

Maior é mês de luta

Trabalhadores da CAJ apresentaram proposta de ACT e exigem abertura das negociações

Em todo o mundo, há mais de 130 anos, celebra-se em maio o mês de luta dos trabalhadores. Nesse período, intensificam-se mobilizações em defesa dos direitos da nossa classe e por uma sociedade livre da exploração.

Não por coincidência, maio é também o mês da data-base de grande parte das categorias do Brasil. Entre elas, a nossa, dos trabalhadores em água e esgoto de Joinville.

A proposta dos funcionários para o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2022/2023 foi aprovada na assembleia de 19 de abril e protocolada no dia seguinte, mas até o momento a presidência da empresa ainda não se manifestou. Essa proposta é o resultado das contribuições enviadas por trabalhadores de diversos setores, do plano de lutas apresentado pela atual gestão do sindicato durante o processo eleitoral e da discussão em assembleia.

O documento pode ser lido na íntegra no site do Sintraej, mas listamos aqui alguns pleitos que, se conquistados, beneficiarão toda a categoria:

Reajuste dos salários pelo INPC mais 5% de ganho real; vale-alimentação de R\$ 60 por dia; aumento da participação da companhia no custo de medicamentos para 50%; acompanhamento de filhos, pais e cônjuges em consulta médica; aumento do adicional por tempo de serviço para 3% do salário base a cada ano; reconhecimento de títulos de nível técnico, graduação, pós-graduação e especialização no valor de 15% da menor referência da escala salarial do plano de car-

gos e salários; diminuição de carga horária sem redução de salário para 30 horas semanais; calendário anual igual ao da Prefeitura reestabelecendo pontos facultativos; entre várias outras cláusulas.

O conjunto dessas reivindicações visa repor o valor dos salários diante da carestia de vida que o país enfrenta, com uma inflação oficial de 11,73% em março. Também procura instituir uma progressão de carreira real, isonômica e livre de critérios subjetivos na CAJ, com aumento da valorização por tempo de serviço e reconhecimento pela formação dos trabalhadores.

Além disso, a pauta apresentada prevê o direito à liberação de três diretores sindicais. Esse é um direito já conquistado por muitas categorias de outras empresas, que permite à entidade de luta dos trabalhadores desempenhar um trabalho mais forte de mobilização.

Em defesa da empresa pública

Permeia toda a campanha salarial a luta contra a terceirização na CAJ, em defesa de uma empresa realmente pública. Atualmente, a entrega dos serviços para empresas privadas está presente em quase todas as áreas da companhia e essa prática segue crescendo.

Enquanto o dinheiro público escoa aos milhões para bolsos privados, quem sofre é a população, com atrasos nas obras e nos serviços; paralisação das repavimentações; melhorias interrompidas para que as poucas equipes próprias façam o trabalho da empresa contratada; milhares de retrabalhos; um passivo absurdo; desrespeito às normas de seguran-

ça do trabalho; entre muitos outros problemas.

A solução para tudo isso não está em elaborar ainda mais contratos com terceiros, mas em abrir concurso público, ampliar as equipes internas, veículos, equipamentos e estrutura própria da empresa.

Só a mobilização traz conquistas

É importante ressaltar que nenhum direito é conquistado sem luta. Isso é o que nos mostra a história da classe trabalhadora ao longo dos séculos, celebrada em maio. O poder de um

sindicato não reside apenas na disposição de combate da sua diretoria, mas sobretudo na sua capacidade de organizar o conjunto da categoria e fomentar a consciência de classe.

