



JORNAL DO SINDÁGUA-DF

Órgão informativo do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do DF

JORNAL DA CATEGORIA DO SANEAMENTO DO DF

CAESB NÃO PODE PARAR
CONCURSO PÚBLICO JÁ!
PÁG. 2

DATA-BASE 2024:
NEGOCIAÇÃO DAS
CLÁUSULAS FINANCEIRAS
PÁG. 3

PESQUISA DE
SATISFAÇÃO DO
PLANO DE SAÚDE
PÁG. 4

COMISSÃO PCCS: É
PRECISO MOBILIZAR
PÁG. 6

PROMOÇÃO DO PCCS + PPR:
GRANDES CONQUISTAS DOS
TRABALHADORES
PÁG. 8

Data 2024 Base!



TRABALHADOR
COM DESCONTO
NO PPR PROCURE
O SINDICATO



FILE-SE

A CAESB NÃO PODE PARAR! CONCURSO PÚBLICO JÁ!



A Caesb, ainda é conhecida, como uma excelente empresa pública de saneamento graças ao trabalho executado, há anos, pelas mãos e mentes de trabalhadoras e trabalhadores concursados, um corpo técnico que sempre busca se aprimorar nos processos que envolvem o saneamento, mas que está sofrendo uma grave redução.

O número de concursados da Companhia vem reduzindo ano após ano, por escolha das gestões, que preferem terceirizar a contratar concursados, e os constantes Planos de Demissão Voluntária - PDV, que enxugam os quadros da Caesb. E isto está causando graves reflexos nos serviços prestados a população e na saúde de trabalhadoras e trabalhadores caesbianos.

Nos últimos dez anos o quadro de funcionários da Caesb apresenta um saldo negativo entre contratações e desligamentos. No ano de 2014 a empresa contava com 2.547 concursados, segundo balanço patrimonial. Após a histórica greve de 2016, que foi precedida de um PDV, tivemos no ano de 2017, segundo dados do mesmo balanço, o maior número de funcionários concursados do período - 2742 empregados.

Alinhado à tentativas de privatizações e avanço da terceirização, a empresa realizou mais dois PDVs, um em 2018 e outro em dezembro de 2021. Este último previa inicialmente 150 desligamentos, que na prática totalizaram 180 trabalhadoras e trabalhadores à menos. A redução do número de trabalhadores foi tamanha que estagiários homologaram os desligamentos do PDV de 2021 por falta de funcionários.

Este ano de 2024 temos o menor quadro de trabalhadores dos últimos dez anos - 1.944 empregados, Fato preocupante tendo em vista que mesmo com os avanços tecnológicos, modernização e automação de alguns processos, temos hoje em torno de 730 mil ligações no DF, mais de 2.8 milhões de habitantes, inúmeras expansões e regularizações como Sol Nascente e Arniqueiras e mais dois sistemas que entraram em carga - ETA Paranoá e o ETA Corumbá. É muito trabalho para pouca gente!

Este ano, há mais de 103 mil vagas abertas, incluindo oportunidades na ANA, IBGE, CNU e outras instituições. No Distrito Federal, especificamente, há 11.764 dessas vagas disponíveis.

Já vimos na história de empresas públicas, inclusive no DF, que essa foi a receita utilizada para se levar às privatizações. Toda a excelência que a Caesb Pública representa depende da recomposição de sua força de trabalho e por isso precisamos de concurso e contratações para ontem, não podemos mais esperar - **CONCURSO PÚBLICO JÁ!**

DATA-BASE 2024: NEGOCIAÇÃO DA RECOMPOSIÇÃO SALARIAL



O Sindágua-DF, em janeiro de 2024, já notificou a CAESB sobre o início das negociações da Data-base 2024, em cumprimento ao previsto na cláusula 1ª do ACT 2023-2025, buscando o cumprimento da reposição inflacionária nos salários dos trabalhadores do setor de saneamento, conforme consta no Ofício nº 05/2024.

Destacamos que esta Data-Base é um período crucial para ajustar salários conforme as reais condições econômicas e inflação, e para tanto, o sindicato realizou novas reuniões setoriais com os trabalhadores e trabalhadoras de 03 a 07/06/2024 nos locais de trabalho, reforçando o cumprimento do ACT vigente, uma data para constituição da comissão de negociação no segundo semestre, a reposição inflacionária que visa corrigir perdas salariais acumuladas, e cobrando a realização imediata de Concurso Público, que é vital para a manutenção da Caesb Pública.

