

MINUTA DE OFÍCIO-RESPOSTA
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
ACT 2023/2024

Campinas, 16 de outubro de 2023.

Ao
Ilmo. Sr. José Paulo Porsani – Presidente SINTPq
Ilma. Sra. Sheila Nívea Pedroso - Chefe do Setor de Relações do Trabalho/GRTB-Campinas
Assunto: Mediação do Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024.

Prezados,

Valemo-nos da presente para expressar quão produtivo foi a Reunião de Mediação, a fim de restabelecer o diálogo e aproximação do Centro de Pesquisas Avançadas Wernher Von Braun e o SINTPq, e é com esse espírito que nos dirigimos a Vossas Senhorias.

Em atenção a ATA DE REUNIÃO do dia 06/10/2023, observamos a necessidade de esclarecer alguns pontos cruciais, a fim de ponderar as reivindicações propostas.

1. Reajuste Salarial

Recebemos com a devida atenção a proposta de reajuste salarial apresentada por Vossas Senhorias e, após uma análise jurídica e econômica rigorosa, apresentamos nossa resposta formal a seguir, pautada na legislação vigente, princípios constitucionais, precedentes financeiros e judiciais.

A proposta de reajuste salarial IPCA + 5% real + 10% sobre benefícios, embora respeitemos a intenção de promover o bem-estar dos trabalhadores, não se mostra compatível com os princípios de razoabilidade e proporcionalidade, insculpidos no artigo 5º da Constituição Federal. A legislação trabalhista, especificamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não prescreve um percentual fixo para reajustes salariais, delegando tal matéria à negociação coletiva, conforme o artigo 7º, inciso XXVI da CF/88.

Nossa proposta de reajuste, ancorada no IPCA de 3,99% para os salários e benefícios de Vale Alimentação e Refeição, estão em consonância com os princípios de equidade e justiça, e assegura que os salários se mantenham alinhados às variações econômicas, nos preservam de qualquer desligamento por questões financeiras, está dentro dos reajustes aplicados em todos os anos anteriores, respeitando o índice econômico de inflação do IPCA (mensurado nos últimos 12

meses) e além de preservarem o poder aquisitivo dos trabalhadores, conforme preconizado pelo artigo 7º, inciso IV da CF/88.

Não obstante, é imperioso destacar que os acordos anteriores celebrados entre o Centro von Braun e o SINTPq foram pautados pela boa-fé e pelo equilíbrio nas relações de trabalho, onde nunca tivemos problemas pelo fiel cumprimento do que está pactuado. A manutenção desse equilíbrio é fundamental para assegurar a continuidade operacional da empresa e a preservação dos empregos, em estrita observância ao princípio da função social da propriedade e da empresa, consagrados nos artigos 170 e 173 da CF/88.

Ao final, cumpre-nos ressaltar que a saúde financeira e operacional da empresa é um bem jurídico tutelado e essencial para garantir os direitos dos trabalhadores. A proposta do sindicato, se aceita, poderia comprometer esse equilíbrio delicado, com repercussões negativas para todos os envolvidos, em desacordo com os princípios da eficiência e da proteção ao emprego. Depreende-se também, que nossos projetos, ao contrário do que fora exposto na reunião de mediação, não são financiados pelo poder público, empresas estatais ou governamentais, por meio de Leis de Incentivos, no Centro von Braun, sustentamos a independência funcional com 100% dos projetos de iniciativa privada, onde enfrentamos a sazonalidade do mercado, que é instável e imprevisível.

2. Licença Paternidade para Pai Solo

O Sindicato apresentou um segundo item de negociação com proposta de extensão da licença paternidade para 180 dias para pais solos. Esta é uma questão de grande importância e sensibilidade, e a abordamos com a devida seriedade e consideração. Após sofrer a análise jurídica e operacional detalhada, gostaríamos de apresentar nossa posição, fundamentada na legislação vigente e considerando também que atualmente não há colaboradores que se enquadrem nessa condição.

Conforme estabelecido pela Lei nº 13.257/2016, a legislação brasileira prevê a extensão da licença paternidade para 20 dias, prazo igual do nosso ACT vigente, além dos 5 dias estabelecidos pelo artigo 7º, XIX, da Constituição Federal. O Centro von Braun cumpre rigorosamente essa disposição legal, garantindo a todos os pais o direito à licença paternidade estendida.

