

## TURNO CORRIDO

# Estudo realizado pela DESO tem muitos equívocos e nenhum avanço

**N**a última reunião de negociação do Acordo Coletivo da DESO, foi entregue pela direção da empresa um estudo preliminar acerca da viabilidade do turno corrido para os empregados contratados a partir de 2004. O tal documento merece algumas reflexões, que aqui serão dispostas, por conta de vários equívocos e até omissões.

No documento, a DESO se utiliza de argumentos basicamente extraídos da folha de pagamento, ou seja, transformando a discussão em um assunto meramente contábil, deixando de lado outras questões econômicas. O trabalho elaborado pelo grupo de empregados escolhidos pela DESO inicia o relatório traçando o quantitativo de trabalhadores que exercem as suas atividades em jornada de 6 e 8 horas, respectivamente.

O primeiro equívoco na análise dos dados é em relação aos empregados admitidos a partir de 2004 que fazem horas extras. Segundo o relatório, 24,07% dos 860 empregados concursados realizam horas extras. Porém, esse dado não tem serventia alguma se não for levando em consideração que a maioria destes empregados já trabalham em escala de revezamento, e que por conta do divisor já ser menor, o turno corrido não traria acréscimos significativos nas horas já pagas atualmente.

O outro equívoco apontado é em relação ao déficit de 39.362 horas que seria gerado com o turno corrido, e ao partir daí, de forma mal intencionada, o estudo dá a entender que todos os empregados admitidos a partir de 2004 fariam no mínimo duas horas extras por dia, o que elevaria o custo da folha em R\$ 1.820.554,00, ou seja, um absurdo criado apenas para negar a extensão do turno corrido.

Abaixo, listamos alguns pontos importantes que foram omitidos pelo grupo de trabalho:

a) A DESO não adota uma política de transparência em relação às horas extras trabalhadas/apontadas, o que gera insegurança em relação aos dados apresentados pelo estudo feito;

b) Quem são os remunerados com horas extras fixas em substituição a cargos de gestão não previstos no organograma da companhia?;

c) Por que as gratificações de chefia não alcançam valores maiores que 40% da remuneração dos gratificados, impedindo assim a percepção de horas extras?;

d) A última ação de horas extras ajuizada pelo SINDISAN, e que gerou um montante de mais de 24 milhões para a DESO, teve como principais beneficiados empregados enquadrados nos casos dispostos no itens "a", "b" e "c" acima. Ou seja, a política



ca distorcida de horas extras da DESO acaba por aumentar os prejuízos com pagamentos indevidos ou errados.

e) A forma que é prestada as horas extras na empresa são totalmente desprovidas de amparo legal. Horas extras deveriam ser prestadas em caráter excepcional e desde que solicitadas pela chefia. Na DESO, porém, basta apenas exceder o horário previsto, havendo ou não necessidade comprovada;

f) Outro ponto, não menos importante, mas que também foi omitido diz respeito à economia que a redução de jornada pode trazer. Não foi apresentado estudo de impacto nas contas de energia, vales-transportes, combustíveis e outros insumos.

A redução de jornada de trabalho é uma forma de priorizar a qualidade de vida aliando produtividade e flexibilidade. Sob os aspectos econômico e ambiental, não podemos deixar de considerar a redução de gastos com energia, água, material de expediente, além de proporcionar à população a possibilidade do atendimento 12 horas por dia após a adequação da jornada, gerando melhoria dos serviços prestados pela DESO. Investir em qualidade de vida é, sem sombra de dúvidas, combater doenças ocupacionais e melhorar a saúde mental dos trabalhadores. Não podemos deixar de considerar que redução de jornada é fator decisivo para a promoção da qualidade de vida. Infelizmente, a DESO apresentou este estudo, ao que parece, para simplesmente tentar cumprir de forma capenga uma cláusula do Acordo Coletivo e não se deu ao trabalho nem de realizar um estudo consistente.