Lembrando que o sindicato já havia comunicado a Companhia, conforme Ofício nº 08/2024, sobre o resultado das assembleias anteriores e atualizou o índice de perdas salariais, em Fev/24, para 30,1%, somadas desde 2016.

Cabe ressaltar que o GDF bem como a Caesb fizeram a reposição salarial dos quadros da diretoria da Companhia em mais de 89% e dos comissionados em mais de 25%, somente o ano passado, e a duras penas foi constituída a Comissão de Negociações Sindicais (DT nº 76/2024), com ampla participação de comissionados e representantes do GDF.

Diante deste cenário de perdas inflacionárias esperamos que o canal de diálogo com os trabalhadores e sindicato seja o mais amplo possível, e siga com a mesma linha de entendimento, valorizando todo o serviço prestado e a dedicação dos caesbianos, esta inclusive se reflete nos atuais índices de produtividade de aproximadamente 120% e os resultados da PPR, **tratando todos os trabalhadores de forma isonômica.**

Embora as discussões pela parte da Caesb, em Comissão, sejam apenas pela reposição inflacionária dos últimos 12 meses, atualmente em 4%, a comissão de negociação informou ao sindicato que não haverá discussão da renovação do ACT ou mesmo melhoria do reajuste de forma parcelada.

Mesmo sobre toda esta sobrecarga de trabalho e exploração dos trabalhadores ainda esperamos que além das negociações inflacionárias a Caesb retome o diálogo das perdas do PCCS e pelas novas contratações através de um novo Concurso Público, que atenda as reais necessidades, e que tenhamos uma solução equitativa para a Data-base 2024 na CAESB.

Por fim, após a 4ª reunião de negociação, e logo após assembleia do dia 14/06, o sindicato **solicitou reunião novamente com a Presidência da Caesb, Ofício nº 17/2024**, no intuito de ampliar do debate do pleito dos trabalhadores.

Veja no site o documento encaminhado pelo sindicato com o histórico inflacionário!

<https://www.sindaguadf.org.br/post/sind%C3%A1gua-df-notifica-caesb-sobre-database-2024-e-reposi%C3%A7%C3%A3o-salarial>

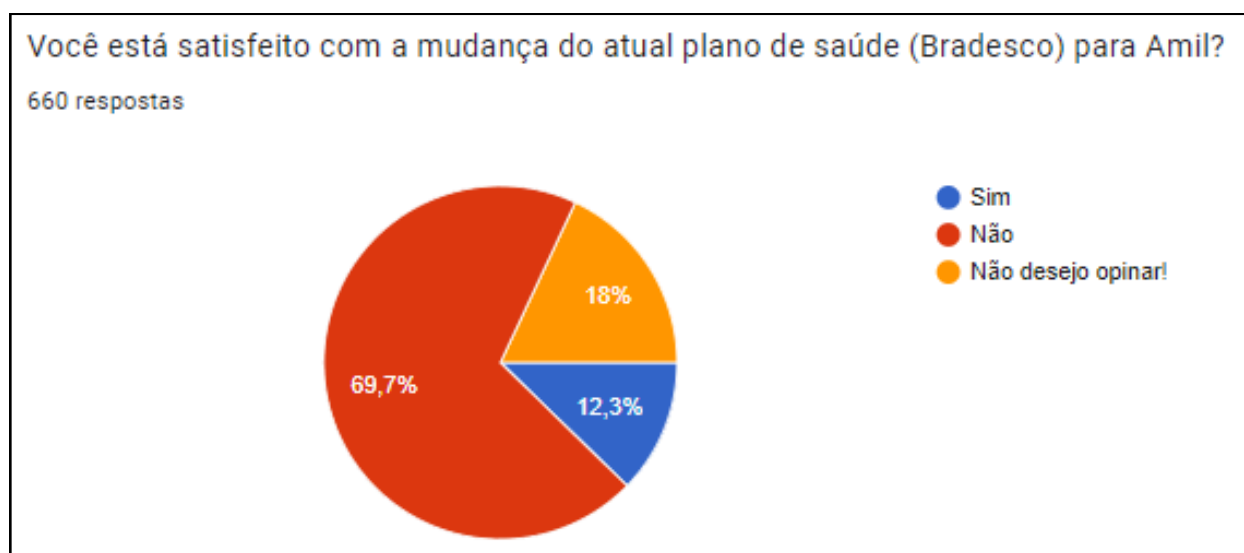
PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE

Tendo em vista a transição do plano de saúde dos trabalhadores do saneamento que em agosto de 2023 mudou da Bradesco Saúde para Amil, o Sindágua-DF realizou uma pesquisa para avaliar a transição e os cenários futuros sobre a qualidade de atendimento em relação a percepção do atual plano de saúde.

