

Caema apresenta versão final para novo Programa de Demissão Voluntária - PDV

Trabalhadores e trabalhadoras de 65 a 69 anos poderão aderir

O StiuMa apresenta, neste Informativo, uma síntese do Programa de Demissão Voluntária que foi negociado com a diretoria da Caema, visando oferecer uma alternativa aos trabalhadores e trabalhadoras da Companhia que estejam próximos da aposentadoria compulsória e queiram se desligar com alguma vantagem.

A empresa apresentou uma proposta para empregados que tenham entre 65 e 69 anos e empregados que, até a data da publicação da Emenda Constitucional 103/2019, já tinham completado 70 (setenta anos).

O StiuMa promove Assembleia Geral em São Luís e Regionais no período de 27 de fevereiro a 1º de março/2024 para apresentar a proposta negociada à categoria, mas, aqui, já trazemos algumas considerações importantes

O Sindicato tem consciência de que, depois de tantos anos de dedicação à Caema, prestando serviço essencial à sociedade, os companheiros e companheiras mereciam muito mais, no entanto, infelizmente, as recentes decisões proferidas pela Justiça, acatando o entedimento de que a aposentadoria compulsória se dá aos 70 anos, nos obriga a buscar uma alternativa para os companheiros e companheiras que se aproximam dessa idade de se desligarem com algum benefício financeiro a mais do que a legislação prevê.

Assim, com algumas rodadas de negociação, chegamos a esses termos que apresentamos agora (veja no verso). É importante frisar, novamente, que a decisão é individual, livre e deve ser pautada na realidade de cada um e **a proposta negociada é de Demissão Voluntária, jamais Obrigatória.**

Nenhum companheiro ou companheira entre 65 e 69 anos é obrigado/a a aderir ao PDV. O que o Sindicato orienta é que cada um faça as contas, converse com sua família, coloque os prós e contras na balança e tome a melhor decisão para si. Cada caso é um caso.

Nessa conta a ser feita, é importante que cada trabalhador e cada trabalhadora calcule quanto



*Para decidir,
é preciso fazer
as contas,
conversar com
a família,
analisar sua
situação e se
planejar*



tempo ainda falta para sua aposentadoria compulsória e simule um comparativo entre o que representa, financeiramente, continuar na empresa até a data limite pra a compulsória (salário, tíquete, plano de saúde, etc) e o que representa sair agora com o Prêmio PDV nos termos oferecidos.

O Sindicato, no geral, avalia que os companheiros e companheiras que estejam na faixa dos 68/69 anos devem considerar aderir porque a compulsória está mais próxima e não dá direito à multa rescisória mesmo que parcial, nem aviso prévio e nem ao bônus de dois maiores salários oferecido agora.

Para os companheiros na faixa dos 65 aos 67 anos, a decisão vai exigir mais cautela, as contínuas na ponta do lápis e análise da sua situação individual e familiar. Só depois disso, cada um saberá qual a melhor decisão, o que seria mais vantajoso.

O StiuMa, como sempre, está de portas abertas para conversar com cada trabalhador e cada trabalhadora, orientar, tirar dúvidas, mas tem plena consciência de que a decisão de aderir ou não ao PDV é de cada um e cada uma.



SÍNTESE DO ADITIVO IV AO ACT 2023/2025, NEGOCIADO COM A CAEMA, INSTITUINDO PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA NOS SEGUINTE TERMOS:

1. Quem pode aderir:

- a) **Empregados, que tenham entre 65 e 69 anos;**
- b) **Empregados que, até a data da publicação da EC 103/2019, já tenham completados 70 (setenta) anos.**

- Não podem aderir ao PDV: os Empregados que tenham completado 70 (setenta) anos após data da publicação da EC 103/2019 e os empregados que estão com Contrato de Trabalho suspenso ou interrompido na data do desligamento.