## Cohidro continua com muitos problemas

Vamos continuar lutando, companheiros e companheiras! A Justiça deu ganho de causa para quem procurou seus direitos sobre a Licença-prêmio, e aqueles que têm esse direito e a Cohidro não indenizou, como consta no Regulamento de Pessoal, podem procurar o sindicato. Estamos entrando com uma nova Ação Trabalhista para buscar assegurar os nossos direitos na Justiça. Então, não perca tempo!

E a sede da Cohidro continua com o telhado sem manutenção. Recentemente, o telhado não suportou os fortes ventos e o forro de PVC está soltando, causando transtorno aos servidores, além do que, na antiga oficina, as telhas estão caindo,

podendo até causar prejuízo para quem deixa o carro ali estacionado e até morte. Tenham cuidado ao passar por ali!

Outra denúncia: existe um prédio na Cohidro que está em total abandono. Os servidores que trabalhavam nesse prédio foram colocados em salas que são pequenas demais, enquanto aguardam uma solução, mas já se passaram vários anos e, até agora, nenhuma providência efetiva foi tomada. Antes, eram salas espaçosas que acomodavam setores com grande quantidade de funcionários, e hoje, com os espaços diminutos, não dá para todo mundo entrar e trabalhar. Vale ressaltar que o auditório também está abandonado. Cadê a reforma prometida?

**REUNIÃO**

# Coletivo Nacional de Saneamento se reúne e aponta avanço das PPPs

Entre os dias 11 e 12 deste mês, o Coletivo Nacional de Saneamento esteve reunido no auditório da Associação Nacional dos Participantes dos Fundos de Pensão – Anapar, em Brasília (DF), para discutir a situação do setor em todo o Brasil. Estiveram presentes representações de vários estados da federação. Sergipe esteve representado pelos companheiros Jorge Tupi e Iara Nascimento.

Nos informes passados pelos companheiros de outros estados, ficou claro o avanço das Parcerias Público-Privadas nas companhias de saneamento e o avanço do processo de privatização do setor em várias cidades do país, o que acende um sinal de alerta para todos os sindicatos de urbanos e da FNU, assim como no Rio de Janeiro, está sendo aplicado um Plano de Demissão Incentivada – PDI para 2 mil trabalhadores. Já em Maceió-AL, está sendo implementado o Plano Municipal de Saneamento de Maceió com a intenção do prefeito de municipalizar os serviços de saneamento na capital alagoana, além de estar em tramitação um Projeto de Lei que extingue a Companhia de Saneamento de Alagoas – CASAL, o que provocou o lançamento do Fórum Permanente em Defesa do Saneamento Básico em Alagoas.

Entre as deliberações mais importantes da reunião do CNS estão a contratação de um advogado/a especialista em parcerias público-privadas; a realização de um grande seminário sobre o tema; criação de um Fundo de Saneamento; cobrar da CUT posição clara quanto às PPPs; promover um curso para os dias 22 a 26 de fevereiro de 2016, para qualificar os dirigentes para enfrentar o debate sobre os Planos Municipais de

Saneamento; mapear e apoiar candidatos/as que assumam, documentalmente, posição em barrar as PPPs nos municípios e estados; identificar os municípios que estão mudando o seu regime jurídico sobre o saneamento; promoção de um seminário sobre os serviços de água e esgoto no país; entre outras deliberações.

O Coletivo Nacional de Saneamento volta a se reunir nos dias 11 e 12 de janeiro de 2016.



▲ Representantes de vários sindicatos do país se reuniram, em Brasília, para avaliar a conjuntura

**PERIGO IMINENTE**

## PL 555/2015 é uma ameaça às empresas públicas

Os trabalhadores e a sociedade precisam ficar atentos. O PLS 555/15 (conhecida como Lei Geral das Estatais), que na prática libera a privatização das empresas públicas, está em plena tramitação no Senado Federal, pronto para ser votado. O projeto integra a chamada “Agenda Brasil” e tramita em regime de urgência.

Com a justificativa de garantir a “transparência”, o projeto prevê que as “empresas públicas e sociedades de economia mista sejam constituídas sob a forma de sociedade anônima”. O PLS 555/15 coloca em risco o empre-

go público, enfraquece as empresas estatais, abre brechas para a terceirização e flexibiliza as regras para que uma estatal feche um contrato sem licitação.

