



Ofício nº 01/2024

Campinas, 13 de novembro de 2024.

Ao Presidente do SINTPq

José Paulo Porsani

OFÍCIO

Ref.: Resposta ao Ofício SINTPqct24agosto29#04_ELDORADO_PR_DataBaseNovembro (Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025)

Servimo-nos deste expediente para acusar o recebimento de correspondência encaminhada no dia 31 de outubro de 2024 e, por conseguinte, apresentar nossas considerações depois de ampla e detida análise das reivindicações sindicais, especificamente sobre os itens destacados e inseridos pelo sindicato no Acordo Coletivo vigente, a saber:

1) Garantia de data-base

Cumprimentando-os pelo respeito do prazo previsto no art. 616, §3º da CLT, de 60 dias que antecedem ao termo final do último Acordo Coletivo de Trabalho vigente, para início das negociações coletivas, o Eldorado concorda em garantir a data-base de 1º de novembro, em prestígio ao trabalho sério por parte desta entidade sindical na condução das tratativas para celebração da norma coletiva aplicável aos contratos de trabalho da empresa.

2) Agendamento de reunião para sequência das negociações

Para seguirmos com as negociações coletivas de trabalho, concordamos com a primeira reunião realizada no dia 22/10/2024, presencialmente, na sede do Sindicato e segunda reunião realizada no dia 12/11/2024.

3) Reajuste salarial – Cláusula terceira

Frente ao pleito inicial, o Eldorado recomenda adotar para recomposição salarial utilizando como embasamento o IPCA- Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo, acumulado entre o período de 01/11/2023 e 31/10/2024 **(4,76%), sem escalonamento.**

4) Auxílio Refeição e Auxílio Alimentação – Cláusula décima

Após análise do pleito inicial, o Eldorado propõe adotar a recomposição do valor do benefício de refeição/alimentação para **R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais)**, ou seja, **acima do IPCA acumulado no período.**



5) Transporte – Cláusula décima primeira

A concessão do benefício tem por finalidade custear as despesas de deslocamento através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual.

O Eldorado manterá a política atual de concessão do benefício transporte para a cidade de Campinas, com o desconto em folha de pagamento dos respectivos usuários do transporte fretado, bem como, a opção de concessão do vale transporte coletivo, aos que tiverem aplicabilidade e nessa opção, considerando o desconto de até 6% no salário base (conforme previsto na legislação).

Quanto aos pleitos relacionados ao tema, estudos foram realizados durante o ano e a manutenção do formato atual prevalece frente ao modelo/natureza de operação do Eldorado.

6) Ajuda de Custo – Teletrabalho – Cláusula décima segunda

O teletrabalho é uma prática de flexibilidade concedida aos colaboradores elegíveis (de acordo com os critérios da política interna), sem aplicabilidade de ajuda de custo para essa finalidade, dado que é uma escolha/opção do colaborador, com a respectiva concordância da empresa frente à política. Caso ele opte por trabalhar nas instalações do Eldorado, terá essa condição como alternativa.

7) Plano de Saúde – Cláusula décima quarta

O Eldorado manterá a política atual interna para o benefício de assistência médica, onde a negociação com os fornecedores, envolvendo a área de Compras, considera como premissas: a qualidade e o custo sustentável (sendo que o fornecedor atual é considerado um dos melhores na região com ampla rede de atendimento). Além disso, **é importante reforçar que hoje o Eldorado não aplica o formato de coparticipação, sendo uma das poucas empresas da região com essa condição**, onde a manutenção desse modelo depende da revisão anual nos critérios de negociação.

Quanto ao pleito de inclusão de agregados (ascendentes), tem sido uma restrição das operadoras médicas e o Eldorado cumpre o requisito da legislação.

8) Saúde mental / Assédio moral / Assédio sexual - Cláusula décima quinta

Tendo em vista que internamente, o Eldorado atua com comitês (*) voltados para discussão, bem como, com ações e programas efetivos focados na qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos colaboradores, além de uma área específica de Compliance e canal formal de conduta, com treinamentos/palestras aplicados a todos os funcionários, reforçando as questões de conduta e ética aos seus funcionários, o pleito relativo a esse item não se aplica.

(*)

Comitê ELDLife e EldSaúde com foco em discussão e ações voltadas para a qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.



Programas 2024: Day-off no aniversário / Dia da Família, Caminhada Solidária, Campeonatos, entre outras ações / Palestras e "rodas de conversa" com foco em Saúde Mental, além de celebrações de Campanhas de acordo com os meses – ex: Janeiro Branco/ SIPATMA/Setembro amarelo/ Desafio Eldlife-2024 – 3 pilares: alimentação, atividade física e serviço voluntário.

Benefícios: Gympass / Benefício Pluxee Cuida (Consultas com foco em 4 pilares: Jurídico, Financeiro, Social e Psicológico) Convênio de redes de psicólogos particulares e nutricionistas (garantia de melhores preços para os colaboradores Eldorado).

Outros: Suporte da área de medicina ocupacional (ambulatório e médico do trabalho de segunda à sexta) e sessões de massoterapia (3x na semana).

