



**OFÍCIO 40/2022 – SINTRAEJ**

Joinville, 15 de julho de 2022.

O SINTRAEJ vem por meio deste, protocolar o resultado da Assembleia de 14/07/2022, onde foi analisada a proposta enviada pela Companhia Águas de Joinville para a continuidade da negociação coletiva 2022-2023 (conforme Ofício SEI Nº 0012772381/2022 – CAJ.DICAF.GGP).

O edital de chamada da Assembleia tinha como pontos 2 e 3, Deliberar sobre a continuidade do ACT 2022/2023 conforme proposta da Companhia Águas de Joinville de revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas; Propor mobilização da categoria frente a negociação coletiva e a assembleia analisou toda a documentação produzida, com os questionamentos do SINTRAEJ e respostas da empresa.

Nestes pontos foi tratado sobre o ofício SEI Nº 0012772381/2022 – CAJ.DICAF.GGP que trata da revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas, onde o SINTRAEJ enviou ofício 37/2022 pedindo informações para cada item. De posse das informações prestadas pela empresa, esta Assembleia formalizou uma pauta de mobilização em formato de uma tabela com desdobramentos para a continuidade da negociação coletiva para cada item, que segue anexo para a Companhia Águas de Joinville, para que atenda os pedidos dos trabalhadores.

Ao final os trabalhadores sinalizaram que no mínimo se tenha uma assembleia da categoria para deliberação sobre cada item à ocorrer na primeira quinzena de setembro de 2022, sendo que se espera que até lá tenha acontecido reuniões com a empresa, sobre os itens desta pauta em cada mês, a começar pelo mês de julho, portanto, esperamos que a primeira reunião aconteça até dia 29/07/2022. Segue anexo a Ata da Assembleia.

Sem mais para o momento.

Edson da Silva  
Diretor Presidente

SINTRAEJ - SINDICATO DOS TRAB.  
EM EMPRESAS DE SERVIÇOS DE ÁGUA  
E ESGOTOS SANITÁRIOS DE JOINVILLE  
CNPJ: 08.717.189/0001-40  
Cód. Sindical: 915.000.000.9780-0

Ao  
Sr. Fernando Buendgens Schneider  
Diretor Presidente  
Companhia Águas de Joinville  
Rua Quinze de Novembro, 3950  
Glória – Joinville - SC

PROTOCOLO	
COMPANHIA ÁGUAS DE JOINVILLE	
PROCESSO SEI Nº:	22.1.005877-0
DATA:	15/7/22
HORA:	11:15
ASSINATURA:	[Assinatura]
DOCUMENTOS NÃO CONFERIDOS	
PARA USO INTERNO	
DOCUMENTO SEI Nº:	0013602901/
	0013603295

CAJ ÁGUAS DE JOINVILLE	
RECEBIDO	
Data:	15/7/22
Hora:	11:15
Ass.:	[Assinatura]



## ATA DE ASSEMBLEIA GERAL PRESENCIAL EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE SERVIÇOS DE ÁGUA E ESGOTOS SANITÁRIOS DE JOINVILLE

Aos 14 (quatorze) dias do mês de julho de 2022 (dois mil e vinte e dois) o Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços de Água e Esgoto Sanitários de Joinville/SC (SINTRAEJ) convocou todos os funcionários da Companhia Águas de Joinville para participarem de Assembleia Geral Presencial Extraordinária, sendo a primeira convocação às 18:00 (dezoito) horas e a segunda convocação às 18:30 (dezoito e trinta) horas, no Auditório da Companhia Águas de Joinville, sito a rua XV de Novembro, 3950, Glória, Joinville, com a seguinte ordem do dia, conforme o Edital publicado no jornal ANotícia do dia 07/07/2022: Análise de conjuntura; Deliberar sobre a continuidade do ACT 2022/2023 conforme proposta da Companhia Águas de Joinville de revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas; Propor mobilização da categoria frente a negociação coletiva e outros assuntos da categoria. Iniciou-se a assembleia exatamente às 18:30 (dezoito e trinta) horas, em segunda convocação, com a presença inicial de 17 (dezessete) trabalhadores, e passou-se a ordem de dia. O Senhor Edson da Silva, Presidente do Sindicato e Presidente da Mesa da Assembleia, iniciou a assembleia fazendo uma introdução com enfoque conjuntural sobre a reforma trabalhista, perda da ultratividade e o negociado valendo mais que o legislado, e, foi dado espaço para todos participarem na discussão dos temas. Em seguida passou-se ao segundo e terceiro pontos que é a: Deliberar sobre a continuidade do ACT 2022/2023 conforme proposta da Companhia Águas de Joinville de revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas; Propor mobilização da categoria frente a negociação coletiva. Nestes pontos foi tratado sobre o ofício SEI Nº 0012772381/2022 – CAJ.DICAF.GGP que trata da revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas, onde o SINTRAEJ enviou ofício 37/2022 pedindo informações para cada item. De posse das informações prestadas pela empresa, esta Assembleia formalizou uma pauta de mobilização em formato de uma tabela com desdobramentos para a continuidade da negociação coletiva para cada item, que segue anexo para a Companhia Águas de Joinville, para que atenda os pedidos dos trabalhadores. Como último ponto, ficou aberto para outros assuntos da categoria, após resposta a todos os questionamentos, passou-se ao encerramento da Ata. Nada mais havendo a tratar, o Sr. Edson da Silva encerrou a presente assembleia, com a participação de 17 (dezessete) pessoas, sendo lavrada a presente Ata, por mim, Jamil Rebelo Gomes, secretário da presente assembleia, que assino com os demais presentes que compareceram na Assembleia. Segue anexo a tabela com os pedidos dos trabalhadores.

