

## CAMPANHA SALARIAL 2023: TODOS À ASSEMBLEIA DE 13 DE ABRIL



Assembleia votará a pauta de reivindicações 2023



**13/04**

quinta-feira



**18h30**

(segunda chamada)



**Sociedade Esmeralda**

R. José Bonifácio, 259 - Glória

### Ações judiciais

Pág. 2

Sintraej vai à Justiça por progressão salarial e adicional de periculosidade

### Plano de Carreira

Pág. 3

Conheça a proposta dos trabalhadores formulada em assembleia e apresentada à empresa

### Novo Ensino Médio

Pág. 4

Entenda como esta reforma destrói a educação e o que isso tem a ver com os trabalhadores da CAJ

# MAIS UMA CONQUISTA PARA A ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

## Sintraej entra na Justiça por progressão e adicional de periculosidade

No mês de março a CAJ finalmente anunciou que concederá um direito reivindicado há anos pela categoria. Trata-se da liberação integral do presidente do Sintraej para o trabalho sindical.

Este é um direito comum, conquistado por inúmeras categorias. Para termos ideia, o Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Joinville e Região (Sinsej) conta hoje com 10 diretores liberados integralmente.

Outras entidades, como o Sinpronorte, Sinte, Mecânicos, Metalúrgicos, entre muitos outros, contam com a mesma conquista.

No entanto, para que esse direito seja realmente consolidado na CAJ, ele precisa se transformar em uma licença prevista no acordo coletivo. E essa é uma luta que travamos em meio a atual campanha salarial.

Essa conquista fortalecerá muito o trabalho sindical não apenas na CAJ, mas em meio

a todos os trabalhadores em empresas que prestam serviços de água e esgoto em Joinville - afinal, eles são legalmente representados pelo Sintraej.

Além disso, em 2022 já havíamos conseguido ampliar as horas de liberação de toda a diretoria de 50 para 72 horas mensais.

Agora, seguimos solicitando a liberação não apenas do presidente, mas também do diretor administrativo e do diretor financeiro do sindicato, de forma permanente.

Em 2022, a CAJ deixou de aplicar a normativa de avaliação de desempenho e evolução salarial. Por esse motivo, o Sintraej vai à Justiça pedir a aplicação do índice de 1,8% no salário de todos os trabalhadores.

Além disso, a falta de condições de saúde e segurança geraram mais dois processos por pagamento de periculosidade:

1. Para todos os trabalhadores da CMS que atuam ou atuaram nesta

área criada a partir das atividades internalizadas desde 2018, pela atividade de transbordo de produtos inflamáveis, conforme Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT).

2. Para todos os trabalhadores que têm acesso às unidades da CAJ com tanques de combustíveis inflamáveis, que deveriam estar em locais afastados, com alambrado para impedir a entrada em área de risco.

## RÁPIDAS

**CMS** – Continua a novela de mais de três anos sobre a necessidade de adquirir um galpão que dê condições de trabalho às equipes internas, como: bancadas para montagens de equipamentos, locais com equipamentos de elevação de cargas, locais para uso de guinchos ou guindastes, espaço para entradas e saídas de veículos para peças pesadas etc. Uma vergonha para uma empresa tão lucrativa e um descaso com as equipes da CMS, que atuam diretamente na melhoria e ampliação do patrimônio da Companhia.

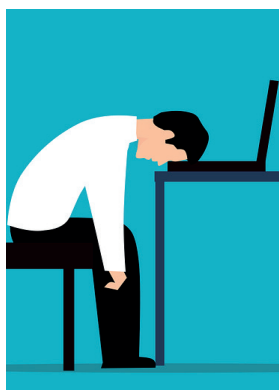
**ETAs** – Nunca passamos por um momento tão complicado em relação às ETAs, pois os trabalhadores estão sendo prejudicados por falta de materiais de proteção e falta de apoio

da empresa para a eleição da CIPA e formação da Brigada. É bom lembrar que o desrespeito às medidas de saúde e segurança inviabilizam o trabalho e isso em um dos locais mais sensíveis da empresa.



**CIPA** – Começou a valer em 20 de março o artigo da lei 14.457 (alterando as NRs 01 e 05 do MTE) que estabelece que a CIPA deve adotar medidas de prevenção e combate ao assédio e demais formas de violência no âmbito do trabalho.

