Companhia Águas de Joinville

OFÍCIO SEI Nº 31189202/2026 - CAJ.DIPRE.SGC

Joinville, 07 de outubro de 2026.

Ao
SINTRAEJ
A/C Sr. Edson da Silva
Diretor-Presidente do SINTRAEJ

Assunto: resposta ao Ofício 45/2026 - SINTRAEJ

Senhor Presidente do SINTRAEJ,

Com os nossos cumprimentos, em atenção ao Ofício 45/2026 do SINTRAEJ, vimos apresentar o que segue:

1. Revisão do calendário de recesso de final de ano, que na CAJ se inicia apenas em 23 de dezembro, enquanto os demais órgãos municipais, além de diversos órgãos estaduais e federais, iniciam o recesso em 21 de dezembro;

A Companhia Águas de Joinville manterá o calendário de recesso de final de ano previsto no Acordo Coletivo de Trabalho vigente, observadas as necessidades operacionais inerentes à prestação de serviço público essencial, assim como as demais atividades que envolvem projetos, obras e o dia-a-dia da empresa, não havendo previsão de revisão ou alteração das datas atualmente estabelecidas.

2. Disponibilização de equipamentos adequados para o registro de ponto;

Atualmente, a Companhia Águas de Joinville disponibiliza aos empregados três formas distintas para o registro da jornada de trabalho: por meio do relógio de ponto eletrônico, pelo aplicativo MeuPonto instalado em dispositivo móvel e pelo sistema MyPlace, acessível a partir dos computadores disponibilizados pela Companhia. Dessa forma, são oferecidas alternativas que garantem o registro da jornada mesmo diante de eventual indisponibilidade de um dos meios, assegurando a continuidade do registro de ponto pelos empregados.

Além disso, caso ocorra qualquer impossibilidade momentânea de registro, o sistema permite a realização de ajustes e correções no dia subsequente, mediante o fluxo regular de tratamento de ocorrências de ponto, garantindo a correta contabilização da jornada efetivamente trabalhada. Assim, entende-se que os recursos atualmente disponibilizados pela Companhia são adequados e suficientes para viabilizar o registro de ponto pelos empregados.

3. Revisão do Plano de Cargos, Carreira e Salários (PCCS) em negociação com o sindicato;

A Companhia Águas de Joinville mantém em vigor seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), em conformidade com a Cláusula 42 do Acordo Coletivo de Trabalho, a qual estabelece que "A Companhia manterá em vigor o PCCS, regulamentado por resolução do Conselho de Administração".

Destaca-se que a elaboração, revisão e administração do PCCS inserem-se no âmbito organizacional da Companhia, observadas as disposições legais e normativas aplicáveis. A legislação trabalhista não condiciona a instituição ou revisão de plano de cargos e salários à negociação coletiva ou à anuência sindical, tratando-se de instrumento de gestão interna da empresa.

Dessa forma, a Companhia mantém regularmente seu PCCS em vigor, nos termos previstos no

ACT e na regulamentação interna vigente, sem prejuízo de eventuais estudos e aperfeiçoamentos que venham a ser realizados.

4. Revisão do enquadramento na tabela do PCCS da CAJ, de modo a assegurar melhoria salarial, iniciando pelos profissionais enquadrados na Classe VI da Tabela Salarial de Efetivos;

A revisão do enquadramento dos empregados da Classe VI já foi objeto de discussão judicial, restando reconhecida a impossibilidade de sua implementação em razão dos limites impostos pelo art. 37 da Constituição Federal. Considerando que as classes possuem requisitos de ingresso e critérios de provimento definidos em concurso público e no PCCS vigente, eventual equiparação remuneratória sem observância dessas condições configuraria afronta aos princípios da legalidade, da isonomia e do concurso público, razão pela qual a Companhia mantém os enquadramentos e a estrutura salarial estabelecidos em seu Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

5. Fim da avaliação de desempenho subjetiva e punitiva, com sua substituição por um protocolo de acompanhamento e desenvolvimento, sem vinculação a demissões, progressão funcional ou critérios de concessão de benefícios;

Em relação à proposta de substituição da atual sistemática de avaliação de desempenho por um modelo exclusivamente voltado ao acompanhamento e desenvolvimento, sem qualquer vinculação a progressão funcional, movimentações de carreira ou outros processos de gestão de pessoas, a Companhia entende que a medida não se mostra adequada neste momento.