Além de transformá-las em sociedades anônimas, o PLS 555/15 define que os conselhos de administração das estatais deverão contar com a presença mínima de 20% de membros independentes e seus integrantes serão impedidos de manter relações sindicais, partidárias ou de parentesco com pessoas no comando do Poder Executivo ou da própria empresa.

Essa regra e o percentual mínimo de 20% de membros independentes também prevalecerão para os comitês de auditoria, de indicação e de avaliação.

“Abrir o capital das empresas estatais é privatizar, é possibilitar que o capital privado tenha ingerência nelas. As empresas públicas precisam é ter o controle dos trabalhadores sobre elas. E essa é a melhor forma de terem transparência, com um controle democrático da população sobre elas.

Essa deve ser a luta dos trabalhadores e da sociedade. Todos contra o PL 555/2015!

## ACORDO COLETIVO 2015/2016

# DESO envia contraproposta para o ACT

As negociações com a DESO para o fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2016 continuam. Na sexta-feira, 20, a direção da Companhia enviou uma contraproposta ao SINDISAN, porém, foi verificado alguns erros de digitação e, também, a falta da cláusula que trata do Turno

Corrido.

Imediatamente, a direção do sindicato entrou em contato com a DESO fazendo essas observações. Na terça-feira, 24, a direção da Companhia enviou a contraproposta retificando os erros e incluindo o Turno Corrido, por determinação dos dirigentes do

SINDISAN, que reforçaram que, caso a cláusula não viesse incluída na contraproposta, a categoria rejeitaria, na íntegra, a contraproposta, na Assembleia que está sendo convocada para este sábado, 28/11 (**confira edital na página 4**). Abaixo as principais cláusulas a serem discutidas.

### CLÁUSULAS ECONÔMICAS

#### CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL

A DESO reajustará os salários dos seus empregados a partir de 1º de novembro de 2015 no percentual de 10,3308% (INPC), aplicado de forma linear nas tabelas salariais das estruturas de cargos de 1990 e 2003.

#### CLÁUSULA QUINTA – PCCR

A DESO se compromete a regulamentar o PCCR.

#### CLÁUSULA SEXTA – CARTÃO ALIMENTAÇÃO

A DESO fornecerá a todos os seus empregados, cartão-alimentação no valor de R\$ 805,00 (oitocentos e cinco reais) mensais referentes aos períodos de novembro/2015 a outubro/2016.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Este benefício será estendido aos empregados cedidos a outros órgãos da administração pública desde que o órgão requisitante concorde com o ressarcimento dos custos do cartão-alimentação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Aos empregados requisitados de outros órgãos ou sem vínculo nenhum com a DESO, será concedido o cartão-alimentação desde que o mesmo não receba do órgão de origem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Este benefício não será concedido aos empregados que faltarem sem justificativas legais por um período igual ou superior a 15 dias no mês.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

A DESO pagará aos seus empregados já aposentados e que ainda estejam no exercício da função e em atividade na empresa ou que se aposentarem, e requererem a rescisão contratual na vigência do presente Acordo, uma indenização, constituído das seguintes parcelas:

- uma indenização equivalente a 10 (dez), 15 (quinze) e 20 (vinte) vezes os valores do salário base + incorporação percebidos no mês do afastamento, desde que tenham prestado o mínimo de 10 (dez), 20 (vinte) e 30 (trinta) anos, respectivamente, de serviço a Empresa;
- 40% (quarenta por cento) do saldo do FGTS para fins rescisórios;
- Aviso Prévio de um mês.

d) Incentivo pecuniário, de caráter indenizatório, em uma única parcela no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), para os empregados que atende os requisitos desta cláusula e requererem a rescisão contratual no período de 1º de janeiro de 2016 até 30 de abril de 2016 sem prorrogação.

e) Incentivo pecuniário de caráter indenizatório, em uma única parcela no valor de 70.000,00 (setenta mil reais) aos empregados que se aposentarem na vigência deste Acordo.