O estudo, foi conduzido de forma independente, em formato de questionário, realizado através de entrevistas, sem a participação da diretoria do sindicato, e abrangeu uma amostra representativa de trabalhadores titulares assistidos pelo atual plano, com objetivo de identificar a sua satisfação e os seus desafios para melhorias nos benefícios de saúde.

Os resultados da pesquisa apontaram um amplo panorama de insatisfação dos trabalhadores com o atual plano (AMIL), devido a grande falta de atendimento e redução de opções hospitalares em relação ao praticado anteriormente a pesquisa. Isto é, a pesquisa identificou que muitos trabalhadores tiveram seus atuais procedimentos, exames, consultas e cirurgias descontinuados devido ao descredenciamento de diversas clínicas e hospitais, principalmente no que tange aos atendimentos oncológicos e imunossuprimidos, com destaque para o descredenciamento de grandes hospitais referenciados no DF.

Veja abaixo um dos resultados da pesquisa em relação a mudança/transição do plano de saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da Caesb



Em contrapartida, podemos citar também os aspectos positivos citados pelos trabalhadores esta a melhoria da qualidade tecnológica, como a carteirinha digital e token, para a segurança dos atendimentos.

Outro destaque negativo, é a burocracia na marcação de exames e consultas, bem como a demora no atendimento emergencial e de pronto socorro, pois há relatos de os trabalhadores buscam atendimento em diversos canais, como da Fundação, da Administradora, ou mesmo da própria operadora, todos sem sucesso. Fatos que deixam os trabalhadores frustrados com o atendimento em algumas áreas específicas.

No entanto, ainda podemos identificar neste cenário de insatisfação, por outro lado, a falta de acesso a uma ampla rede de médicos e clínicas de saúde, a falta de cobertura de determinados procedimentos médicos, que no plano anterior eram atendidos e atualmente são atendidos somente pela rede própria da AMIL, conforme pode ser identificado através das respostas dos trabalhadores na figura a seguir.

PESQUISA DE SATISFAÇÃO DO PLANO DE SAÚDE

PESQUISA REALIZADA DO DIA 19/07/2023 A 25/10/2023

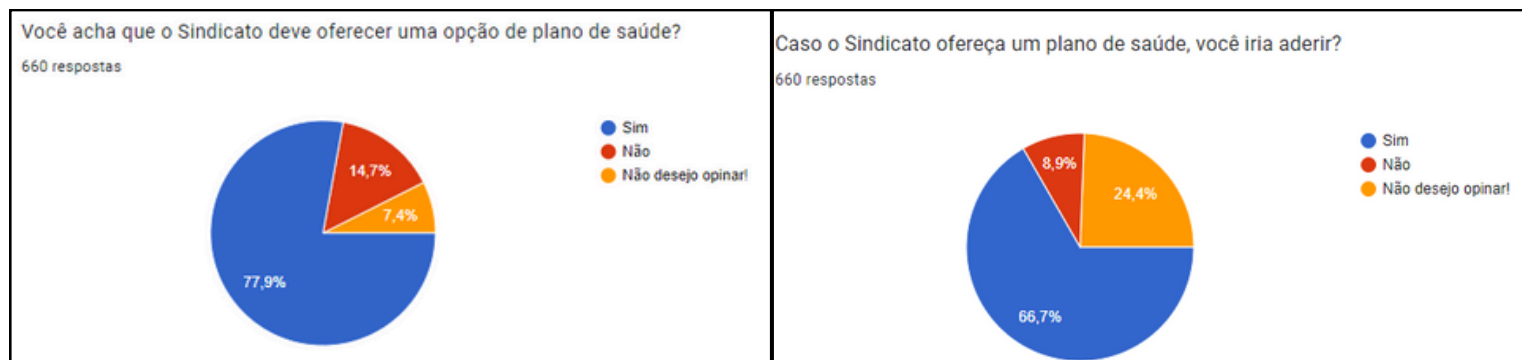


Os resultados da pesquisa realizada pelo sindicato apontaram que o atual plano tem uma série de desafios para enfrentar para atender às necessidades dos trabalhadores, tais como:

