



OFÍCIO 40/2022 – SINTRAES

Joinville, 15 de julho de 2022.

O SINTRAES 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 SINTRAES 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 SINTRAES 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.

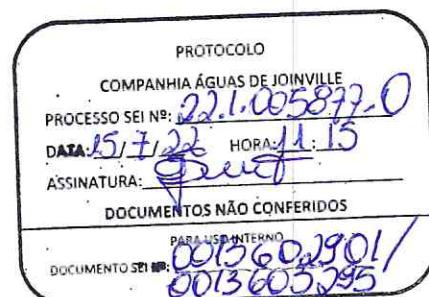
Ao final os trabalhadores sinalizaram que no mínimo se tenha uma assembleia da categoria para deliberação sobre cada item à ocorrer na primeira quinzena de setembro de 2022, sendo que se espera que até lá tenha acontecido reuniões com a empresa, sobre os itens desta pauta em cada mês, a começar pelo 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

SINTRAES - 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





**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 of attendees, including: Edson da Silva, Jamil Rebelo Gomes, Alexandre Silva, and others, in blue ink.)

OFÍCIO 0012772381/2022 CAJ.DICAF.GGP	SEI Nº - OFÍCIO 37/2022 – SINTRAEJ - Joinville, 24 de junho de 2022	PEDIDO DE INFORMAÇÃO SINTRAEJ: cronograma em andamento para revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas	OFÍCIO SEI Nº 0013432685/2022 - CAJ.DICAF.GGP	Calendário de Mobilização: Resposta da Assembleia dos trabalhadores do dia 14/07/2022.
IV. Divulgação do cronograma em andamento para revitalização dos programas de remuneração e gestão de pessoas	Considerando as oportunidades de revisão das práticas de trabalho voltadas à gestão de pessoas, divulgamos aos sindicados os trabalhos que estão sendo realizados, com o apoio de uma consultoria externa contratada pela CAJ.	Questionamento do SINTRAEJ:	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.	Propostas:
a. Remuneração Estratégica e Gestão do Desempenho:	a.I: Revitalização do Programa de Avaliação de Desempenho: Revisão das competências comportamentais e implementação do eixo resultados a partir da estruturação da gestão de metas, dentre outras melhorias. Previsão para conclusão em janeiro/2023.”	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;	Considerando que a avaliação de desempenho não reconhece trilhas de treinamentos e desenvolvimentos, e que minimiza o profissional superficialmente;	1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema.
		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;	2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022.	3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalhadores para a aprovação.
		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.	4-	5- Vincular as atividades constantes na avaliação com as atribuições do cargo previstas no edital do concurso;
		6- Elaboração de cópia física do empenho com distribuição aos trabalhadores. O que atualmente não é praticado.	5-	6-

<p><i>Imprensa</i></p> <p><i>Conclusão, em agosto/2022.</i></p> <p><i>✓</i></p> <p><i>Jackson</i></p>	<p><i>“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.”</i></p>	<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?</p>
<p><i>Imprensa</i></p> <p><i>Conclusão, em agosto/2022.</i></p> <p><i>✓</i></p> <p><i>Jackson</i></p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</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><i>Imprensa</i></p> <p><i>Conclusão, em agosto/2022.</i></p> <p><i>✓</i></p> <p><i>Jackson</i></p>	<p><i>Deixe-me ver</i></p> <p><i>Chmeker</i></p> <p>Questionamento do SINTRAEJ:</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>Propostas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema. 2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022. 3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos <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><i>✓</i></p> <p><i>✓</i></p> <p><i>✓</i></p> <p><i>✓</i></p>

