo importante ponderar que que vários outros benefícios foram concedidos aos empregados, desde 2019, quando do início da atual gestão (ver Anexo I).



- **Retorno do Vale Natalino, com pagamento equivalente a um benefício mensal (R\$ 1.500,00) em duas parcelas: metade em junho e a outra metade em dezembro.**

Resposta: Acatada parcialmente.

Justificativa:

A cláusula não se desvincula do Vale alimentação, para o qual foi concedido um valor de R\$ 1.500,00/mês. De forma adicional como parcelas junina e natalina do vale alimentação, serão pagas duas parcelas de R\$ 300,00, sendo uma em junho (vale Junino) e outra em dezembro (Vale Natalino), de natureza indenizatória.



Historiando, relembramos que até o acordo coletivo 2018/2020, o vale alimentação era composto de parcela mensal e cesta Natalina paga em 15 de dezembro.

No acordo de 2020/2022, a cesta natalina foi ajustada com o indicador de 5,64% e em seguida diluída ao longo dos 12 meses. O valor rateado foi incorporado ao Vale alimentação e se manteve em reajuste todos os anos. (Demonstrado na tabela a seguir)

Dessa forma, entende-se que NÃO se trata de uma retirada de direito do empregado. Muito pelo contrário, o empregado passou a ter acesso ao dinheiro com antecipação e em parcelas.

BENEFÍCIO	2017/2018	2018/2020	2018/2020 (2019)	2020/2022
Vale alimentação	R\$ 851,84	R\$ 900,00	R\$ 981,00	R\$ 1.050,00 R\$ 981+5,64% = R\$1036,33+R\$13,66=1.049,99
Cesta Natalina	R\$ 131,09	R\$ 135,00	R\$ 155,25	R\$ 155,25 + 5,64% = R\$ 164,00/12 = R\$ 13,66

MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS



- As demais cláusulas não abordadas nesta pauta serão mantidas, incluindo as cláusulas sociais.

Justificativa: A manutenção dessas cláusulas garante a continuidade dos direitos já conquistados, assegurando que os trabalhadores não percam benefícios adquiridos ao longo dos anos.



Resposta: Demanda ajuste

Justificativa:

Considerando que foram acrescentados alguns benefícios não discutidos destacamos a necessidade de ajuste de algumas cláusulas, as quais são:

- Aceitação da certidão de União Estável como comprovante de casamento;
- Aumento do seguro obrigatório para R\$ 30.000,00;
- Alternativa de conversão do vale-alimentação em vale-refeição;

VIGÊNCIA DO ACORDO



- Acordo com vigência anual, permitindo revisões periódicas e aditivos para ajustes necessários conforme as mudanças econômicas e as necessidades dos trabalhadores, assegurando o cumprimento pleno do acordo coletivo de trabalho.

Justificativa: Um acordo anual garante flexibilidade e adaptabilidade, permitindo que a CAERN e os trabalhadores reajam rapidamente às mudanças no cenário econômico.



Resposta: Sem consenso entre as partes

Justificativa:

Considerando os avanços trazidos na atual proposta, se faz necessário que o acordo tenha vigência de 2 anos, para se garantir a sustentabilidade e equilíbrio econômico-financeiro da empresa. Fica garantido o INPC, mais 0,77% de ganho real e o DIEESE para o vale alimentação, em maio de 2025.

ANEXO I – BENEFÍCIOS CONFERIDOS PELA GESTÃO DESDE 2019

- Inserção da Escala 24x72 no Acordo Coletivo de 2020/2022;
- Previsão da possibilidade de deslocamento da jornada semanal e diária de trabalho;
- Conversão do auxílio alimentação em Ajuda de Custo, passando de R\$ 90,00/mês para em média R\$ 150,00/mês para escala de 12x36 e R\$ 160,00/mês para escala 24x72;
- Diluição da Cesta natalina ao vale alimentação, proporcionando que o empregado tenha acesso antecipado ao recurso;
- Aumento da idade do auxílio educação de 7 para 12 anos incompletos
- Flexibilização da comprovação da escola, condicionando apenas à existência de CNPJ ao invés de cadastro junto à Secretaria de Educação;
- Concessão de Auxílio transporte através de verba indenizatória em 2022. Até então, a única alternativa era o vale transporte. Dessa forma, o benefício deixou de contemplar apenas 655 empregados em 2019, passando a beneficiar 1.626 empregados atualmente;
- Em 2022 elevou o patamar de empregados que recebem o auxílio transporte sem desconto de 6% para quem recebe até R\$ 4.000,00;
- Em 2022, dobrou o valor do auxílio-babá, creche/escola para casos especiais;
- Incluiu os pais no auxílio funeral;
- Passou a garantir a manutenção do vale-alimentação para os empregados afastados pelo INSS para casos NÃO vinculados ao acidente de trabalho;
- Inseriu a Cláusula de demissão consensual;
- Ampliou em mais 30 dias na licença maternidade, passando para 180 dias;
- Ampliou em mais 15 dias na licença paternidade, passando para 20 dias;
- Concedeu dias úteis, ao invés de dias corridos, para licença casamento;
- Concedeu dias úteis, ao invés de dias corridos, para licença por falecimento;
- Ampliou a assistência por motivo de doença de filhos, cônjuge ou companheiro (a) e pais, uma vez que era vinculado à internação hospitalar e passou a permitir acompanhamento em pós-operatório ou convalescença;
- Incluiu a previsão de folgas para assuntos de interesse pessoal;
- Modificou a tabela do plano de saúde, permitindo uma menor contribuição percentual do empregado.
- Garantiu a licença não remunerada para empregados que precisem fazer cursos preparatórios necessários de outros concursos públicos;
- Ampliação das pessoas alcançadas pela redução de jornada, passando a englobar pais com filhos autistas ou com deficiência que demandem acompanhamento frequente e multidisciplinar;
- Em 2022, dobrou o valor do auxílio-babá, creche/escola para casos especiais;