- A melhoria na comunicação e mais transparência nas negociações, assim como a Fundação realizou uma pesquisa de opinião pela escolha do plano embora optou por um plano a sua escolha;
- A expansão da rede credenciada uma vez a diretoria do sindicato ainda vem recebendo diversos questionamentos quando ao descredenciamento de médicos, clínicas e procedimentos que antes eram realizados e agora não os são mais;
- A redução da burocracia na coparticipação, a qual muitos trabalhadores reclamam dos lançamentos abusivos dos descontos no contracheque, sem um critério de desconto ou mesmo deixando-os com insuficiência de saldo; e por fim;
- A ampliação dos tratamentos de saúde mental, que após o período de pandemia muitos trabalhadores vem enfatizando a importância nos tratamentos de prevenção de doenças e tratamentos psicológicos.

Neste sentido, o trabalho realizado pelo sindicato demonstra a insatisfação do atendimento do atual plano de saúde, e a necessidade de um diálogo contínuo entre os participantes, a Fundação e a Caesb, para garantir a melhoria na prestação dos serviços de saúde.

E mais, a necessidade de buscar alternativas de outros planos que atendam as necessidades externadas pelos trabalhadores, uma vez que sempre temos somente uma opção de plano de saúde. Para tanto foi questionado aos trabalhadores se outra entidade poderia buscar novas alternativas de plano ou mesmo mais opções de plano de acordo com a realidade salarial de cada um, conforme questionário abaixo:



E mais, os benefícios de saúde dos trabalhadores devem sempre buscar melhorias centrada no paciente, e não somente em questões econômicas como vem acontecendo ultimamente, isto é, a pesquisa oferece um horizonte para os entes envolvidos reavaliem as ações desenvolvidas, os custos, e aprimorem a qualidade de atendimento e acesso a todos os trabalhadores e seus dependentes, bem como o acesso amplo aos aposentados.

COMISSÃO PCCS: É preciso mobilizar



Fruto de diversas lutas, o atual Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS trouxe avanços a nossas trabalhadoras e trabalhadores como o nivelamento dos pisos e tetos, enquadramento por tempo de casa e as progressões anuais por mérito e tempo de casa. Entretanto, existem pontos pendentes a serem debatidos e resolvidos junto à empresa, entre eles:

Proporcionalidade salarial entre níveis de escolaridade: a diretoria do Sindágua-DF apresentou à categoria, no ano de 2018, estudo onde havia a proposta de estabelecer, como regra, que a carreira de nível técnico passe a receber 80% da tabela salarial da carreira de analista.

Concursados de 1997: após a efetivação do novo PCCS, surgiu a demanda de uma parcela destes concursados que foram contratados 11 “casinhas” à frente do piso da carreira, manobra esta efetivada pela empresa devido aos pouco atrativos e baixos salários praticados à época. Mas ao efetivar o enquadramento por tempo de casa, a empresa desconsiderou o que, de fato, foi o salário inicial destas trabalhadoras e trabalhadores.

Unificação das carreiras: o mesmo estudo de 2018 já falava em unificar as carreiras, principalmente do ensino médio. Este é um necessário porém delicado debate, pois o fortalecimento da categoria pela unificação depende dos critérios a serem definidos para tal. A nota técnica sobre o tema (Ofício nº 45 de 31 de outubro de 2023) apresentada pelo sindicato à Companhia traz um panorama e exemplos de unificações, mas que precisam ser debatidos e estudados para a realidade da Caesb.

Segunda aprovação: ponto este levantado por algumas trabalhadoras e trabalhadores que, em síntese, propõe criar alguma forma e/ou proporção de reconhecimento do tempo de casa ao empregado que passa em um novo concurso para a Companhia.

Estes e outros pontos dependem do reestabelecimento da Comissão própria para estes debates e que historicamente trouxe resultados à categoria, à exemplo do próprio PCCS que foi o resultado do trabalho de uma comissão garantida pela luta dos caesbianos, luta esta que precisa ser retomada, pois restou claro que não é prioridade da Companhia resolver esta e outras pautas dos trabalhadores.