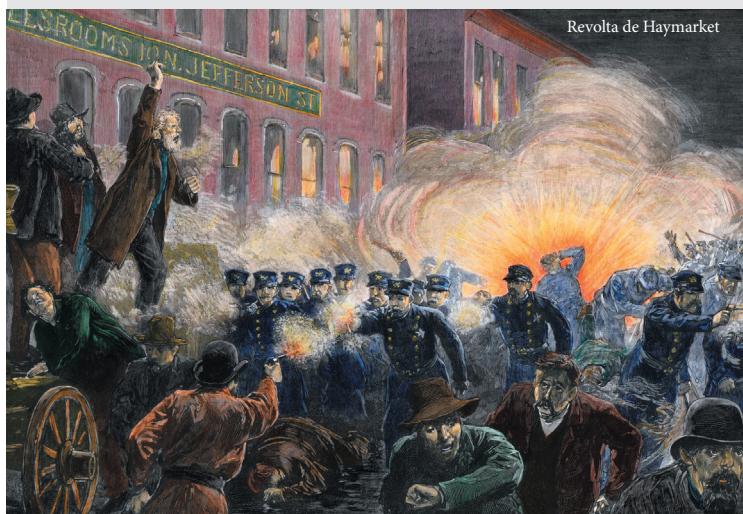
Por este motivo, desde já, todos os trabalhadores da CAJ – filiados ou não ao Sintraej – estão convocados a participar da próxima assembleia, no dia 19/5, às 18h30, no auditório da sede. Neste dia, vamos avaliar o andamento da mesa de negociação e decidir juntos os próximos passos da mobilização.

Converse com seus colegas e participe!

“

Você sabia?

1º de maio foi instituído como o Dia dos Trabalhadores em homenagem à Greve dos Mártires de Chicago de 1886, em defesa das 8 horas de trabalho. No terceiro dia do movimento a polícia matou seis trabalhadores. No quinto dia, matou mais de 100 pessoas, feriu mais de 2 mil e prendeu líderes do movimento. Em 1891, a Internacional Socialista declarou que a data deveria ser lembrada todos os anos com greves e manifestações. Hoje, 136 anos depois, a mobilização continua sendo a única forma de a classe trabalhadora preservar e ampliar direitos.



A farsa da participação nos resultados

Ano apóis ano temos visto a manobra feita pela Companhia para não permitir uma real participação dos trabalhadores nos resultados da empresa.

O PPR, um direito constitucional, tem sido pago de forma irrisória, atrelado a metas inalcançáveis e que não estão sob o controle real dos trabalhadores. Atualmente, a CAJ vem praticando o valor de apenas um salário e recentemente apresentou a proposta de dois salários, valores muito discrepantes com a real lucratividade da empresa.

Além disso, até mesmo as horas legais de afastamento foram usadas como desconto, o que se configura como uma punição pelo gozo de um direito. A CAJ, inclusive, já perdeu ação na Justiça por ação movida pelo Sinraej, pelo não pagamento do PPR.

Na realidade, o que acontece na Companhia é o problema dos programas de remuneração variáveis, como o PPR (ou PLR, como também é chamada). Estes programas normalmente são baseados em metas inalcançáveis e

penalizam o trabalhador por oscilações no mercado ou decisões de gestão.

Um método muito utilizado pelas empresas para rebaixar os salários, na medida em que substituem o aumento da remuneração fixa pelo pagamento de uma remuneração variável, o que soa “justo”, afinal, estamos “dividindo os lucros”.

E é exatamente o que vemos na CAJ: metas feitas para não serem alcançadas, gerando uma discrepância imensa entre o resultado financeiro obtido pela empresa e o que é pago aos trabalhadores.

Prova disso é que neste ciclo do PPR todos vimos vários índices com o valor “zero”. Mas, por acaso ninguém trabalhou no último ano? Nada foi feito para conter ou reter perdas de água? Nada foi feito para garantir a eficiência dos serviços de operação e expansão? Nada foi feito para garantir o tempo de resposta às demandas de operação e manutenção? Nada foi feito para atingir a execução do plano de investimento?

A verdade é que os funcionários deram o seu máximo,

trabalhando com uma grave falta de pessoal naquele período. E o resultado foi uma lucratividade de quase R\$ 75 milhões em 2021. Mesmo assim, as metas “derreteram” novamente. De onde sai esse lucro senão do nosso trabalho?

