



A Campanha Salarial terminou, mas nossa missão continua

Lutamos, exigimos respeito e saímos de cabeça erguida!

No dia 15 de agosto, os trabalhadores e trabalhadoras da Caema aprovaram, em Assembleia Geral na capital e nas regionais, a proposta da Caema para pactuação do Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2021, rejeitando apenas duas cláusulas: Jornada de Trabalho e Reajuste Salarial, que irão para Dissídio, ou seja, serão decididas pela Justiça do Trabalho, uma vez que as negociações estavam esgotadas e o Acordo Coletivo de Trabalho vigente se extinguia nesse mesmo dia e não havia acordo por parte de Caema e Governo para prorrogá-lo e continuar em negociação.

Dessa forma, depois de quatro meses de negociação e uma longa e difícil queda de braço, fechamos a Campanha Salarial com um saldo positivo, embora os dois lados tenham feito algumas concessões.

Para avaliar esta Campanha e o resultado obtido é muito importante que a gente avalie o processo e o momento que os trabalhadores vivem no Brasil. Nunca conquistamos nada com facilidade, mas hoje o quadro é pior, nunca foi tão difícil manter direitos e conquistas e isso só foi possível porque temos um Sindicato e uma categoria forte, combativa, corajosa e persistente. Somente por isso, conseguimos manter toda a estrutura do nosso Acordo, nossos direitos e conquistas, precisando flexibilizar algumas coisas, mas sem perder efetivamente nenhuma cláusula.

Muitos companheiros e companheiras perguntavam porque não manter simplesmente o Acordo anterior? Infelizmente, a Reforma Trabalhista, aprovada pelo governo golpista de Temer, acabou com a ultratividade, que significava que o Acordo Coletivo de uma categoria tinha validade até que o outro

fosse negociado, ou seja, uma negociação poderia se arrastar por muito tempo e até que houvesse consenso, os trabalhadores estavam amparados pelo último Acordo negociado. O parágrafo 3º do Artigo 614 da CLT, após nova redação dada pela Reforma Trabalhista, acabou com esse direito. Começamos uma negociação sabendo que o Acordo vigente iria zerar num determinado momento.

Hoje, essa e outras mudanças deixam os trabalhadores em situação mais desfavorável durante uma negociação e podem vir mais mudanças ruins com a nova Reforma Trabalhista que Bolsonaro promete e a Reforma da Previdência. Elas prevêm mais retirada de direitos da classe trabalhadora, como já alertávamos desde o golpe e, depois, na eleição presidencial de 2018.

Infelizmente, o Governo Flávio Dino não se furtou de usar alguns desses recursos, colocando-os em mesa de negociação muitas vezes, nem titubeou em recorrer à Justiça para tentar impedir nossa greve, nos impondo até uma multa diária de 100 mil reais.

É importante lembrar que na primeira contraproposta da empresa, apresentada em junho, apenas nove cláusulas de 77 foram mantidas como no ACT 2017/2019 (Participação nos Resultados; Pendências Trabalhistas; Custo com a defesa dos trabalhadores contra representação judicial...; Previdência Complementar; Diárias; Tec de Segurança no Trabalho e Assistente Social; Licença Maternidade; Condições de Trabalho para Leiturista; Programa de Modelagem dos serviços de saneamento). Todas as demais, previam mudanças para pior, retirando direitos, benefícios e conquistas anteriores. Nas próximas páginas, trazemos um quadro elegendo algumas das principais cláusulas

em disputa nas negociações, a partir de 3 contrapropostas (uma de junho, uma de julho e uma de agosto), para que tenhamos clareza do quanto avançamos e tudo que estava em jogo.

Foram reuniões e reuniões disputando cada ponto e, aos poucos, fomos melhorando as propostas e aprovando em Assembleias democráticas e participativas o que os trabalhadores aceitavam e voltando à negociação para disputar o restante que havia sido rejeitado.

Nesse processo cansativo e angustiante, tivemos que enfrentar Caema e Governo querendo jogar a conta da crise no colo dos trabalhadores, jogando muitas vezes de maneira desrespeitosa, arrastando a negociação, demorando na apresentação de propostas. Tudo isso diante de uma diretoria omissa e conivente com o comportamento de André Santos, que queria nos matar no cansaço.