**Doenças psicológicas e a carga de trabalho** – Vivemos na CAJ um aumento contínuo das doenças psicológicas (ansiedade, depressão, burnout etc.). A empresa precisa dar publicidade aos estudos feitos pela Comissão de Saúde com consultoria da Levmed e apresentar um plano de ação. Este plano precisa levar em conta a abertura de concurso público, ampliação do espaço físico, ações para melhorar a ergonomia, respeito à saúde e segurança e valorização salarial.



**Conquistas** - Nos últimos meses, acumulamos diversas vitórias, como resultado da nossa organização e luta: 1) Liberação nos dias dos jogos da Copa sem uso do banco de horas. 2) Garantia de pagamento de direitos trabalhistas para funcionários aposentados que a Reforma da Previdência obrigava a se desligarem. 3) Aplicação do

Decreto Nº 51.715, de 07 de dezembro de 2022, que instituiu pontos facultativos no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta. Ou seja, através da atuação do Sintraej, os trabalhadores da CAJ seguirão o calendário da Prefeitura sem precisar repor horas de dias ponte. 4) Liberação integral de um diretor sindical.

### Como entrar em contato com o sindicato?

Nosso colega Edson continuará mantendo uma presença constante em todas as unidades de trabalho para atender as necessidades da categoria. Além disso, os demais diretores do sindicato permanecem em seus postos de trabalho dentro da empresa (confira a diretoria em [www.sintraej.org.br](http://www.sintraej.org.br))

O Sintraej também lança a partir de agora um número de WhatsApp exclusivo para entrar em contato com o sindicato: (47) 98853-2458.

Salve esse número no seu celular pessoal e mande uma mensagem dizendo “quero participar da lista de transmissão do Sintraej”.

# PARTICIPE DA ASSEMBLEIA DE 13 DE ABRIL

## AJUDE A CONSTRUIR A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2023

A Campanha Salarial 2023 já começou na CAJ. Neste momento, os trabalhadores estão em fase de aprovação da proposta de Acordo Coletivo de Trabalho 2023/2024.

Em 15/3, cerca de 60 pessoas se reuniram em assembleia e começaram a elaborar a pauta. Na oportunidade, foram discutidas e aprovadas propostas de alteração até a cláusula 17 do ACT. Entre o que já foi definido estão pontos importantes, como o valor que será solicitado para reajuste salarial (INPC a ser publicado em 10 de maio mais 5% de ganho real), vale-alimentação (R\$ 70

por dia), adoção do calendário de pontos facultativos da Prefeitura, entre outras questões.

Para definir o valor do vale-alimentação que será solicitado, a assembleia analisou a perda do poder de compra dos trabalhadores da CAJ em relação ao aumento do preço da cesta básica.

Nos quadros ao lado, há valores da cesta de Joinville, disponibilizados pela Prefeitura (média dos mercados) através de levantamento feito pelo Procon. No entanto, ele considera apenas alguns itens que compõem os hábitos de consumo atuais, e não necessariamente



o recomendado para uma dieta saudável e equilibrada. Nos quadros que mostram Curitiba e Florianópolis, o levantamento é do Dieese e compreende os itens mínimos recomendados.

Na **próxima assembleia, que acontece no dia 13/4, às 18h30 (segunda chamada), na Sociedade Esmeralda**, será finalizada a discussão e aprovação de toda a pauta. Logo após, o sindicato vai solicitar à empresa a abertura de negociações.

Nossa organização e luta já têm se revertido em conquistas, mas para termos um Acordo Coletivo vitorioso, ainda é preciso irmos além.

Filie-se ao sindicato e compareça às assembleias!

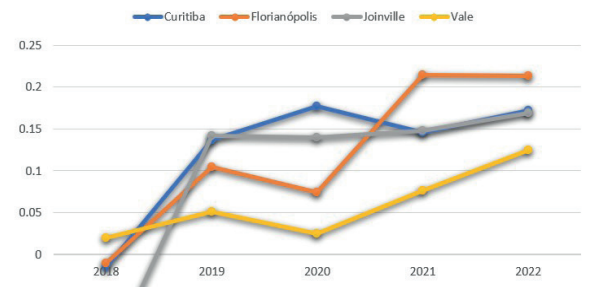
### Vale da CAJ X Cesta básica

Ano	Vale	Reajuste
2018	R\$ 721.60	1.93%
2019	R\$ 758.12	5.06%
2020	R\$ 776.60	2.44%
2021	R\$ 835.56	7.59%
2022	R\$ 939.84	12.48%
Variação média		5.90%