EXPEDIENTE

Diretoria Executiva (Triênio 2022/2025): Alberto (98294 8038), Carlos Horácio Campos de Moraes (98445 1983), Deusnene (98570 5552), Esdras (99650 3240), Henrique (98445 1984), Irlan Costa Santos, Paulo César (98445-1986), Pedro (Catitu) (98445 1989), Rodrigo (99907-8757). **Diretoria Colegiada:** SECRETARIA DE FINANÇAS E ADMINISTRAÇÃO: Adriana Nunes da Silva, Irlan Costa Santos e Pedro Cirqueira Medeiros. SECRETARIA DE ASSUNTOS JURÍDICOS E TRABALHISTAS: Rodrigo Marques da Rocha, Marcelo de Paula Alvim e Jucélia Gonzaga. SECRETARIA DE RELAÇÕES SINDICAIS: Itamar Nunes Martins, Aguialdo da Silva Lino e Paulo Henrique Muniz dos Santos. SECRETARIA DE POLÍTICA EXTERNA: Paulo César Bessa Cesário, Carlos Horácio Campos de Moraes e Rodrigo Pessoa de Carvalho. SECRETARIA DE IMPRENSA, DIVULGAÇÃO E COMUNICAÇÃO: Deusnene Lourenço de Lima, Henrique Mendonça de Faria e Marcus Valério Xavier Reis. SECRETARIA DE PESQUISA, TECNOLOGIA E ASSUNTOS ESTRATÉGICOS: Esdras Bacelar Moreira Salles, Ercília Ramos Ribeiro Moreno e Igor Pontes Aguiar. SECRETARIA DE FORMAÇÃO SINDICAL E CULTURA: Alberto Jorge da Rocha Silva, Marx Bruno dos Santos e Maria Goreth Gonçalves Nóbrega. SECRETARIA DE POLÍTICAS SOCIAIS: Rodrigo Augusto Vieira de Souza, César Júlio Ferreira e Claudionor Rodrigues de Souza. SECRETARIA DE SAÚDE, HIGIENE, SEGURANÇA DO TRABALHO E APOSENTADOS: Fernanda da Silva Fernandes, Marcelo Germano Alencar e Márcio Montalvão dos Santos. CONSELHO FISCAL – Efetivos: Pedro Gonçalves Cordeiro, Sílvia Gomes Cruvinel e Walter Luiz Vinhal Júnior. Suplentes: Jussara Régia da Penha Silva, Sandro Livino de Siqueira e Wilton Pereira dos Santos. COMISSÃO DE ÉTICA – Efetivos: Maria Grazielle Lobato da Silva, Moisés da Silva Bandeira e Valeriano de Castro Júnior. Suplentes: Aline Neves Kalatalo, José Rodrigue de Lima e Rosemberg Gonçalves Leite. **Editoração:** Henrique Mendonça de Faria. **Editoração eletrônica e arte-final:** Philippe Ribeiro. Tiragem: 2.000 exemplares. SDS – Ed. Venâncio VI – Sobrelojas 13, 14 e 15 - CEP: 70.393.900 - Brasília-DF. Tel.: 3323-8881 www.sindaguadf.org.br e-mail: sindaguadf@gmail.com

O CAOS DA TERCEIRIZAÇÃO: A CONSEQUÊNCIA DE TERCEIRIZAR E NÃO FAZER CONCURSO.

Por que as Empreiteiras de Manutenção estão pintando e bordando, com demora de até 3 meses para fazer uma simples Ligação de Água?



Tem sido muito frequente, e com razão, as reclamações da população na mídia relativamente aos serviços terceirizados da manutenção de redes de água e esgotos. Serviços como Ligação de Água tem demorado até 3 meses para serem executados, enquanto o prazo regulamentado é de 5 dias úteis. Outro serviço com grande reclamação é a recomposição de calçada e/ou asfalto, cujo prazo regulado, segundo a Resolução Adasa n.º 11/ 2020, é de no máximo 8 dias úteis, mas o tempo de espera tem sido muito maior.