Quando perceberam que não seria tão fácil porque estavam diante de uma categoria aguerrida com uma história de luta e perseverança, começaram a negociar pra valer. E foi graças a nossa resistência que o Governo do Estado entrou na negociação e atendeu ao chamado do Sindicato. Três secretários de Estado participaram da etapa final do processo. Secretários que trabalham diretamente com o Governador: Casa Civil (Marcelo Tavares); Rodrigo Lago (Articulação Política) e Diego Galdino (Secretário de Governo). Isso demonstra a força da nossa categoria.

Fomos à mediação coletiva, onde demonstramos para o Procurador do Trabalho porque os trabalhadores não podiam aceitar o que Caema e Governo queriam. Fomos em passeata ao Palácio dos Leões velando a gestão da Caema durante um cortejo. Não nos intimidamos com Polícia. Fomos fortes.

Podemos dizer, com orgulho, que diante de todas as adversidades, nós tivemos uma vitória. Perdemos um ou outro anel, mas ficamos todos os dedos, graças à nossa luta coletiva.

No caso dos aposentados, um dos maiores alvos da Caema e do Governo, conseguimos manter a base da cláusula, mantendo as condições de saída, só que agora com parcelamento das verbas. Infelizmente, com as

mudanças previstas no cenário nacional e a crise financeira da Caema, foi o melhor que se pôde assegurar e não foi pouca coisa.

No caso do plano de saúde que queriam arrancar de nós, garantimos com algum aumento na participação. O auxílio-alimentação foi uma de nossas maiores vitórias. E ainda mantivemos quase 90% das cláusulas como no ACT anterior, indo apenas duas cláusulas para dissídio coletivo (reajuste e jornada de trabalho). Conquistamos muito, sim!

Tudo foi discutido com transparência, democracia e respeito à decisão da maioria. Mesmo assim, ao longo das próximas semanas, o Sindicato irá percorrer os locais de trabalho, tirando todas as dúvidas que ainda restarem.

O fato é que valeu muito a nossa luta. Provamos mais uma vez que Caemeiro e caemeira merecem respeito! Valeu companheiros e companheiras!

...E a Campanha termina, mas vamos continuar discutindo a Caema

Um dos principais argumentos da Caema e do Governo nas negociações foi a crise financeira da Companhia. A crise que conhecemos tão bem, mas sabemos que não somos culpados dela. As sucessivas gestões da Caema e dos governos é que são responsáveis.

Um aspecto importante de todo esse processo é que abrimos um canal de discussão sobre a Caema efetivamente e deixamos claro que queremos continuar esse debate. A cláusula dos cargos gratificados que conseguimos incluir em negociação com o Governo já foi um primeiro passo.

O STIU-MA e os trabalhadores da Caema criaram uma Comissão de Estudo para debater a empresa e apresentar uma proposta ao Governo do Estado. E nós vamos fazer bem feito porque quem conhece a Caema são os caemeiros e caemeiras.

Por isso, nossa missão continua. A Caema pública tem jeito e nós vamos lutar pela empresa, por melhores resultados e por melhores serviços à população.

Comparativo das principais propostas: fruto da negociação e persistência dos trabalhadores

3

CLÁUSULAS	PROPOSTA DE 13 DE JUNHO	PROPOSTA DE 18 DE JULHO	PROPOSTA DE 15 DE AGOSTO
7ª - Anuênio	Extinguia o direito	Volta para o ACT, mas prevendo extinção a partir de janeiro/2020	Mantém o direito para todos que já percebem até 15/08 (só extingue para futuros empregados)
9ª - Transporte Gratuito	Garante só para Italuís	Mantém Italuís e apresentará proposta para o Sacavém	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
8ª - Antecipação do 13º Salário	Condicionava à disponibilidade	Pagará conforme legislação	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
12ª - Auxílio a filhos que sejam pessoas com deficiência	Caema extingue a cláusula, mantendo apenas abono de ponto para acompanhamento	Retoma a cláusula, garantindo o benefício	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
13ª - Homologação da Rescisão Contratual	Caema quer fazer seu acompanhamento do Sindicato	Prevê acompanhamento do Sindicato ou Ministério do Trabalho	Restabelece rescisão necessariamente com acompanhamento do Sindicato
24ª - Concessão de Folga com Abono de Ponto	Reduz o direito em relação ao ACT 2017/2019. Ex: doação de sangue - só 1 vez ao ano; Falecimento de pais, filhos e cônjuges... - 3 dias; Falecimento de irmãos - 2 dias; Casamento - 3 dias	Reduz o direito em relação ao ACT 2017/2019. Ex: doação de sangue - 03 vezes ao ano; Falecimento de pais, filhos e cônjuges... - 7 dias; Falecimento de irmãos - 3 dias; Casamento - 5 dias	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
25ª - Adicional de Percurso	Retirava o benefício	Restabelece o adicional no valor de R\$ 408,28	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
26ª - Abono de Folga Aniversário	Teria que compensa, estaria condicionada ao não comprometimento do serviço e não incluía pessoal de turno	Melhora, mas mantém condicionante	Restabelece o direito como no ACT 2017/2019
27ª - Recesso Natalino	Dava o recesso mediante compensação	Tira compensação, mas condiciona ao não comprometimento do serviço	Restabelece o direito como no ACT 2017/2-19
37ª - Gratificação de Férias	Reduzia para o valor de 1/3 (como na lei)	Reduzia para o valor de 1/3 (como na lei)	Restabelece os 40% do ACT 2017/2019
40ª - Abono de Ponto p/ estudante universitário e curso profissionalizante	Reduzia abono para 2 horas diárias	Restabelece abono de 1 turno	Idem (já aprovada em assembleia anterior)