Joinville (SC), 14 de julho de 2022.

*(Handwritten signatures and names)*

Edson  
Jamil Rebelo Gomes  
Alexandro Silva  
Sionara



<p>OFÍCIO SEI Nº 0012772381/2022 CAJ.DICAF.GGP</p> <p>IV. Divulgação do cronograma em andamento para revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas</p>	<p>PEDIDO DE INFORMAÇÃO SINTRAEL: OFÍCIO 37/2022 – SINTRAEL - Joinville, 24 de junho de 2022</p>	<p>OFÍCIO SEI Nº 0013432685/2022 - CAJ.DICAF.GGP</p> <p>Em resposta ao Ofício 37/2022, informamos:</p> <p>Obs CAJ: Para avançarmos de maneira construtiva e colaborativa, sugerimos criar uma agenda mensal da Gerência de Gestão de Pessoas com o Sindicato para tratarmos das <u>proposições relevantes</u> a CAJ e ao Sindicato.</p>	<p>Calendário de Mobilização: Resposta da Assembleia dos trabalhadores do dia 14/07/2022.</p>
<p>Considerando as oportunidades de revisão das práticas de trabalho voltadas à gestão de pessoas, divulgamos aos sindicatos os trabalhos que estão sendo realizados, com o apoio de uma consultoria externa contratada pela CAJ.</p> <p>a. Remuneração Estratégica e Gestão do Desempenho:</p> <p>a.1: Revitalização do Programa de Avaliação de Desempenho: Revisão das competências e comportamentais e implementação do eixo resultados a partir da estruturação da gestão de metas, dentre outras melhorias. <b>Previsão para conclusão em janeiro/2023.</b></p>	<p><b>Questionamento do SINTRAEL:</b></p> <p>Considerando que há muito tempo a categoria questiona a subjetividade das avaliações;</p> <p>Considerando que a avaliação de desempenho – e até mesmo o empenho – são frequentemente realizadas sem considerar a técnica da profissão, sem considerar os concursos públicos, muitas vezes sem considerar as condições legais e as práticas consolidadas nas áreas;</p> <p>Considerando que, atualmente, a avaliação de desempenho não reconhece títulos, não reconhece novos métodos de trabalhos aprendidos e aplicados, não reconhece e não mede as melhores práticas realizadas pelos profissionais nem mensura de forma objetiva a capacidade do avaliado;</p> <p>Considerando que a avaliação de desempenho não reconhece trilhas de treinamentos e desenvolvimentos, e que minimiza o profissional superficialmente;</p> <p>Considerando que, em meio à constante mudança de profissionais e gestores entre as áreas, criação de novas áreas e criação de novas descrições de funções, a avaliação de desempenho perde a continuidade e, muitas vezes, nem recebe novos empenhos;</p>	<p>A Metodologia de Avaliação de Desempenho está em revisão, onde foi realizado oficina para prospectar as percepções de colaboradores da CAJ e a Consultoria está sistematizando a proposta da política para maior assertividade na avaliação das efetivas entregas do colaborador e construção do plano de desenvolvimento sempre que necessário.</p>	<p>Propostas:</p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEL sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEL 37/2022.</p> <p>3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalhadores para a aprovação.</p> <p>4- Que seja aplicado um PCCS que reconheça de forma objetiva, a técnica, o conhecimento e a capacidade de cada trabalhador, permitindo o direito de auto avaliação e defesa, visando o reconhecimento e a retenção dos profissionais.</p> <p>5- Vincular as atividades constantes na avaliação com as atribuições do cargo previstas no edital do concurso;</p> <p>6- Elaboração de cópia física do empenho com distribuição aos trabalhadores. O que atualmente não é praticado.</p>