Ademais, informamos que a Extensão da Licença-Maternidade ao Pai Monoparental, já foi pacificado por decisão unânime do Supremo Tribunal Federal que baseou-se no art. 227 da Constituição Federal, que confere proteção integral à criança com absoluta prioridade, e no princípio da paternidade responsável. Assim, a licença-maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da Carta Magna e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.212/90, estende-se ao pai monoparental.

Solicitamos, cordialmente, que este assunto não seja matéria de Acordo Coletivo, visto que já consta pacificado pela jurisprudência.

3. Plano de Saúde Extensivo à Família.

Quanto à apresentação da proposta de alteração das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), referente à extensão do plano de saúde para a toda a família dos colaboradores, informamos que atualmente, o Centro von Braun já oferece um benefício generoso que excede as práticas comuns de mercado, cobrindo não apenas o colaborador, mas também um membro adicional da família, seja cônjuge ou filho, por opção do próprio funcionário. Este benefício é uma concessão voluntária, uma vez que a legislação trabalhista, conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não impõe a obrigatoriedade de fornecimento de plano de saúde por parte do empregador.

A extensão do plano de saúde para a família inteira dos colaboradores é uma proposta significativa que requer uma análise detalhada dos impactos financeiros e operacionais. O atual cenário econômico é desafiador, e torna-se imperativo ao Centro de Pesquisas manter a sustentabilidade financeira de sua organização, para garantir a preservação dos empregos e a continuidade das operações. As nossas análises nesse sentido, após as ponderações do Sindicato, indicam que tal extensão resultaria em um aumento substancial nos nossos custos operacionais, o que inevitavelmente afetaria a viabilidade econômica da empresa.

A análise comparativa do Centro com outras empresas do mesmo setor revela que a prática comum é oferecer cobertura de plano de saúde apenas para o funcionário-titular do plano, sendo que muitas empresas oferecem a cobertura apenas de 50% do valor para o beneficiário-titular e outras com a co-participação, onde o funcionário paga por todas as consultas e exames. Portanto, a extensão para toda a família não é uma norma estabelecida e, quando oferecida, é muitas vezes acompanhada de contribuições adicionais por parte dos colaboradores para mitigar os custos das operadoras de saúde. Anualmente, passamos por uma negociação contratual junto a Unimed das despesas operacionais dos nossos funcionários, que corriqueiramente extrapolam os limites pactuados em contrato, onde é sempre proposto pela operadora do plano reajustes acima dos índices inflacionários, para a manutenção do Plano Empresarial (e a última proposta de aumento fora de 16,68%), onde todos os aumentos aplicados anualmente pela Unimed foram absorvidos pelo Centro von Braun, sem nenhum impacto financeiro ou de qualidade do plano para nossos funcionários, visando sempre o bem-estar da saúde coletiva.

Cumpre-nos ainda considerar as normas regulatórias impostas pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS). A extensão do plano de saúde para todos os membros da família deve estar em conformidade com as regulamentações rigorosas do setor, garantindo que a qualidade e a acessibilidade dos cuidados de saúde sejam mantidas sem comprometer a integridade financeira e operacional do plano, uma vez que o Plano Empresarial do Centro von Braun possui abrangência nacional. A extensão do Plano, para todos os membros da família, compromete o nosso contrato atual já pactuado e inalterado há mais de 15 anos com a Unimed, nos colocando vulneráveis a aumentos abusivos e descontrolados, os quais tornam inviáveis para a política de gestão do Centro von Braun.

Nesse sentido, reafirmamos o nosso compromisso com o bem-estar de nossos colaboradores e estamos dispostos a explorar alternativas viáveis e sustentáveis para continuar apoiando a saúde e o bem-estar de todos eles e suas famílias, sempre em conformidade com as

disposições legais e éticas. Por essa razão, optamos por manter o que já praticamos que é estender o benefício para uma pessoa da família, a critério do colaborador.

4. Alteração na Cláusula de Auxílio Creche

Quanto à proposta de revisão da cláusula de auxílio creche, ressaltamos que estamos profundamente comprometidos com o bem-estar de nossos colaboradores e suas famílias, e por esse motivo, cada proposta é considerada com seriedade e atenção.