Comparativo das principais propostas: fruto da negociação e persistência dos trabalhadores

4

CLÁUSULAS	PROPOSTA DE 13 DE JUNHO	PROPOSTA DE 18 DE JULHO	PROPOSTA DE 15 DE AGOSTO																																																												
44ª - Hora Extra	Caema queria impor Banco de Horas	Restabelece como no ACT 2017/2019	Idem (já aprovada em assembleia anterior)																																																												
47ª - Calendário de Pagamento dos salários	Estabelecia Pagamento até 5º dia útil	Estabelecia Pagamento até 2º dia útil	Fechamos restabelecendo Pagamento até 1º dia útil																																																												
50ª - Auxílio-Alimentação	Congelava o valor do benefício, aumentava absurdamente a participação do empregado com descontos que iam de 7% a 50%, conforme tabela a seguir, além disso tirava o tíquete natalino. <table> <tr> <th>REMUNERAÇÃO</th> <th>DESCONTO</th> </tr> <tr><td>Até R\$ 1.240,30</td><td>7%</td></tr> <tr><td>De R\$ 1240,30 até 1.519,42</td><td>8%</td></tr> <tr><td>De R\$ 1.519,42 até 1.861,35</td><td>10%</td></tr> <tr><td>De R\$ 1.861,35 a 2.610,63</td><td>20%</td></tr> <tr><td>De R\$ 2.610,63 a 3.198,14</td><td>20%</td></tr> <tr><td>De R\$ 3.198,14 a 3.917,86</td><td>25%</td></tr> <tr><td>De R\$ 3.917,86 a 4.799,54</td><td>25%</td></tr> <tr><td>De R\$ 4.799,54 a 6.291,22</td><td>30%</td></tr> <tr><td>De R\$ 6.291,22 a 8.246,51</td><td>30%</td></tr> <tr><td>De R\$ 8.246,51 a 10.809,49</td><td>35%</td></tr> <tr><td>De R\$ 10.809,49 a 13.242,09</td><td>45%</td></tr> <tr><td>Acima de R\$ 13.242,09</td><td>50%</td></tr> </table>	REMUNERAÇÃO	DESCONTO	Até R\$ 1.240,30	7%	De R\$ 1240,30 até 1.519,42	8%	De R\$ 1.519,42 até 1.861,35	10%	De R\$ 1.861,35 a 2.610,63	20%	De R\$ 2.610,63 a 3.198,14	20%	De R\$ 3.198,14 a 3.917,86	25%	De R\$ 3.917,86 a 4.799,54	25%	De R\$ 4.799,54 a 6.291,22	30%	De R\$ 6.291,22 a 8.246,51	30%	De R\$ 8.246,51 a 10.809,49	35%	De R\$ 10.809,49 a 13.242,09	45%	Acima de R\$ 13.242,09	50%	Congelava o valor do benefício, aumentava absurdamente a participação do empregado com descontos que iam até 60%, conforme tabela a seguir e queria pagar tíquete natalino no valor de 20% do tíquete mensal. <table> <tr> <th>REMUNERAÇÃO</th> <th>DESCONTO</th> </tr> <tr><td>Até R\$ 1.240,30</td><td>Isento</td></tr> <tr><td>De R\$ 1240,30 até 1.519,42</td><td>Isento</td></tr> <tr><td>De R\$ 1.519,42 até 1.861,35</td><td>5%</td></tr> <tr><td>De R\$ 1.861,35 a 2.610,63</td><td>20%</td></tr> <tr><td>De R\$ 2.610,63 a 3.198,14</td><td>20%</td></tr> <tr><td>De R\$ 3.198,14 a 3.917,86</td><td>25%</td></tr> <tr><td>De R\$ 3.917,86 a 4.799,54</td><td>25%</td></tr> <tr><td>De R\$ 4.799,54 a 6.291,22</td><td>30%</td></tr> <tr><td>De R\$ 6.291,22 a 8.246,51</td><td>30%</td></tr> <tr><td>De R\$ 8.246,51 a 10.809,49</td><td>35%</td></tr> <tr><td>De R\$ 10.809,49 a 13.242,09</td><td>50%</td></tr> <tr><td>Acima de R\$ 13.242,09</td><td>60%</td></tr> </table>	REMUNERAÇÃO	DESCONTO	Até R\$ 1.240,30	Isento	De R\$ 1240,30 até 1.519,42	Isento	De R\$ 1.519,42 até 1.861,35	5%	De R\$ 1.861,35 a 2.610,63	20%	De R\$ 2.610,63 a 3.198,14	20%	De R\$ 3.198,14 a 3.917,86	25%	De R\$ 3.917,86 a 4.799,54	25%	De R\$ 4.799,54 a 6.291,22	30%	De R\$ 6.291,22 a 8.246,51	30%	De R\$ 8.246,51 a 10.809,49	35%	De R\$ 10.809,49 a 13.242,09	50%	Acima de R\$ 13.242,09	60%	Congela o valor do benefício a ser negociado em maio de 2020; melhora bastante a proposta de participação do empregado conforme tabela a seguir e pagará tíquete natalino no valor de 90% do tíquete mensal, como em 2018. <table> <tr> <th>REMUNERAÇÃO</th> <th>DESCONTO</th> </tr> <tr><td>Até R\$ 2.453,71</td><td>Isento</td></tr> <tr><td>De R\$ 2.453,72 até R\$ 4.420,45</td><td>5%</td></tr> <tr><td>Acima de R\$ 4.420,45</td><td>10%</td></tr> </table>	REMUNERAÇÃO	DESCONTO	Até R\$ 2.453,71	Isento	De R\$ 2.453,72 até R\$ 4.420,45	5%	Acima de R\$ 4.420,45	10%