	Quais as novas metodologias buscadas pela empresa para garantir uma avaliação de desempenho objetiva, que realmente reconheça a técnica, o conhecimento e a capacidade de cada trabalhador, permitindo o direito de auto avaliação e defesa, visando o reconhecimento e a retenção dos profissionais?		
"a.2: Pesquisa de mercado para revisão da tabela salarial: a tabela salarial será revista juntamente com a revitalização do PCCS, com previsão de conclusão em agosto/2022."	<p><b>Questionamento do SINTRAEJ:</b></p> <p>A citada pesquisa de mercado visa valorizar a remuneração dos trabalhadores da companhia, levando em conta que a Companhia Águas de Joinville é uma empresa pública superavitária referência no ramo do saneamento e que os seus colaboradores são empregados públicos concursados? Leva em conta ainda os salários praticados no ramo do saneamento?</p>	<p>Sim, a pesquisa salarial visa verificar a remuneração de mercado para equacionar a política salarial da companhia. Na pesquisa, leva em consideração empresas do ramo de saneamento, públicas e privadas, e outras empresas do mesmo porte da região de atuação da CAJ.</p>	<p><b>Propostas:</b></p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022.</p> <p>3- Que a citada pesquisa de mercado vise valorizar a remuneração dos trabalhadores da companhia, levando em conta que a Companhia Águas de Joinville é uma empresa pública superavitária referência no ramo do saneamento e que os seus colaboradores são empregados públicos concursados.</p> <p>4- Que leve em conta ainda os salários praticados no ramo do saneamento.</p>
"a.3: Revitalização do PCCS - Plano de Cargos, Carreiras e Salários: política de remuneração, política de gestão das funções gratificadas, proposição de modelos de carreira, tais como, carreira Y e W, com previsão de conclusão em agosto/2022."	<p><b>Questionamento do SINTRAEJ:</b></p> <p>Considerando que, desde a última contratação da mesma assessoria realizada pela Companhia Águas de Joinville, em 2014, onde foi ensaiada a prática de PCCS com faixas salariais (níveis de salários), nada foi aplicado;</p>	<p>Sobre o regramento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários foi realizada a pesquisa salarial, revisão dos cargos, recepção e encaminhamento das demandas dos colaboradores, oficina. A Consultoria está trabalhando na elaboração da proposta e o prazo previsto para encaminhamento e aprovação do Conselho de Administração em Agosto/2022.</p>	<p><b>Propostas:</b></p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022.</p> <p>3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos</p>

*perceira*

	Considerando que, desde então, o PCCS da categoria não leva em conta níveis salariais nem níveis de progressão, no sentido de senioridade ou níveis lineares;  Considerando que hoje não há política de retenção de pessoas na Companhia Águas de Joinville, pois os trabalhadores não são reconhecidos pela técnica nem por títulos;		<p>trabalhadores para a aprovação.</p> <p>4- Que a avaliação de desempenho reconheça de forma objetiva, a técnica, o conhecimento e a capacidade de cada trabalhador, permitindo o direito de auto avaliação e defesa, visando o reconhecimento e a retenção dos profissionais;</p> <p>5- Que tenha reconhecimento de títulos conforme pauta do último Acordo Coletivo;</p> <p>6- Que o PCCS da categoria leve em conta níveis salariais, níveis de progressão, no sentido de senioridade.</p> <p>7- Que a remuneração por antiguidade, os triênios praticados hoje sejam transformados em anuênios, conforme a proposta deste sindicato e que haja expansão para toda a vida laboral dos trabalhadores;</p> <p>8- Que sejam explícitos os critérios de seleção para a criação de cargos de gestão bem como as respectivas remunerações. Criação de remuneração para as funções de supervisores e fiscais de contratos;</p> <p>9- Gratificação para o desempenho de atividades técnicas;</p>
<p>"a.4: metodológica desdobramento</p> <p>Construção para dos</p> <p>Questionamento do SINTRAELJ:</p>	Qual o modelo de PCCS que a empresa está desenhando? Na proposta de remuneração por antiguidade os triênios praticados hoje serão transformados em anuênios, conforme a proposta deste sindicato? Haverá expansão deste direito para toda a vida laboral do trabalhador?	<p>Conforme cronograma, a construção será no segundo semestre, dada a relevância do alinhamento das metas trazendo</p>	<p>Propostas:</p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para</p>