A avaliação de desempenho constitui uma ferramenta amplamente utilizada para apoiar a gestão, o desenvolvimento profissional, o alinhamento de expectativas e a valorização do mérito. Além disso, desvincular totalmente a avaliação de desempenho de processos de desenvolvimento e evolução profissional comprometeria sua efetividade como instrumento de gestão, reconhecimento e melhoria contínua.

Dessa forma, a proposta não poderá ser acolhida.

6. Fim do limite de seis triênios

A extinção do limite de 6 ATS não é possível neste momento, pois a medida implicaria em aumento permanente da folha de pagamento e dos encargos associados, gerando impactos financeiros relevantes e de longo prazo. Diante do atual cenário e das restrições orçamentárias existentes, a CAJ deve atuar com responsabilidade na gestão de seus recursos, preservando sua sustentabilidade financeira e a capacidade de manter os benefícios e investimentos necessários à prestação dos serviços à população.

7. Redução dos custos do plano de saúde.

A Companhia reconhece a importância do plano de saúde como um dos principais benefícios oferecidos aos empregados, mas compreende que o cenário atual da saúde suplementar é marcado por sucessivos aumentos de custos acima da inflação, realidade observada em todo o mercado e que afeta empresas públicas e privadas.

A CAJ já convive com um histórico elevado de sinistralidade em seu plano de saúde, índice que atingiu aproximadamente 150% em 2024, registrando, em determinados períodos, picos superiores a 200%. A sinistralidade é um indicador utilizado pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) para mensurar o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de assistência à saúde e, quando ultrapassa o percentual de 70%, pode ensejar a aplicação de reajuste técnico pela operadora.

Além disso, a Companhia mantém um expressivo subsídio a mensalidade do plano. Importa destacar que o próprio Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) prevê mecanismos de compartilhamento dos custos e de acompanhamento contínuo da sinistralidade, justamente com a finalidade de promover o equilíbrio entre a sustentabilidade do benefício e a capacidade financeira da empresa.

Nesse contexto, eventuais medidas relacionadas ao plano de saúde devem ser analisadas de forma responsável e criteriosa, considerando a necessidade de garantir a manutenção do benefício aos empregados sem comprometer a sustentabilidade financeira do contrato e da própria Companhia.

Também é importante considerar que a Companhia, por sua natureza e responsabilidade na prestação de serviços públicos essenciais, possui limitações orçamentárias que exigem gestão criteriosa dos recursos. Qualquer ampliação do subsídio ou redução da participação financeira dos empregados gera impacto direto nas despesas da empresa, que precisam ser avaliadas à luz do planejamento financeiro, dos investimentos obrigatórios e dos demais compromissos assumidos perante a população.

A Companhia permanece comprometida com a manutenção do benefício e com o monitoramento permanente da sinistralidade e dos custos assistenciais, mantendo aberto o diálogo com o Sindicato para avaliação de alternativas que conciliem a proteção aos empregados e a necessária sustentabilidade do benefício no longo prazo.

Considerando que as respostas já foram suficientemente esclarecidas, não será necessária abertura de mesa de negociação para os temas aqui elencados.

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente por **Sidney Marques de Oliveira Junior**, **Diretor (a) Presidente**, em 08/10/2026, às 11:52, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2, de 24/08/2001, Decreto Federal nº8.539, de 08/10/2015 e o Decreto Municipal nº 21.863, de 30/01/2014.

Documento assinado eletronicamente por **Thiago Leandro da Silva Gama**, **Diretor(a) Administrativo(a)**, em 08/10/2026, às 14:38, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2, de 24/08/2001, Decreto Federal nº8.539, de 08/10/2015 e o Decreto Municipal nº 21.863, de 30/01/2014.

Documento assinado eletronicamente por **Janine Smania Alano**, **Diretor(a) de Operações**, em 08/10/2026, às 15:05, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2, de 24/08/2001, Decreto Federal nº8.539, de 08/10/2015 e o Decreto Municipal nº 21.863, de 30/01/2014.

Documento assinado eletronicamente por **Cesar Rehnolt Meyer**, **Diretor(a) de Expansão**, em 08/10/2026, às 15:11, conforme a Medida Provisória nº 2.200-2, de 24/08/2001, Decreto Federal nº8.539, de 08/10/2015 e o Decreto Municipal nº 21.863, de 30/01/2014.

A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://portalsei.joinville.sc.gov.br/ informando o código verificador **31189202** e o código CRC **5861BC9C**.