Ano	Cesta Joinville*	Variação
2018	R\$ 229.04	-13.16%
2019	R\$ 261.53	14.19%
2020	R\$ 297.96	13.93%
2021	R\$ 342.09	14.81%
2022	R\$ 399.81	16.87%
Variação média		9.33%

Ano	Cesta Curitiba*	Variação
2018	R\$ 397.17	-1.57%
2019	R\$ 451.38	13.65%
2020	R\$ 531.27	17.70%
2021	R\$ 608.89	14.61%
2022	R\$ 713.68	17.21%
Variação média		12.32%

Ano	Cesta Florianópolis*	Variação
2018	R\$ 441.62	-1.10%
2019	R\$ 487.93	10.49%
2020	R\$ 524.07	7.41%
2021	R\$ 636.37	21.43%
2022	R\$ 772.07	21.32%
Variação média		11.91%



### Reajuste que deveria ser aplicado ao vale da CAJ para recuperar o poder de compra

Cidade	Var. até 2022	Média p/ 2023	Total	Cesta reajustada
Joinville	74.56%	9.33%	83.89%	R\$ 1,326.93
Curitiba	79.69%	12.32%	92.01%	R\$ 1,455.67
Florianópolis	74.83%	11.91%	86.74%	R\$ 1,450.19

Valores de referência desde 2018, último ano em que não houve perda no poder de consumo do vale

## PLANO DE CARREIRA: QUAL A PROPOSTA DOS TRABALHADORES?

No dia 14/3, a empresa mobilizou gestores para comunicar que as propostas da Companhia para o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) e avaliação de desempenho não seriam apresentadas no primeiro quadrimestre, como havia sido prometido. Antes disso, a empresa já havia descumprido o prazo de agosto, estabelecido por ela mesma em maio de 2022.

A justificativa para o adiamento foi superficial: “o cenário econômico nacional”. E um novo prazo ficou para um incer-

to “após a aprovação do Acordo Coletivo de 2023/2024”.

Na reunião realizada com o sindicato também no dia 14, foi afirmado que a Companhia também não tem a intenção de colocar o PCCS em acordo coletivo, o que fere a legislação trabalhista.

Diante disso, na assembleia do dia 15, os trabalhadores decidiram que voltariam a se dirigir à empresa exigindo que as propostas de PCCS e avaliação de desempenho, bem como a pesquisa de mercado realizada, sejam negociadas com o sindi-

cato ainda neste quadrimestre e incluídas no ACT 2023/2024.

### Mas, afinal, o que queremos?

Ao longo de 2022, o Sintraej discutiu em assembleia e já apresentou à empresa diretrizes para o PCCS que a categoria exige.

A mais importante premissa é que um plano de carreira – sobretudo de uma empresa pública – não pode ter espaço para subjetivismos. Ele deve ser claro, isonômico e não pode ser subordinado aos favoritismos de cada gestor.

Para isso, é preciso que o PCCS preveja:

1. Progressão por níveis salariais, que considerem a senioridade (júnior, pleno, sênior...) ou níveis lineares (operador 1, operador 2, operador 3...);
2. Progressão por títulos, trilhas e treinamentos desenvolvidos para cada cargo;

3. Remuneração por antiguidade (triênios) transformada em anuênios e aplicados até o fim da vida funcional do trabalhador na CAJ.

Da mesma forma, é preciso que a avaliação de desempenho:

1. Reconheça de forma objetiva a técnica da profissão;
2. Considere o descritivo dos concursos, as condições legais e as práticas consolidadas nas áreas;
3. Reconheça novos métodos de trabalhos aprendidos e aplicados;
4. Tenha empenhos refeitos quando houver mudança de atribuições, transferência de setores, mudança de gestores, criação de novas áreas etc;
5. Reconheça trilhas de treinamentos e desenvolvimento;
6. Também seja aplicada aos gestores pelos seus subordinados;
7. Permita o direito de auto avaliação e defesa;

8. Tenha empenhos entregues de forma impressa aos trabalhadores.

Tudo isso não é pedir demais. Muitas empresas de saneamento contam com planos de carreira estabelecidos em acordo coletivo de trabalho. Inclusive, a própria Prefeitura de Joinville possui um plano de carreira para os servidores.

A demora na aprovação de um PCCS na CAJ só mostra a política da direção da empresa e do prefeito Adriano (Novo) de desvalorização dos trabalhadores, que são os responsáveis diretos pelos lucros recordes da Companhia. Esta também é uma forma de precarizar empresas e serviços públicos.