<p>"a. 6: Construção e disponibilização de treinamentos sobre as competências comportamentais âncoras da CAJ: com previsão para conclusão em janeiro/2023."</p>	<p><b>Questionamento do SINTRAEL:</b></p> <p>Qual a proposta da empresa quanto aos citados treinamentos? Haverá trilhas de treinamentos e de desenvolvimentos internos e por instituições e eventos que visem a todos os profissionais o aprimoramento da técnica, o contato com tecnologias e as atualizações necessárias?</p>	<p>Como explanado no Ofício 0012772381/2022, os treinamentos se referem as competências comportamentais definidas como âncoras da Companhia e serão desenvolvidos e disponibilizados a todos os colaboradores através da Consultoria contratada para este fim. Demais treinamentos técnicos estão sendo disponibilizados conforme necessidades específicas e estratégicas para CAJ.</p>	<p>trabalhadores para a aprovação.</p> <p>Propostas:</p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEL sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEL 37/2022.</p> <p>3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalha-dores para a aprovação;</p> <p>4- Destinação de verba individual em cada área para acesso aos treinamentos/eventos externos, pertinentes a cada função.</p>
<p>"b. Concurso Público para cargos sem cadastro reserva no concurso vigente e novos cargos - para atratividade dos candidatos, é interessante a atualização dos salários com o INPC."</p>	<p><b>Questionamento do SINTRAEL:</b></p> <p>Considerando a urgência na contratação de mais profissionais para o alívio da sobrecarga dos atuais trabalhadores, assim como a necessidade imperiosa de ampliação do quadro funcional para os desafios do saneamento no próximo período;</p> <p>Qual o prazo para a realização do concurso público? Quais cargos e quantas vagas estão previstas?</p>	<p>Devido ao insucesso no processo licitatório, teremos que reiniciá-lo de modo que comece a contar novo prazo para empresa que realizará o concurso. Previsão de conclusão no segundo semestre. Os cargos não contidos no concurso anterior e aqueles cujo o saldo de candidatos já se esgotou, de modo a garantir saldo de candidatos para atender as necessidades da Companhia.</p>	<p>Propostas:</p> <p>1- Que a empresa mantenha o SINTRAEL e todos os trabalhadores informados sobre o andamento.</p> <p>2- Que se tenha celeridade no novo processo licitatório.</p>
<p>"c. Instrução normativa para regular o parcelamento da coparticipação – utilização para parcelamento da coparticipação do plano de saúde, em folha de pagamento. A IN está em elaboração e com previsão</p>	<p><b>Questionamento do SINTRAEL:</b></p> <p>Considerando que, pelo prazo informado no ofício, a Instrução Normativa já está atrasada;</p> <p>Qual o prazo e o conteúdo da IN a ser apresentada?</p>	<p>A proposta está em fase de aprovação estabelecendo os critérios para parcelamento da coparticipação do plano de saúde, em breve será divulgada a todos em julho/2022.</p> <p>Obs: IN publicada em 05/07/2022 e divulgada no dia 06/07/2022</p> <p>Art. 2º Poderão ser objeto de parcelamento:</p>	<p>Propostas:</p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário para discutir com o SINTRAEL sobre a aplicação desta IN.</p> <p>2- Que a empresa ouça os trabalhadores sobre aplicações ou questionamentos para melhorar o instrumento;</p>



