
VIVIANE HANSHKOV

- **Coordenadora Jurídica da Fundação Amaral Carvalho**
- **Especialização em Direito Empresarial e Administração Hospitalar**
- **Mestrado em Bioética**

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Case: Comitê de colaboradores

REFORMA TRABALHISTA

Art. 510 (A,B,C,D) : Comissão de Empregados

- Representar os empregados perante o empregador
- Aprimorar o relacionamento entre empregador e empregados, promovendo-se o diálogo, a prevenção de conflitos;
- Buscar soluções para os conflitos, impedir qualquer forma de discriminação;
- Encaminhar reivindicações;
- Acompanhar e Fiscalizar o cumprimento das leis, convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

CRÍTICA DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS:

- Descentralização da representatividade
- Forma de esvaziar o seu direito de representar os trabalhadores

Data: 2008 (criação)

2013 (regulamentado)

COMITÊ REPRESENTATIVO DOS COLABORADORES DA FUNDAÇÃO DOUTOR AMARAL CARVALHO

Objeto: representação de empregados

da Fundação, de determinados setores, visando sua **representatividade** perante a Diretoria da Fundação, com o objetivo de FORTALECER A RELAÇÃO DE TRABALHO ENTRE OS COLABORADORES E A FAC E ELEVAR, CONTINUAMENTE, OS PADRÕES DE TRANSPARÊNCIA DAS AÇÕES DESENVOLVIDAS PELA INSTITUIÇÃO, atuando como um **canal privilegiado de comunicação interna**. Sua natureza mediadora, sem caráter administrativo, deliberativo, executivo ou judicativo, atuará conjuntamente com outros órgãos de interação entre o colaborador e a instituição, sendo estes representados pelas áreas de Ouvidoria e Recursos Humanos.

Alternativa para melhorar as negociações com o sindicato e otimizar a “rádio corredor”







COMPOSIÇÃO E FUNCIONAMENTO

Colaboradores de todas as áreas da instituição numa determinada proporção

São elegíveis os líderes, em qualquer instância, com pelo menos 24 meses de registro

Candidatura voluntária e registrada em ficha de inscrição (não pode exercer cargo em sindicato de categoria profissional ou econômica)

Votação secreta, diretamente pelos colaboradores de cada área

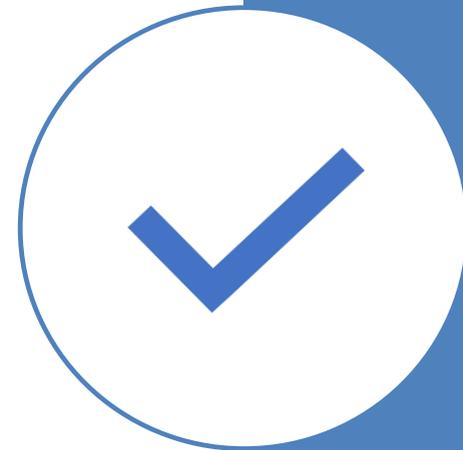
Os membros empossados deverão escolher entre si, um Coordenador (ou Presidente), um Substituto do Coordenador (ou Vice-Presidente) e um Secretário

Atribuições

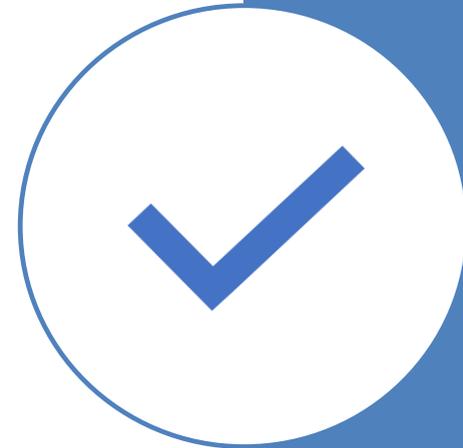
O COREC terá a atribuição precípua de receber e encaminhar aos setores competentes e/ou Diretoria todas as **sugestões, reclamações, críticas, elogios e dúvidas** que lhe sejam enviadas pelos colaboradores, acompanhar as **providências** adotadas e garantir que todos recebam **respostas** às suas manifestações. Além disso, será sua responsabilidade **transmitir todas as informações institucionais** aos colaboradores, garantindo-lhes acesso ao conteúdo oficial e real das decisões administrativas de natureza trabalhista.

