**SÚMULA DA 2ª REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA CD-CAU/SC**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DATA** | 14 de junho de 2022 | **HORÁRIO** | 09h às 11h20min |
| **LOCAL** | Sede e/ou virtual (formato híbrido) | | |

|  |
| --- |
| **Verificação de Quórum** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Membros presentes** | | **Horário chegada** | **Horário saída** |
| Eliane De Queiroz Gomes Castro | Coordenadora da CEP | 09h | 11h20min |
| Gabriela Fernanda Grisa | Coordenadora Adjunta da CED | 09h | 11h20min |
| Gogliardo Vieira Maragno | Coordenador da CEF | 09h10min | 11h20min |
| Maurício André Giusti | Coordenador da COAF | 09h | 11h20min |
| Patrícia Figueiredo Sarquis Herden | Presidente | 09h | 11h20min |
| Silvya Helena Caprario | Vice-Presidente | 10h40min | 11h20min |

|  |  |
| --- | --- |
| **CONVIDADOS** | Conselheira Larissa Moreira – Coordenadora Adjunta da CEF-CAU/SC |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ausências justificadas** | |
| **Conselheira** | Janete Sueli Krueger, Coordenadora da CED-CAU/SC. |
| **Justificativa** | Motivo profissional. (Justificativa encaminhada via INTRANET em 08 de junho de 2022, às 08h55min). |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ausências não justificadas** | |
| **Conselheiro** | Não houve. |

|  |  |
| --- | --- |
| **ASSESSORIA** | João Vicente Scarpin – Gerente Geral  Jaime Teixeira Chaves – Secretário dos Órgãos Colegiados  Bruna Porto Martins – Secretária |

|  |
| --- |
| **Leitura, discussão e aprovação de súmula.** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Encaminhamento** | Não houve. |

|  |
| --- |
| **Comunicações** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Encaminhamento** | Não houve. |

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Apresentação da pauta e dos assuntos extra pauta.** |
| Foi apresentado o assunto da pauta. Não houve inclusão de item extra pauta. |