Após uma análise criteriosa, gostaríamos de comunicar que estamos dispostos a analisar um reajuste para o ano de 2024, visto que nosso rol de benefícios para os nossos funcionários já ultrapassam os praticados por empresas do mesmo ramo no mercado, somos uma empresa que possui atualmente apenas 44 funcionários e os benefícios concedidos, são pagos 100% pelo Centro von Braun, ou seja, não descontamos nada dos colaboradores, a saber são:

- Plano de Saúde Unimed cobertura Nacional (Titular e um Dependente), sendo o valor mínimo pago por funcionário atual de R\$ 459,52 até o máximo de R\$ 1.731,22, conforme a faixa etária de cada um;
- Seguro de Vida;
- Vale Refeição;
- Vale Alimentação;
- Vale Transporte;
- Auxílio Creche no valor de 270,00;
- Auxílio Home Office de R\$ 100,00;
- Triênio na mesma empresa R\$ 60,12, considerando que a maioria dos nossos funcionários possuem mais de 6 anos de tempo de registro, recebendo um valor mínimo de R\$ 120,24 e alguns funcionários com mais de 18 anos de empresa, recebem o valor de R\$ 360,72, sendo crescente a cada triênio;
- Licença maternidade estendida a 180 dias, sendo que a luz do Art. 392 da CLT o prazo é de 120 dias;
- Licença paternidade de 20 dias.

5. Redução da Jornada de Trabalho

Quanto à proposta de redução da jornada de trabalho, compreendemos e valorizamos a intenção do sindicato de promover a qualidade de vida dos nossos colaboradores. Todavia, após análise adequada, mantemos nossas reservas, agora reforçadas por outros aspectos cruciais que gostaríamos de destacar, em respeito ao trabalho desenvolvido por Vossas Senhorias.

Em primeiro lugar, é imperativo considerar que os trabalhos de pesquisa e desenvolvimento desempenhados pelo Centro ocorrem sempre de maneira colaborativa e integrada. O Centro de Pesquisas Avançadas Wernher von Braun é renomado por sua abordagem de equipe, onde a sinergia e a colaboração são fundamentais. A proposta de redução da jornada de trabalho e a implementação de uma escala de revezamento 4x3 poderiam

fragmentar e prejudicar essas equipes, afetando adversamente a coesão e a eficácia na entrega de projetos.

Não obstante, os nossos projetos muitas vezes envolvem colaborações internacionais e atendem a clientes globais. A disponibilidade e a capacidade de resposta são essenciais para manter a confiança e a satisfação dos clientes, em um cenário mundial extremamente competitivo. Uma redução na jornada de trabalho inevitavelmente comprometeria a nossa capacidade de atender a essas demandas críticas de forma oportuna e eficaz.

Além disso, e ainda em respeito ao zelo profissional de Vossas Senhorias, é digno de nota que o Centro já implementou uma jornada de trabalho reduzida de 44 horas previsto na CLT para 40 horas semanais. Esta concessão foi feita para promover o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos colaboradores, demonstrando nosso compromisso contínuo com o bem-estar de nossa equipe.

A proposta de redução adicional da jornada de trabalho para 38 horas semanais, portanto, não leva em consideração as medidas já em vigor e os impactos laborais, certamente prejudiciais ao Centro e aos demais colaboradores. Estas não apenas atendem, mas excedem as exigências legais, proporcionando benefícios tangíveis e diretos aos nossos colaboradores.

Outro aspecto crucial é a necessidade de atender às demandas durante o horário comercial. O Centro serve a uma coletividade e, como tal, deve estar operacional e acessível durante horas específicas para atender eficazmente às necessidades e expectativas de nossos clientes e parceiros.

Finalmente, a flexibilidade proposta é, sem dúvida, um componente vital para a inovação e a produtividade. No entanto, deve ser equilibrada com a necessidade de manter a integridade operacional, os prazos e a eficiência das entregas. A proposta de redução da jornada de trabalho e a introdução de uma escala de revezamento precisam ser avaliadas à luz dessas considerações pragmáticas.

Há um fato que merece destaque e que aparentemente não chegou ao conhecimento de Vossas Senhorias: 95% dos nossos colaboradores estão atualmente em regime de home office. Esta medida, embora essencial para a saúde e segurança da nossa equipe, apresenta desafios inerentes na monitorização e gestão eficaz da jornada de trabalho, tornando a proposta apresentada complexa e potencialmente impraticável, por razões óbvias. Além do mais, impor uma jornada de trabalho, mesmo que reduzida, aos nossos colaboradores em Home Office que são isentos de controle de jornada, nos moldes do artigo 62, inciso III, acrescentado à CLT através da lei nº 13.467/2017, viola o novo princípio legal trazido com a Reforma Trabalhista de 2017.