Lutar pelo nosso PCCS é lutar por melhores condições de trabalho na CAJ e em defesa de uma empresa 100% pública!



# POR QUE DEVEMOS LUTAR PELA REVOGAÇÃO DO NOVO ENSINO MÉDIO?

Nestes últimos dias, voltou à discussão a Reforma do Ensino Médio. Iniciada por Temer em 2016, implementada por Bolsonaro em 2022, tem agora o apoio do governo Lula. Em teoria o Novo Ensino Médio é muito bonito: aula em período integral, especialização técnica para os estudantes, liberdade de escolha do que estudar. Porém, na prática, não passa de um verdadeiro retrocesso e ataque à educação pública.

Por trás da construção da proposta do Novo Ensino Médio e da Base Nacional Comum Curricular aprovada em 2018, estão a Fundação Lemann (de Jorge Lemann, o homem mais rico do Brasil), o Instituto Unibanco, a Fundação Itaú, o Instituto Natura. Entre os piores ataques dessa reforma, estão:

## Itinerários formativos:

Esta é a parte da carga horária que o estudante escolheria para se aprofundar.

Seriam cinco itinerários segundo a lei aprovada: I – linguagens e suas tecnologias; II – matemática e suas tecnologias; III – ciências da natureza e suas tecnologias; IV – ciências humanas e sociais aplicadas; V – formação técnica e profissional.

Estes itinerários são um “vale tudo”, sem disciplinas ou conteúdos definidos. Daí surgiram relatos de disciplinas exóticas em escolas, tais como: “O que rola por aí”, “RPG”, “Mundo Pets SA”, “Brigadeiro caseiro” etc.

A formação profissional do Novo Ensino Médio, na maioria das escolas públicas do país, no máximo será formação de uma mão de obra precária para um mercado de trabalho precarizado e desregulamentado.

## Cerceamento ao acesso ao conhecimento:

Um ataque central da reforma é a transformação das disciplinas tradicionais (Português, Matemática, História, Geografia, Física, Biologia, Química, Filosofia, Sociologia, Artes, Língua Estrangeira – inglês ou espanhol – e Educação Física) em “áreas do conhecimento”.

Como resultado, houve redução da carga horária do conteúdo comum obrigatório, fazendo com que o estudante tenha que optar por um itinerário ou se contentar com o que tem na sua escola, em detrimento do acesso ao conjunto das áreas do conhecimento humano.

## Avanço da privatização:

Também sucateia ainda mais a educação pública, ampliando a pressão para que os pais que têm alguma condição financeira, enviem os filhos para uma escola privada, que tem melhores condições de se adequar às mudanças no Ensino Médio.

Além disso, a implementação na rede pública do Novo Ensino Médio tem significado o avanço da entrada das empresas privadas de educação, através de convênios e parcerias público-privadas com os governos.

## O que os trabalhadores da CAJ têm a ver com isso?

O Novo Ensino Médio visa isolar ainda mais os filhos da classe trabalhadora – os nossos filhos – limitando-os a servir como mão de obra barata para o capitalismo.

Diante de um ataque dessa magnitude à educação no país, não podemos ficar alheios. Por isso, o Sintraej convida os trabalhadores da Companhia Águas de Joinville a se manifestarem.

## Como posso ajudar?

Explique a outros pais os perigos do Novo Ensino Médio e participe da campanha Revoga Novo Ensino Médio. Para isso, acesse o QR Code abaixo e preencha o formulário. Nele, também há um link para assinar e divulgar o abaixo-assinado.

#RevogaNovoEnsinoMédio




Ato em São Paulo/Divulgação UBES

## Filie-se ao Sintraej

Um sindicato classista e forte depende da contribuição de um grande número de filiados. A sindicalização é necessária não apenas para escolher e cobrar a ação dos representantes sindicais, mas também para ajudar a garantir os recursos necessários à luta por salários melhores, ampliação de direitos e em defesa da empresa pública.

A não filiação ao sindicato só serve aos interesses do patrão e, no caso da empresa pública, para que sejamos dominados por interesses políticos e privatistas.

Filie-se ao Sintraej e ajude a garantir a democracia operária e o contraponto aos que nos exploram. Preencha a ficha e entregue para um dos diretores do sindicato

 <b>Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Serviços de Água e Esgotos Sanitários de Joinville</b> 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: \_\_\_\_\_