Reuniões realizadas:

- **2013: 5**
- **2014: 9**
- **2015: 7**
- **2016: 9**
- **2017: 8**
- **2018: 5**
- **2019: 8**



- ✓ **Acordo coletivo e contribuições**
- ✓ **Reclamações diversas (sala de conforto: máquina de café, sofá, internet...)**
 - ✓ **Sugestões**
 - ✓ **Café da manhã com diretores**
- ✓ **Esclarecimento de dúvidas (relógio de ponto, uso de jalecos fora do hospital...)**
 - ✓ **Orientações**
 - ✓ **Cesta de Natal**
 - ✓ **Convênios / Descontos**
- ✓ **Criação de formulário para comunicação com o COREC (para reduzir o número de anônimos e garantir a resposta)**







JORNADA DE TRABALHO

Case: Redução de Horas Extras

Acordo Coletivo: Banco de Horas



Cláusula 6ª - Parágrafo primeiro: Fica facultado à Fundação a utilização do sistema de banco de horas, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia, poderá ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a referida compensação.

**Fechamento do
Banco de Horas
jun/2015**

R\$ 767.940,57

PREMIAÇÃO POR GESTÃO

1ª versão das Regras:

Zerar o banco de horas: apenas os encarregados foram premiados

- Ao gestor que conseguiu se enquadrar nos critérios de avaliação, foi concedida uma premiação, através do cartão presente.

Nº de funcionários no setor	Valor
Até 05	R\$ 200,00
De 06 a 15	R\$ 500,00
De 16 a 20	R\$ 700,00
A partir de 21	R\$ 1.000,00

2ª versão das Regras:

Flexibilização da premiação e o cartão presente a todos os funcionários dos setores que zeraram suas horas: para a equipe vencedora foi doado um valor per capita de R\$ 100,00 (cartão) a título de bonificação.

- Flexibilização foi devido ao fato de alguns setores permanecerem com apenas minutos de extra

Quantidade de horas extras	Porcentagem do prêmio
Até 01 minuto	99%
De 02 a 10 minutos	90%
De 11 a 30 minutos	85%
De 31 minutos a 01 hora	80%
De 01h01 a 02h00	70%
De 02h01 a 05h00	50%
Acima de 05h00	0

3ª versão das Regras:

- **Mesma regra, porém acrescida da premiação aos coordenadores e o bônus extra para melhor gestão.**
- **PREMIAÇÃO AOS COORDENADORES**
- **Se todos os setores sob sua responsabilidade fossem premiados, o coordenador seria premiado**
- **O prêmio seria equivalente ao número total de funcionários por setor e no percentual equivalente à quantidade de horas extras, limitado ao teto da premiação.**
- **Nos setores em que o coordenador faz o papel de responsável imediato junto à equipe, receberia uma única premiação, como coordenador da área.**
- **Os coordenadores e responsáveis não foram contados como Nº de funcionários no setor para fins de fixar o valor da premiação.**
- **MELHOR GESTÃO NOS QUESITOS:**
- **Número de funcionários;**
- **Gerenciamento do banco de horas;**
- **Preenchimento e devolução dos relatórios de exceções no prazo;**
- **Cumprimento das escalas de folgas 6x1;**
- **Escalas de férias – *saldo zerado no início ou retorno das férias;***

FECHAMENTO BANCO DE HORAS	VALOR HE. PAGAS	VALOR DA PREMIAÇÃO	TAXAS ADM. CARTÃO PRESENTE	CUSTO TOTAL
FOPAG 06.2015	767.940,57	NÃO HOUE		767.940,57
FOPAG 06.2016	42.397,26	23.211,00	1.181,44	66.789,70
FOPAG 06.2017	59.961,66	NÃO HOUE		59.961,66
FOPAG 06.2018	25.290,95	80.731,00	3.793,78	109.815,73
FOPAG 12.2018	19.461,86	20.030,00	1.096,76	40.588,62
FOPAG 06.2019	20.632,00	81.384,00		102.016,00

RESULTADOS:

Financeiro: redução significativa do pagamento de horas extras; melhor uso do banco de horas;

Recursos Humanos: estímulo individual e coletivo (equipe), melhorando a performance e a compreensão da gestão com foco em resultados.

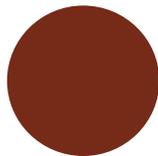
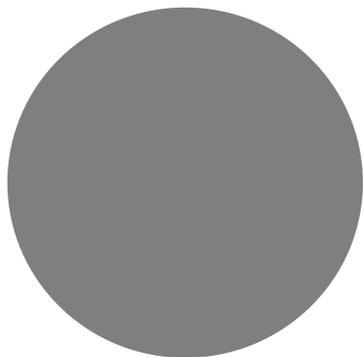


Imagem de internet

**Aprendamos a viver sem
reclamações e sem queixas.
Caminhemos trabalhando e
fazendo o bem que
pudermos.**

Obrigada!