Por isso, na proposta do Acordo Coletivo aprovada na última assembleia, os trabalhadores exigem o pagamento do PPR conforme legislação, exigem a retirada de descontos de afastamentos legais e o pagamento para os trabalhadores independente do tempo de trabalho.

Acima de tudo, pedimos a reposição salarial pela inflação, ganho real de 5% sobre os salários, e a instituição de um gatilho salarial. Esta última cláusula é uma novidade na CAJ, mas uma pauta histórica da classe trabalhadora brasileira. Ela estabelece a recomposição dos salários, gratificações, auxílios, adicionais e vantagens sempre que a taxa de inflação acumulada alcançar o percentual igual ou superior a 3%, medido com base na variação mensal acumulada do INPC.

Avaliação de desempenho fake

No mês de março de 2022 na maioria dos trabalhadores da CAJ teve uma surpresa com as notas baixíssimas das avaliações de desempenho, percebendo um rebaixamento significativo em vários itens sem nenhuma justificativa.

Os trabalhadores são tratados como crianças, com uma avaliação completamente subjetiva e à mercê da opinião ou preferência do gestor. Muitos gestores, inclusive, ao fazerem as avaliações não lembravam o que tinham tratado no empenho, não consideraram mudanças ocorridas na organização do trabalho nem refizeram empenhos com os que mudaram de área.

A relevância do assunto se dá pelo fato de que, atualmente, essa avaliação de desempenho é um dos pilares do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) da Companhia, sendo o outro pilar a antiguidade, remunerada por meio do triênio.

Em relação à progressão por antiguidade, é preciso urgentemente ampliar o tempo de recebimento, pois a CAJ estabelece um limite de seis triênios e já há entre nós, trabalhadores próximos de completar 18 anos de Companhia.

Já a avaliação de desempenho é atualmente baseada em uma meritocracia subjetiva e o Sinraej recebeu reclamações de trabalhadores de toda a empresa informando notas sem fundamento com a realidade e itens que não correspondem com o que foi acordado pela

gestão. Há, inclusive, relatos de descontos nas notas por horas legais de afastamento, como acompanhamentos, atestados, teletrabalho etc.

O Sinraej defende um PCCS baseado na antiguidade e no acesso por títulos, e uma avaliação de desempenho com critérios transparentes, objetivos e isonômicos. Na última assembleia, os trabalhadores deram o tom:

- *Gratificação de 3% do salário base para cada anuênio de serviço efetivamente prestado como concursado;*

- *Adicional de 15% da menor referência da escala salarial do PCCS aos empregados que concluíram ou vieram a conduzir cursos de nível técnico, graduação, pós-graduação e especialização;*

- *Divulgação dos resultados da avaliação de desempenho para evolução, com o objetivo de que os dados sejam transparentes e que as pessoas saibam o que fazer para atingir o mesmo patamar e ter a evolução;*

- *Critérios objetivos para as avaliações de desempenho e que se tenha avaliações consensuais, incluindo autoavaliação;*

- *Estabelecimento de um prazo para que aconteça o empenho e mesmo a reavaliação após mudanças em descrições de atividade e de área;*

- *Possibilidade irrestrita de solicitar reavaliação ou revisão da avaliação, independente da nota.*



Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços de Água e Esgotos Sanitários de Joinville
CNPJ: 08.717.189/0001-40

Nome _____

E-mail _____

Matrícula _____

Endereço Residencial _____

Bairro _____

Cidade/Estado _____

CEP _____

Estado Civil _____

Identidade/Orgão Emissor _____

CPF _____

Telefone Residencial _____

Empresa _____

Data de Nascimento _____

Requer filiação a essa Entidade Sindical, declarando conhecer os dispositivos estatutários. Autoriza ainda, desconto em folha de pagamento da contribuição mensal sobre 1% do salário base em favor desse Sindicato.

Joinville(SC), ____ de ____ de 20 ____ Assinatura: _____