<p>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;</p> <p>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> <p>Qual o modelo de PCCS que a empresa está desenhandando? 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>	<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: Construção para dos metodológicos desdobramento</p> <p>Questionamento do SINTRAJE:</p> <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>“objetivos estratégicos da CAJ em metas OKRs coletivas e individuais: estas metas servirão de subsídio para a reestruturação da Avaliação de Desempenho, programa PPR, bem como para a implantação do teletrabalho, com previsão de conclusão em outubro/2022.”</p>	<p>Considerando a falta de pessoal em praticamente todos os setores e o excesso de carga de trabalho imposto hoje aos trabalhadores da Companhia;</p>	<p>Considerando o alto índice de terceirização dos serviços, resultado de decisões que não cabem aos trabalhadores;</p>
<p>O que significam de forma objetiva as metas que a empresa ainda pretende implantar e de que forma a empresa propõem relacioná-las à avaliação de desempenho, implementação de teletrabalho e programa de PPR?</p>	<p>Considerando que, atualmente, os trabalhadores já são submetidos a inúmeras metas inatingíveis;</p>	<p>Considerando que não existe mais espaço para o aumento da carga de trabalho do atual quadro funcional;</p>
<p>“a.5: Revitalização do programa de remuneração variável: a revitalização ocorrerá após a etapa a.4, com previsão de conclusão em novembro/2022.”</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</p> <p>Qual a proposta da empresa quanto à citada revitalização do programa de remuneração variável?</p>	<p>Conforme cronograma, a construção será no segundo semestre, após a reestruturação das metas.</p> <p>Propostas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema. 2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022. 3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos

<p>“a.6: Construção e disponibilização de treinamentos sobre as competências comportamentais âncoras da CAJ, com previsão para conclusão em janeiro/2023.”</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</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 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><i>12042022</i></p>	<p>trabalhadores para a aprovação.</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>Questionamento do SINTRAEJ:</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 começa 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><i>Ednilson</i></p>	<p>Propostas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Que a empresa mantenha o SINTRAEJ e todos os trabalhadores informados sobre o andamento. 2- Que se tenha celeridade no novo processo licitatório.
<p>“c. Instrução normativa para regular o parcelamento da coparticipação – parcelamento da coparticipação do plano de saúde, em folha de pagamento. A IN está em elaboração e com previsão</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</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><i>Ednilson</i></p>	<p>Propostas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Que a empresa tenha um calendário para discutir com o SINTRAEJ sobre a aplicação desta IN. 2- Que a empresa ouça os trabalhadores sobre aplicações ou questionamentos para melhorar o instrumento;

<p><i>de publicação no mês de junho/2022.”</i></p>	<p>“d. <i>Flexibilidade no horário de almoço</i> - 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</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</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>Quando a empresa abrirá negociações sobre a questão?</p>	<p>I. Coparticipação de benefício inadimplentes durante o período de afastamento;</p> <p>II. Multas advindas de infrações de trânsito vinculadas a veículos oficiais, quando decorrentes de atos praticados pelo condutor na direção veicular;</p> <p>III. Ressarcimento financeiro decorrente da responsabilidade civil de reparar o dano causado à Administração Pública por culpa ou dolo no desempenho de suas atribuições;</p> <p>IV. Ressarcimento financeiro por dano ou desaparecimento de bem público;</p> <p>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>-Em relação a redução do intervalo intra-jornada, 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>“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 regramento do teletrabalho. ”</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</p> <p>Considerando que o teletrabalho é previsto em elaborada uma IN, e a implementação ocorrerá após a conclusão do item a.4 que dará subsídios ao regramento do teletrabalho. ”</p>	<p>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.</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>Qual o conteúdo do estudo citado e qual o prazo para o início da implementação do teletrabalho?</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</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>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>“f. Licença não remunerada - por se tratar de um pleito recorrente em pautas de Acordo Coletivo, será elaborado um estudo para verificarmos a possibilidade implantação da licença não remunerada na Companhia Águas de Joinville. ”</p> <p>Qual o conteúdo do estudo e prazo para a implementação deste direito?</p>	<p>Questionamento do SINTRAEJ:</p> <p>Considerando que, como mencionado no ofício da empresa, esta é uma antiga reivindicação da categoria; 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>Propostas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Que a empresa tenha um calendário mensal para discutir com o SINTRAEJ sobre o tema. 2- Que se leve em consideração os questionamentos do Ofício do SINTRAEJ 37/2022. 3- Que a nova metodologia passe por assembleia dos trabalhadores para a aprovação. <p><i>ALEXANDRE S. W.</i></p> <p><i>Elmifher</i></p>