f) Ainda como incentivo ao pedido de rescisão contratual dos empregados já aposentados e que ainda estejam no exercício da função e em atividade na empresa ou que se aposentarem, a DESO garantirá o pagamento do Plano de Saúde (conveniado com a DESO) do empregado titular por mais 06 (seis) meses após a sua rescisão contratual.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Fica assegurado o pagamento dos valores acima ao empregado aposentado por invalidez definitiva reconhecida e concedida pelo INSS, no ato da sua rescisão contratual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica assegurado o pagamento dos valores estabelecidos no item “a” desta cláusula, aos dependentes legais do empregado que se encontrava com o contrato de trabalho suspen-

so em decorrência do recebimento do benefício por invalidez e que vier a falecer durante a vigência deste Acordo nessa situação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – São considerados dependentes legais, para os fins de que trata esta Cláusula, os cônjuges ou companheiros, assim reconhecidos por instrumento público, e também os descendentes que sejam solteiros e tenham até 24 (vinte e quatro) anos de idade incompletos.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A DESO normatizará o programa estabelecido na presente cláusula, no prazo de 10 (dez) dias após a formalização do presente Acordo.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Conforme Parecer Jurídico 500/2015, a indenização prevista nesta cláusula só será estendida ao empregado que não atingiu a idade limite de 70 (setenta) anos.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO POR FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A DESO pagará aos empregados, por filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal para tratamento específico no valor de R\$ 1.900,00 (Hum mil e novecentos reais), de acordo com os critérios estabelecidos pela Diretoria Executiva.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Para os efeitos desta Cláusula serão considerados como portadores de necessidades especiais:

. Síndrome de Down; . Paralisia Cerebral; Autismo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A condição de necessidades especiais deverá estar devidamente comprovada, através de Laudo emitido por junta médica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caberá ao Assistente Social da DESO realizar o acompanhamento social do beneficiário e seus familiares, observando a aplicação deste auxílio e informando no caso de irregularidade.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA – HORAS EXTRAS

A DESO remunerará as horas suplementares (horas extras) prestadas por seus empregados, nos termos da lei.

a) **DIAS ÚTEIS** – Até 52 (cinquenta e duas) horas mensais, com adicional de 50% (cinquenta por cento). As excedentes de 52 (cinquenta e duas) horas mensais, com adicional de 75% (setenta e cinco por cento);

b) **SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS** - Com adicional de 100% (cem por cento), exceto para o pessoal que trabalha em regime de revezamento por turno;

c) **FOLGAS** - As horas trabalhadas em dias de folga, serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), garantindo-se o pagamento de no mínimo, 2 (duas) horas de remuneração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Em nenhuma hipótese o pagamento sob essa rubrica ultrapassará o maior percentual previsto nesta Cláusula (100%).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – É permitido a compensação de horas extra mediante ajuste com o gestor.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

A DESO se compromete a fornecer alimentação para os trabalhadores em escala de revezamento, e também dos distritos de manutenção.

A DESO se compromete a creditar mensalmente a título de ajuda

de custo alimentação, somente aos empregados que trabalham em escala de revezamento, e que não for possível o fornecimento de alimentação in natura, o valor de R\$ 10,00 (dez reais) a cada 12 horas efetivamente trabalhadas.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A DESO reembolsará a todos os empregados com filhos com idade até 17 (dezesete) anos, cursando até o ensino médio, a título de auxílio-educação para o custeio das mensalidades destes em Creches, Pré-Escolas e Escolas (regular+esporte+idiomas), de acordo com os critérios estabelecidos em Norma específica, os seguintes percentuais:

a) Mensalidade (regular+esporte+idioma) até R\$ 288,00 – reembolso de 100% do valor pago;

b) Mensalidade (regular+esporte+idioma) acima de R\$ 288,00 – reembolso de 75% do valor pago, garantindo o mínimo de R\$ 288,00 e máximo de R\$ 428,00.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para a efetivação do reembolso, o em-

pregado deverá apresentar mensalmente, cópia do(s) comprovante(s) de pagamento(s) efetuado(s), acompanhado do original, para o devido atesto pela 2.0.05.01/COSB.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Inclui-se neste benefício as despesas com esportes, desde que realizadas na mesma Instituição de Ensino Regular.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Exclui-se deste benefício os empregados requisitados/cedidos, a pedido, para outros órgãos/instituições/empresas, de pessoa jurídica, pública ou privada.