Cumpre-nos anotar que legislação trabalhista brasileira, ancorada na CLT, prescreve uma jornada de trabalho de 44 horas semanais. A proposta de redução para 38 horas semanais não apenas desvia-se desta norma estabelecida, mas também acarretará implicações substanciais para a produtividade e a entrega de projetos críticos.

Como é de conhecimento inequívoco de Vossas Senhorias, a natureza do trabalho de pesquisa e desenvolvimento exige flexibilidade e adaptabilidade. A imposição de uma escala de revezamento rígida limitaria a capacidade dos colaboradores de responder eficazmente às demandas dinâmicas e aos prazos críticos, comprometendo a inovação e a excelência pela qual o Centro é conhecido.

A viabilidade econômica da empresa é um pilar fundamental para garantir não apenas a continuidade dos empregos existentes, mas também a criação de novas oportunidades de emprego e crescimento profissional. A gestão responsável e prudente dos recursos financeiros é, portanto, de interesse direto para os colaboradores, de sorte que não podemos adotar essa proposta nesse momento.

6. Estudo sobre Saúde Mental

Finalmente, quanto à proposta apresentada em relação à realização de um estudo sobre a saúde mental dos trabalhadores em regime de home office, esclarecemos que valorizamos profundamente o bem-estar de nossos colaboradores e estamos sempre atentos às suas necessidades.

A saúde mental é uma questão complexa e multifacetada, que não pode ser adequadamente abordada apenas através de estudos isolados. O Centro von Braun já possui mecanismos robustos para apoiar o bem-estar mental e emocional de nossos colaboradores, incluindo acesso a profissionais de saúde mental e programas de apoio de forma ilimitada. Tanto assim, que o benefício do Auxílio de saúde é estendido a um de seus familiares.

Esclarecemos que a transição para o home office foi uma medida necessária em resposta à pandemia global. Estamos plenamente conscientes dos desafios que isso pode apresentar e temos trabalhado incansavelmente para garantir que nossos colaboradores sejam apoiados durante este período, oferecendo flexibilidade e recursos para facilitar um ambiente de trabalho saudável e produtivo em casa.

A solicitação de um estudo específico sobre saúde mental, embora bem-intencionada, pode não ser a abordagem mais eficaz ou apropriada nesse momento. A privacidade e a confidencialidade dos colaboradores são de suma importância, e qualquer estudo dessa natureza poderia potencialmente invadir a privacidade individual, levantando questões éticas e legais significativas. Vejamos que ancorados aos princípios individuais e de liberdades, nós temos:

- Constituição Federal, que diz no Art. 5º, inc. X, que são invioláveis a intimidade e a vida privada (...) das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;
- Neste mesmo sentido o Artigo 12 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, defende que “Ninguém será sujeito à interferência na sua vida privada (...). Todo ser humano tem direito à proteção da lei contra tais interferências ou ataques.”

Além disso, é essencial considerar que a responsabilidade pela saúde mental não recai exclusivamente sobre o empregador. É uma responsabilidade compartilhada que envolve o indivíduo, a sociedade, e os serviços de saúde pública. O Centro tem desempenhado seu papel, mas é crucial reconhecer os limites apropriados dessa responsabilidade.

O Centro está comprometido em promover um ambiente de trabalho que apoie o bem-estar mental e emocional. Nossas iniciativas existentes são projetadas para serem abrangentes e adaptáveis às necessidades individuais, garantindo que cada colaborador receba o apoio necessário de maneira personalizada e respeitosa.

A proposta do sindicato em realizar um estudo formal pode não apenas ser redundante, dado os recursos e apoios já em vigor, mas também pode ser contraproducente. A focalização excessiva na saúde mental pode inadvertidamente estigmatizar ou rotular os colaboradores, afetando adversamente seu bem-estar e produtividade.

Ante o exposto, o Centro von Braun está à total disposição do SINTPq e da Gerência Regional do Trabalho - MTE de Campinas/SP para quaisquer esclarecimentos.