|  |
| --- |
| **ORDEM DO DIA** |

|  |  |
| --- | --- |
| **1** | **Pleito dos empregados do CAU/SC 2022-2023.** |
| **Fonte** | Comitê de Empregados 2022 |
| **Apresentação** | Gerente Geral João Vicente Scarpin |
|  | Com base nas discussões sobre o assunto, o Gerente Geral João Vicente ficou responsável por encaminhar a síntese dos encaminhamentos, a seguir exposto: “A Presidente Patrícia inicialmente fez um retrospecto das tratativas com o Comitê e o Conselho Diretor. Expôs que apesar dos pleitos não demandarem diretamente por aumento de despesas, estes demandarão por algum tipo de ajuste estrutural, investimentos e/ou reorganização de funções conforme apresentado e detalhado pela Gerência Geral. Ainda, conforme entendimento do Conselho Diretor, os pleitos que geram alguma sobreposição com benefícios já existentes, necessitaram de um estudo mais aprofundado, com mais tempo de elaboração de uma alternativa que contemple as expectativas dos funcionários, mas que seja prático, justo e, acima de tudo, abrangente e atemporal. Esse estudo foi encomendado à Gerência Geral, que apresentou alternativa em reunião extraordinária do Conselho Diretor. Após discussão e análise das ponderações já feitas nas reuniões anteriores, decidiu-se pelo **encaminhamento das negociações referente 2022/2023**, para cada pleito, nos termos a seguir elencados:  **Síntese dos Pleitos:**  1 - “IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO ANYWHERE OFFICE”;  2 – “INTERVALO INTRAJORNADA DE, NO MÍNIMO, 30 MINUTOS”;  3 - “INSTITUIÇÃO DO REGIME DE PLANTÃO NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 23/12/2022 E 02/01/2023, INCLUSIVE”;  4 - “REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE EMPREGADO QUE TENHA FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU FILHO MENOR DE IDADE PORTADOR DE DOENÇA GRAVE”;  5 - “REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E/OU DOENÇA GRAVE OU DEGENERATIVA”.  **Encaminhamentos:**  1 – O Conselho Diretor reitera seu entendimento de que esse tipo de pleito não se trataria de um benefício trabalhista, ainda que se reconheça a legitimidade do Comitê apresentar o pedido. Por se tratar de uma mudança de paradigma na estrutura da prestação de serviços, o que poderia afetar o direito individual de cada empregado e, inclusive, afetar a prestação de serviço presencial e haver questionamento de futuras gestões do Conselho, torna-se inviável, por ora, a “IMPLEMENTAÇÃO DO REGIME DE TRABALHO ANYWHERE OFFICE”, bem como qualquer forma efetiva de exercício remoto.  2 – Considerando os potenciais impactos na qualidade de vida do empregado do CAU/SC, sobretudo por se tratar de uma jornada de 08 (oito) horas diárias e por atualmente não se dispor de um ambiente próprio para alimentação na sede, torna-se inviável, por ora, a implementação da proposta de “INTERVALO INTRAJORNADA DE, NO MÍNIMO, 30 MINUTOS”;  3 – O Conselho Diretor reitera o posicionamento de não ocorrer o fechamento do Conselho nesse período de final de ano e, por rejeitar tratar essa uma questão como benefício trabalhista, o que poderia impactar na prestação de serviços dos anos sucessivos. De qualquer forma, faz saber que tratará sobre este assunto na reunião do Conselho Diretor do final de outubro, ouvindo previamente o Comitê e os gestores das áreas para realização de plantão de final de ano.  4 - Em uma análise inicial, os membros do Conselho Diretor frisaram entendimento que a demanda “REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE EMPREGADO QUE TENHA FILHO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA OU FILHO MENOR DE IDADE PORTADOR DE DOENÇA GRAVE”, considerando a existência de benefício “LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO FAMILIAR” constitui uma sobreposição de benefícios para o mesmo objetivo, ainda que de forma restrita (ao invés de familiar, um filho/filha).  Constatou-se, após apresentação de estudo encomendado à Gerência Geral, que o benefício (redução de carga horária) em teoria pode ser interpretado como similar à benefício existente (licença para acompanhamento médico familiar). Constatou-se também que, em termos práticos, o benefício proposto requer mais detalhamentos para que tenha sua efetividade alcançada, a mencionar: Qual o objetivo do benefício?; Qual amparo legal para o CAU/SC deliberar sobre pedidos do benefício?; Qual o prazo máximo para concessão do benefício?; Quais são precisamente as reduções possíveis?; Pode um funcionário solicitar os dois benefícios para a mesma finalidade/familiar?  Estes pontos irão requerer uma análise coletiva com o Comitê de Funcionários, pois alteram a forma e a aplicação do benefício. Contudo, o Conselho Diretor propõe uma avaliação e possível adequação pelo Comitê de Funcionários, visando a compatibilização, sem sobreposição dos benefícios, para a existência de um benefício abrangente e suficientemente capaz de atender as demandas do beneficiado, estabelecendo as seguintes premissas:   * Que o benefício seja acoplado à “licença para acompanhamento médico familiar” (Art. 35 da Portaria Normativa n. 007/2019;) visando sua melhoria; * Que o benefício seja temporário e com objetivo de adequação da rotina familiar, considerando “familiar” os mesmos expressos no Art. 35 da Portaria Normativa n. 007/2019; * Que sejam adotados mecanismos de apoio a Gestão, através de assessoria jurídica especializada e perícia laboral, para auxílio ao enquadramento do benefício; * Que o período máximo de seja de 06 meses, sendo possível uma única prorrogação; * Que sejam adotadas faixas de carga horária reduzida, sendo 1h, 1,5h e 2h conforme gravidade do caso ou circunstâncias pertinentes ao beneficiário e orientadas pela assessoria especializada; * Que o benefício seja vinculado ao membro da família e seu laudo médico, devendo o funcionário optar pelo benefício mais adequado para a necessidade que se apresente (licença ou redução de carga horária, sem acumulo); * Que não haja redução da percepção salarial; * Que a concessão do benefício seja vinculado a ato administrativo discricionário do Conselho Diretor do CAU/SC.   Ao final, o Conselho Diretor solicita que esse seja encaminhado ao Comitê de Empregados para conhecimento.  5 – Constatou-se que são necessários mais estudos para identificar a viabilidade da implantação da “REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA DE EMPREGADO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E/OU DOENÇA GRAVE OU DEGENERATIVA”, considerando a impossibilidade de análise precisa, suficientemente capaz de abranger todas circunstâncias possíveis.  Na avaliação inicial, o Conselho Diretor encontrou possível vantagem da legislação trabalhista sobre o pleito apresentado, pois permite o afastamento, mesmo que com redução dos vencimentos ou até mesmo, caso extremo, aposentadoria por invalidez. Essa análise decorre dos tipos de doença grave prevista em lei (Art. 69-A, IV, da LEI Nº 9.784/ 1999, entre elas esclerose múltipla, neoplasia maligna, paralisia irreversível e incapacitante, entre outras) que podem ter variação de gravidade e severidade ao longo de muitos anos e aparentemente irreversíveis.  Contudo, devido ao benefício atender, ainda que de forma limitada, uma situação especial de doença grave ou degenerativa, até mesmo por recomendação médica ou ainda vontade expressa do funcionário, a concessão do benefício requer uma análise composta (gravidade, severidade e tempo) muito própria de cada caso que eventualmente venha a ocorrer, para encontrar as situações adequadas em que o benefício pode ser aplicado e ser vantajoso para o funcionário.  Considerando a complexidade e a importância do tema, e para que o benefício tenha sua efetiva funcionalidade, o Conselho Diretor do CAU-SC solicita que esse assunto seja tratado com o Comitê de Funcionários ainda no exercício 2022 para possibilitar o encaminhamento para uma possível implantação em 2023”. |

Esta Súmula foi aprovada na 7ª Reunião Ordinária do CD-CAU/SC de 01/08/2022, com os votos favoráveis dos Conselheiros Eliane De Queiroz Gomes Castro; Gogliardo Vieira Maragno; Maurício André Giusti e Silvya Helena Caprario.

**Bruna Porto Martins**

Secretária

Secretária da Reunião

Considerando o estabelecido no item 1.5 da Deliberação Plenária CAU/SC nº 583, de 12 de março de 2021, que trata dos termos das reuniões virtuais dos órgãos colegiados do CAU/SC, atesto a veracidade das informações prestadas. Publique-se.

|  |
| --- |
| **Patrícia Figueiredo Sarquis Herden**  Presidente do CAU/SC |