REMUNERAÇÃO	DESCONTO																																																														
Até R\$ 1.240,30	7%																																																														
De R\$ 1240,30 até 1.519,42	8%																																																														
De R\$ 1.519,42 até 1.861,35	10%																																																														
De R\$ 1.861,35 a 2.610,63	20%																																																														
De R\$ 2.610,63 a 3.198,14	20%																																																														
De R\$ 3.198,14 a 3.917,86	25%																																																														
De R\$ 3.917,86 a 4.799,54	25%																																																														
De R\$ 4.799,54 a 6.291,22	30%																																																														
De R\$ 6.291,22 a 8.246,51	30%																																																														
De R\$ 8.246,51 a 10.809,49	35%																																																														
De R\$ 10.809,49 a 13.242,09	45%																																																														
Acima de R\$ 13.242,09	50%																																																														
REMUNERAÇÃO	DESCONTO																																																														
Até R\$ 1.240,30	Isento																																																														
De R\$ 1240,30 até 1.519,42	Isento																																																														
De R\$ 1.519,42 até 1.861,35	5%																																																														
De R\$ 1.861,35 a 2.610,63	20%																																																														
De R\$ 2.610,63 a 3.198,14	20%																																																														
De R\$ 3.198,14 a 3.917,86	25%																																																														
De R\$ 3.917,86 a 4.799,54	25%																																																														
De R\$ 4.799,54 a 6.291,22	30%																																																														
De R\$ 6.291,22 a 8.246,51	30%																																																														
De R\$ 8.246,51 a 10.809,49	35%																																																														
De R\$ 10.809,49 a 13.242,09	50%																																																														
Acima de R\$ 13.242,09	60%																																																														
REMUNERAÇÃO	DESCONTO																																																														
Até R\$ 2.453,71	Isento																																																														
De R\$ 2.453,72 até R\$ 4.420,45	5%																																																														
Acima de R\$ 4.420,45	10%																																																														
51ª - Plano de Saúde	Extinguia nosso Plano de Saúde, colocando como alternativa a adesão ao FUNBEN, sem os pais	Extinguia nosso Plano de Saúde, colocando como alternativa a adesão ao FUNBEN, sem os pais	Restabelece nosso Plano de Saúde, com a seguinte participação: - Até 4.990 - Descontos de 9% a 11,5% - De 4.990,01 a 6.986,00 - Descontos de 12 a 14,5% - Acima de 6.986,00 - Descontos de 15% a 17,5%. Assegura Plano dos pais dessa forma: - Até 1.393,71 - Desconto 15% - De 1.393,72 a 3.992,00 - 20% - Acima de 3.992,00 - 30%																																																												