PARÁGRAFO QUARTO – O valor do reembolso será reduzido em 50% no caso de repetição do ano.

#### INCLUSÃO DE CLÁUSULA – ESTUDOS DE VIABILIDADE DO TURNO CORRIDO

A DESO manterá estudos de viabilidade da implantação do Turno Corrido, através de comissão composta por técnicos indicados pela Diretoria Executiva da DESO e do SINDISAN.

## SÃO CRISTÓVÃO

# Com constantes falta de água, população protesta nas ruas

De janeiro até agora, a população da cidade de São Cristóvão que é abastecida pela captação do Rio Comprido, vem sofrendo com desabastecimento de água. Tem faltado água na cidade por três ou quatro vezes, sempre de oito em oito dias. Da última vez, foram 15 dias sem ter água nas torneiras e caixas d'água.

Houve vários protestos por parte da população, que fechou ruas e avenidas e ateou fogo em pneus, galhos de árvores e móveis velhos. O protesto chegou, inclusive, à Câmara de Vereadores do Município, onde populares fizeram muito barulho para chamar a atenção das autoridades, a ponto do presidente da Casa ter que encerrar a sessão.

Em visita realizada por diretores do SINDISAN, constatou-se as precárias condições dos maquinários, com as bombas funcionando em péssimas condições. Dessa vez a bomba parou porque retiraram uma peça da mesma e chegaram até a fazer ligação direta, mas ela começou a funcionar e parou.

Depois os trabalhadores do SAAE tomaram a frente do serviços, providenciando as peças e colocaram a bomba em funcionamento. Bravos trabalhadores, que são desrespeitados nos seus direitos, mas

são os que realmente trabalham e que sabem fazer o serviço.

Esta bomba que funciona mas não funciona no SAAE foi emprestada por outra empresa de saneamento (a DESO), e foi emprestada sem prestar, pois estava num canto sem funcionar. A antiga que foi retirada era melhor.

#### CPI NA CÂMARA

Em entrevista a uma emissora local, um vereador do município declarou que irá pedir uma CPI na Câmara para detectar os problemas existentes no SAAE, o que achamos muito difícil, uma vez que a bancada do prefeito é maioria. Os problemas estão aí, só não vê quem não quer!

E ainda falando da entrevista, um ouvinte ligou para a emissora e informou que vereadores, em pronunciamento na Câmara, disseram que a informação é que há uma bomba reserva, que está em uma empresa, em Aracaju, sem poder ser retirada por falta de pagamento, algo em torno de R\$ 7.000,00. Disse o ouvinte, ainda, que vereadores estão denunciando que a situação precária em que se encontra o SAAE de São Cristóvão é de propósito. Pelo jeito, para justificar a sua possível privatização.

## CONVOCAÇÃO

A Direção do SINDISAN, no uso das suas atribuições, convoca todos(as) os(as) trabalhadores(as) da DESO para uma Assembleia Geral Extraordinária, a ser realizada no dia 28/11/2015, sábado, às 9h00, em sua sede, para deliberar sobre a seguinte pauta:

- Informes;
- Avaliação e votação da contraproposta da DESO para o ACT 2015/2016;
- O que ocorrer.

Diretoria Executiva

## Alerta aos chefes que estão assumindo

Queremos chamar a atenção dos novos chefes, que estão assumindo seus cargos agora, que é preciso ficar atento aos direitos dos trabalhadores da DESO. Dizemos isso em função de alguns problemas que vêm ocorrendo, em algumas Regionais, de desrespeito a cláusulas contidas no Acordo Coletivo de Trabalho ainda vigente.

Mais especificamente, detectamos o não cumprimento da Cláusula Vigésima Quinta do ACT, que assegura aos companheiros que trabalham em escala de revezamento, o fornecimento de alimentação, hoje, no valor de R\$ 7,00 a cada 12 horas efetivamente trabalhadas.