<p><i>de publicação no mês de junho/2022.</i></p>		<p>I. Coparticipação de benefício inadimplentes durante o período de afastamento;  II. Multas advindas de infrações de trânsito vinculadas a veículos oficiais, quando decorrentes de atos praticados pelo condutor na direção veicular;  III. Ressarcimento financeiro decorrente da responsabilidade civil de reparar o dano causado à Administração Pública por culpa ou dolo no desempenho de suas atribuições;  IV. Ressarcimento financeiro por dano ou desaparecimento de bem público;  V. Valores relativos à coparticipação do benefício plano de saúde, quando este valor ultrapassar o montante a partir de 20% da remuneração do funcionário do mês de desconto.</p>	<p>3- Formalização de qualquer tipo de cobrança imposta ao trabalhador.</p> <p><i>Alexandre</i></p>
<p><i>"d. Flexibilidade no horário de almoço - está sendo estudada a possibilidade de implantação do ponto móvel por aplicativo, para otimizar a logística das atividades em campo, sendo possível o intervalo intrajornada de 30 minutos. Realizamos no mês de maio uma reunião entre Gestão de Pessoas, Tecnologia da Informação e a Benner para alinharmos o custo da implementação para marcação de ponto via aplicativo Benner. A partir do recebimento do orçamento, será dado andamento das etapas</i></p>	<p><b>Questionamento do SINTRAEJ:</b></p> <p>Considerando que é reivindicação da categoria a aplicação da jornada de trabalho de 6 horas diárias sem redução de salário;</p> <p>Considerando que a aplicação de dois turnos, cobrindo o horário entre 7 e 19 horas, permitirá um período diário de atendimento à população, acompanhamento de obras e realização de serviços maior;</p> <p>Considerando que a aplicação dessa proposta impactará na redução de despesas com a necessária ampliação de estrutura/infraestrutura interna;</p> <p><b>Quando a empresa abrirá negociações sobre a questão?</b></p> <p><i>patricia</i></p>	<p>-Em relação a redução do intervalo intrajornada, foi submetido a solicitação de alteração do Código de conduta para autorizar o uso do veículo no intervalo de almoço e na deliberação foi solicitado revisão ampliando o escopo para autorizações de uso de veículo em situação, tais como, o sobreaviso, intervalo intrajornada. De qualquer forma, realizaremos uma conversa com os Gestores para entendermos a necessidade/viabilidade dos nossos clientes internos quanto a implantação do horário de intervalo intrajornada reduzido.</p> <p>-Em relação a redução da jornada de trabalho, não vislumbramos até o momento viabilidade econômico-financeira para instrumentalizar processo decisório. Na situação atual, para atender o marco de saneamento e seu</p>	<p>Propostas:</p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022.</p> <p>3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalhadores para a aprovação.</p> <p><i>Adriana</i></p>



seguintes deste fluxo de trabalho.”		desdobramento nos pilares estratégicos, quais são, experiência do cliente, excelência operacional e expansão com sustentabilidade, foi necessário incremento de time, o que seria uma contradição a redução da jornada de trabalho.	
“e. Teletrabalho - está sendo realizado um estudo para proposta de implantação de teletrabalho por modalidade híbrida, com regras e entregáveis por metas. Será elaborada uma IN, e a implementação ocorrerá após a conclusão do item a.4 que dará subsídios ao regimento do teletrabalho.”	<p><b>Questionamento do SINTRAEL:</b></p> <p>Considerando que o teletrabalho é previsto em legislação;</p> <p>Considerando que o teletrabalho é uma modalidade de trabalho amplamente utilizada por empresas de todo o mundo;</p> <p>Considerando que o teletrabalho, com condições de trabalho adequadas, melhora a qualidade de vida dos trabalhadores;</p> <p>Considerando que a estruturação do controle do teletrabalho não pode resultar em um aumento da carga de trabalho já imposta a cada trabalhador;</p> <p><b>Qual o conteúdo do estudo citado e qual o prazo para o início da implementação do teletrabalho?</b></p> <p><b>Questionamento do SINTRAEL:</b></p> <p>Considerando que, como mencionado no ofício da empresa, esta é uma antiga reivindicação da categoria;</p> <p>Considerando que a licença sem vencimentos é um direito estabelecido em diversos acordos coletivos de empresas públicas e em estatutos de servidores públicos;</p> <p><b>Qual o conteúdo do estudo e prazo para a implementação deste direito?</b></p>	<p>A partir da MP nº 1108/2022, foi construída uma proposta que será submetida a Parecer Jurídico e aprovação para implementação no último trimestre. Estamos aguardando a MP se tornar Lei, visto que existem pontos que estão abarcados na IN que regerá o teletrabalho na CAJ. Além disso, a partir da proposta estabelecida, realizaremos uma conversa com os Gestores para entendermos a necessidade/viabilidade dos nossos clientes internos quanto a implantação do teletrabalho na CAJ.</p>	<p><b>Propostas:</b></p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEL sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEL 37/2022.</p> <p>3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalhadores para a aprovação.</p>
“f. Licença não remunerada - por se tratar de um pleito recorrente em pautas de Acordo Coletivo, será elaborado um estudo para verificarmos a possibilidade de implantação da licença não remunerada na Companhia Águas de Joinville.”		Considerando a priorização de demandas, este tema ainda não foi estabelecida uma proposta. O instrumento de contratação temporária é bem restrito e não é possível chamar reposição de concurso, o estudo precisa estabelecer os critérios e instrução do processo decisório do tipo de licença.	<p><b>Propostas:</b></p> <p>1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEL sobre o tema.</p> <p>2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEL 37/2022.</p> <p>3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalhadores para a aprovação.</p>