Comparativo das principais propostas: fruto da negociação e persistência dos trabalhadores

5

CLÁUSULAS	PROPOSTA DE 13 DE JUNHO	PROPOSTA DE 18 DE JULHO	PROPOSTA DE 15 DE AGOSTO
54ª - Piso Salarial	Caema propôs R\$ 954,00	Melhorou para R\$ 998,00	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
57ª - Auxílio Creche	Garantia só até 4 anos, 11 meses e 29 dias e se a criança estivesse na creche	Garantia até 7 anos, 11 meses e 29 dias mas mantinha a condição de a criança estar na creche	Mantém a cláusula como no ACT 2017/2019, sem obrigatoriedade da criança estar na creche
59ª - Estabilidade Garantida	Só o previsto em Lei	Restabelece como no ACT 2017/2019	Idem (já aprovada em assembleia anterior)
32ª - GARANTIA DE EMPREGO	CAEMA RETIRAVA DO ACT	VOLTA PRO ACT, MAS INCLUI QUE PODE DEMITIR POR NECESSIDADE DE REDUÇÃO DO QUADRO QUANDO DESPESA COM PESSOAL ALCANÇAR 49% DO FATURAMENTO	MANTÉM EXATAMENTE COMO NO ACT 2017/2019 GARANTIA DE EMPREGO– A CAEMA não efetuará despedidas sem justa causa dos empregados, excetuando-se os empregados em contrato de experiência, conforme art. 445, da CLT, e os empregados aposentados, sendo assegurado a estes últimos os benefícios da Cláusula 56 do presente ACT. Parágrafo Primeiro – As despedidas com justa causa serão precedidas de procedimento administrativo ou sindicância. Parágrafo Segundo – A CAEMA a partir do presente Acordo se compromete a não efetuar demissões em massa de seus empregados (as) mesmo onde haja a extinção de área ou local de trabalho. Parágrafo Terceiro – No caso de demissões individuais questionadas pelo sindicato, será garantido o acesso às informações referente ao caso. Parágrafo Quarto – A CAEMA garantirá a estabilidade aos empregados que estiverem a 03 (três) anos de se aposentar, salvo em caso de justa causa.

CLÁUSULAS	PROPOSTA DE 13 DE JUNHO	PROPOSTA DE 18 DE JULHO	PROPOSTA DE 15 DE AGOSTO
JORNADA DE TRABALHO	Caema propõe retirar jornada de 12 X 48, mantendo apenas 12 X 36, sem pagamento de horas extras	Empresa insiste na proposta	Trabalhadores rejeitam e decidem ir para Dissídio com essa Cláusula
REAJUSTE DE SALÁRIO	Caema retira do Acordo	Caema propõe índice bem abaixo da inflação e com parcelamento	Trabalhadores rejeitam e decidem ir para Dissídio com essa Cláusula
CLÁUSULAS NOVAS PROPOSTAS PELA EMPRESA	Caema queria impor as seguintes cláusulas que prejudicavam muito o trabalhador: - GARANTIA DE MOTIVAÇÃO DE DEMISSÃO (EM LUGAR A GARANTIA DE EMPREGO, FICANDO LIVRE PARA DEMITIR) - PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA INCENTIVADA - SEM DEFINIR CRITÉRIOS - EXTINÇÃO CONSENSUAL DO CONTRATO DE TRABALHO INDIVIDUAL (À REVELIA DO SINDICATO) - REGIME PARCIAL DE TRABALHO		CONSEGUIMOS RETIRAR TODAS ELAS DO ACORDO NOVO
56ª - Programa de Preparação para Aposentadoria	Caema queria extinguir do Acordo, acabando também com o Prêmio Aposentadoria	A Cláusula volta apenas dizendo que a empresa implantará um programa em 120 dias (sem esclarecer nada mais) e insiste em extinguir o Prêmio Aposentadoria	IA empresa restabelece a Cláusula, pagará o prêmio, mas em contrapartida pagará as verbas de maneira parcelada, conforme redação que anexamos a seguir.