Sobre o ponto do assédio sexual e moral, o Eldorado já tem cláusulas estabelecidas no Acordo Coletivo 2023-2024, alinhada com os padrões de Compliance mencionados anteriormente, que estabelece o comprometimento de efetuar a apuração completa de qualquer denúncia de assédio sexual, aplicando as penalidades cabíveis, quando for o caso.

Além dos treinamentos/palestras sobre esses temas de forma geral, o Eldorado garante que os integrantes da CIPA recebam treinamento específico acerca da conduta sobre assédio sexual.

9) Auxílio medicamento - Cláusula décima sexta

Para esse item, reforçamos que o Eldorado já atua em parceria com redes de farmácias concedendo descontos especiais aos funcionários do Instituto na compra de medicamentos e a possibilidade de desconto em Folha de Pagamento.

10) Auxílio-creche - Cláusula décima sétima

Para esse item, frente ao pleito inicial, o Eldorado aprova o pleito, com o valor reajustado para **R\$ 555,00 (quinhentos e cinquenta e cinco reais)**, ou seja, **acima do IPCA acumulado no período**, mantendo exatamente mesma redação e critérios aplicados na da cláusula décima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, considerando a validade de 3 (três) anos consecutivos a partir do início do reembolso e faixa etária limitada a 6 (seis) anos.

11) Previdência Privada - Cláusula décima nona

O Eldorado propõe manter a cláusula do Acordo Coletivo 2023/2024, nas mesmas condições, conforme abaixo:

“O INSTITUTO DE PESQUISAS ELDORADO deverá contribuir mensalmente, na previdência privada, nesse ano, considerando as condições da política atual, que leva em consideração o escalonamento por faixa etária (até 39 anos – 3%, entre 40 e 49 anos – 4% e acima de 50 anos – 5%), desde que haja contrapartida de contribuição por parte do colaborador.



No cenário atual, o Eldorado manterá a política atual e analisará estudos futuros acerca do benefício.

12) Homologações de rescisões – Cláusula vigésima

O Eldorado manterá a cláusula vigente no acordo coletivo 2023-2024, que prevê a homologação das rescisões no Sindicato de forma opcional, sendo que, manifestado formalmente por parte dos ex-funcionários o interesse pela homologação no SINTPq, seguiremos com o processo.

13) Duração da Jornada de Trabalho - Cláusula vigésima nona

Em relação ao item de redução da jornada de trabalho, o Eldorado segue a legislação trabalhista em vigor e não pode viabilizar o aceite da proposta de redução da jornada de trabalho para 35h.

Esse movimento exige a contratação de outros profissionais e aumento de *headcount* da empresa. A redução da jornada de trabalho impacta consideravelmente na estrutura de trabalho e carece de amplo e adequado diálogo, com cautela e necessária análise criteriosa da empresa, sindicato e dos próprios funcionários, que poderão sofrer eventual alteração da escala de trabalho.

Entendemos a importância do tema e por ser relativamente novo no cenário brasileiro, acompanharemos a respectiva evolução. Cabe reforçar também que atualmente temos um comitê denominado Eldlife com foco em discussão e ações voltadas para a qualidade de vida e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Em relação ao item relativo aos feriados-pontes, manteremos o padrão da cláusula atual do Banco de horas do Acordo-Coletivo 2023-2024.

Na agenda de ações do Eldlife, prevendo o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, o Eldorado irá conceder (por liberalidade) os dias 23, 24, 30 e 31/12/2024 (segundas e terças-feiras que antecedem o feriado de Natal e Ano Novo no ano de 2024).

14) Licença adoção – Cláusula trigésima primeira

Frente ao pleito recebido para o ACT 2024/2025, o Eldorado manterá a mesma redação e critérios aplicados na cláusula vigésima nona do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024, que embasa a política interna de RH.

15) Licença Paternidade – Cláusula trigésima quarta

Frente ao pleito recebido para o ACT 2024/2025, o Eldorado ampliará a concessão da licença paternidade por um período de **30 dias** (corridos, a partir da data do nascimento), acima da exigência legal (5 dias). Reforçamos que esse item foi alterado no Acordo Coletivo 2023-2024.



Para os casos de exceção que se aplicarem, a área de RH compromete-se a realizar as análises pontuais, garantindo o cumprimento da legislação pertinente.

16) Filiação / Novos trabalhadores – Cláusula trigésima sexta

Frente ao pleito recebido para o ACT 2024/2025, o Eldorado manterá a mesma redação e critérios aplicados na cláusula trigésima terceira do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024 reforçando que a referida cláusula já prevê interações do sindicato com os funcionários, bem como também apresentamos as informações do SINTPq quando do processo admissional.

17) Liberação de dirigentes sindicais – Cláusula trigésima sétima

Para esse item, frente ao pleito inicial, o Eldorado manterá a concessão por liberalidade, sempre acordado previamente, das horas/dias em que se fizer necessária a presença do dirigente no sindicato, sem prejuízo de salário.

18) Representante sindical – Cláusula trigésima oitava

Para esse item, o Eldorado manterá o que já aplicamos frente a legislação e ao item da cláusula trigésima sétima, sem a necessidade de inclusão em Acordo Coletivo 2024-2025.

Aproveitamos o ensejo para reiterar nossas estimas de elevado apreço e consideração.

Atenciosamente,

Raquel Cremasco Takaki
Gerente de Recursos Humanos
Instituto de Pesquisas Eldorado.