Os atuais contratos de manutenção de redes foram firmados em 4 lotes em 2022, com as Empreiteiras Shox do Brasil e Gerentec Engenharia, prazo de 2 anos e valor de cerca de R\$ 180 milhões:

Lote 01: Contrato 9433/2022 Shox: R\$ 42.778.119,90

Lote 02: Contrato 9434/2022 Shox: R\$ 44.433.409,80

Lote 03: Contrato 9435/2022 Gerentec: R\$ 46.045.347,26

Lote 04: Contrato 9436/2022 Gerentec: R\$ 46.047.588,59

No entanto, desde o início do Contrato ficou claro, especialmente em relação a Empresa Shox do Brasil, a qual presta serviço na região Central e Norte do DF, que os serviços não seriam atendidos adequadamente, devido a falta latente de pessoal especializado e equipamentos, causando atrasos e graves transtornos a população. Dezenas de trabalhadores terceirizados mais antigos, com até 10 anos de serviços prestados na Caesb, chegaram a ser demitidos por mera perseguição sindical.

E daí surge a questão: onde está a fiscalização de Contrato? Por que diante de tantas reclamações e ouvidorias as Empreiteiras continuam normalmente com os Contratos? Por que as Glosas de Contratos, se é que houveram, tem sido vantajosas a ponto de as Empresas continuarem com os serviços precários?

Pelas informações que tivemos, os contatos não devem ser renovados, e a licitação deve ser aberta novamente neste ano de 2024. Mas até lá a população não pode continuar refém dos maus serviços das Empreiteiras, a Direção da Empresa não pode ser conivente com esta grave situação. Até quando a direção da empresa continuará reduzindo o quadro de concursados e jogando a empresa ao caos desta terceirização?

PROMOÇÃO DO PCCS + PPR: GRANDES CONQUISTAS DOS TRABALHADORES



Sabemos que nesta conjuntura de negociação financeira do ACT 2023-2025, devemos nos atentar para grandes conquistas dos trabalhadores e trabalhadoras que são direitos adquiridos e que não fazem parte desta negociação de data-base 2024.

A duras penas, conquistamos em 2020 o descongelamento do antigo PCCS e mobilizamos a categoria pela conquista da equiparação salarial de todos os cargos e pela justa movimentação da tabela (casinhas) dando a oportunidade a todos de serem promovidos na carreira, fato que para muitos não acontecia há mais de 10 anos.

Com isso, lembramos a todos que dia 31/03/2024 tivemos a implementação de **mais uma progressão na carreira por antiguidade** a ser reconhecida de Caesb aos trabalhadores, e que independente disso, devemos lutar pela nossa reposição salarial e consequente evolução da tabela do PCCS.

Em paralelo, outro direito histórico desta categoria, a ser reconhecido em 30/04/2024, é a **conquista do Programa de Participação nos Resultados (PPR)**, direito este que em muitas gestões foi negado ao trabalhador, ou mesmo sofreu ameaças de não cumprimento ou garantia de pagamento.

A PPR de 2023, que já foi paga em abril de 2024, some-se ao resultado da Companhia que deve ser publicado até março deste ano, e que mesmo já com indicadores positivos e possibilidade de um bom resultado, o GDF solicitou antecipação de dividendos no patamar de mais de R\$ 200Mi de reais, embora até o presente momento já foram antecipados R\$ 100Mi.

Devido a tais fatos, a Companhia se manifestou afirmando que irá pagar o resultado aos trabalhadores, através de comunicado aos trabalhadores no e-mail corporativo.

Vamos aguardar que tais direitos sejam respeitados e as conquistas do ACT sejam cumpridas!

O JURÍDICO DO SINDÁGUA-DF ALERTA:

1. Alerta aos descontos do PPR

O sindicato tomou conhecimento dos descontos do PPR para uma série de trabalhadores, sob justificativa de afastamentos legais superiores a noventa dias, nos termos do parágrafo oitava da Cláusula Segunda do ACT vigente, e mais, descontos realizados também por atrasos e faltas que não foram devidamente tratadas no ponto eletrônico e que foram somadas aos descontos no termo do parágrafo nono.

Orientação do Sindicato: caso não concorde com os descontos solicitamos que preencha um requerimento pedindo esclarecimentos ao RH sobre os valores descontados e procure o jurídico, nos dias de plantão, para reivindicar seus direitos.

Fique atento aos seus direitos pois tomamos conhecimentos que tiveram trabalhadores com descontos de férias, abonos, acidente de trabalho entre outros.

Contato pelo zap: 61 98383-4450