2. Prazo e forma de adesão:

A adesão ao PDV terá duração de 30 dias a partir da assinatura deste Aditivo IV

- *Os desligamentos ocorrerão conforme a disponibilidade orçamentária e financeira da Companhia, cabendo à CAEMA toda e qualquer organização de saída dos empregados.*
- *O ato de adesão será realizado exclusivamente pelo próprio empregado e/ou mediante procuração particular com reconhecimento de firma, específica para tal finalidade, por meio da assinatura do Termo de Adesão, que será disponibilizado pela Companhia.*
- *Após o preenchimento, o mesmo deverá ser homologado junto à Gerência de Pessoas - GEPE.*
- *A partir do ato de aceite do termo, a adesão torna-se irreversível e irretroatável por parte do empregado.*
- *A adesão nos critérios estabelecidos configura renúncia em caráter definitivo dos benefícios das Cláusulas 33 (garantia de emprego) do ACT vigente.*
- *O prazo de adesão são improrrogáveis e preclusivos dos benefícios previstos nele.*

3. Sobre Verbas rescisórias:

As verbas rescisórias decorrentes da demissão a pedido do empregado que aderir ao PDV serão pagas no prazo legal e a homologação da rescisão será feita no StiuMa, conforme cláusula 13 do ACT, sendo composta das seguintes verbas: saldo de salários, férias vencidas, férias proporcionais e 13º proporcional.

4. Quais os incentivos estão sendo oferecidos:

- A Caema está oferecendo incentivo financeiro (PRÊMIO PDV) aos empregados aderentes ao PDV, com caráter indenizatório.

- Este Prêmio será apurado tendo como base a fórmula $PRÊMIO = A+B+C$, sendo que:

A: calculado em reais de acordo com a fórmula $A=Vb*20\%$, sendo que Vb corresponde ao Valor Base para Fins Rescisórios, extraído através de consulta ao extrato da conta do FGTS do empregado, na data do desligamento (na prática, corresponde ao valor de 20% da multa rescisória do FGTS);

B: Valor correspondente ao aviso prévio indenizado;

C: 02 (duas) vezes o maior salário da tabela salarial da empresa.

- O Prêmio será pago de forma parcelada da seguinte forma:

• A 1ª parcela será paga em até 30 (trinta) dias após o pagamento das verbas rescisórias, e as demais parcelas serão pagas nos meses subsequentes, conforme calendário de pagamento;

• As demais parcelas correspondem ao valor residual do Prêmio, parcelado em 12 (doze) vezes.



5. Como ficará o Plano de Saúde:

- Fica assegurado aos empregados o direito à manutenção no Plano de Saúde, durante 12 (doze) meses como beneficiário nas mesmas condições e critérios previstos no ACT 2023/2025.
- Os empregados que aderirem ao PDV e optarem por permanecer no Plano de Saúde, terão os descontos relativos à participação do empregado no custo do benefício, conforme previsto no ACT 2023/2025, descontado de cada parcela mensal.

Obs: Depois dos 12 meses, o empregado/a empregada poderá continuar no plano de acordo com os termos da Lei nº 9656, de 03/06/1998, que dispõe sobre os planos e seguros privados de assistência à saúde.

6. Outros pontos importantes:

- A CAEMA designará funcionário do setor competente para acompanhar o processo de aposentadoria, até a homologação da rescisão do Contrato de Trabalho, no STIU-MA.
- Fica extinta qualquer outra modalidade de prêmio, incentivo, bônus que não as previstas no ACT vigente.
- Caberá exclusivamente à empresa definir a data de efetivação da rescisão do Contrato de Trabalho dos empregados que aderirem ao PDV, mediante a disponibilidade orçamentária e financeira da Companhia.
- Obedecendo aos princípios da liberdade de escolha e continuidade dos processos corporativos, a rescisão do contrato de trabalho dos empregados que aderirem ao PDV será efetivada na modalidade de pedido de demissão.
- O empregado que aderir deverá permanecer em atividade até seu efetivo desligamento, permanecendo íntegro seu vínculo com a Companhia em todas as obrigações que lhe são inerentes durante esse período, até o efetivo desligamento.
- Os incentivos financeiros, descritos no item 3, são exclusivos para o PDV.

Como fica a situação dos trabalhadores e trabalhadoras que completaram 70 anos entre os dias 01/01 e 29/02/2024, antes do atual PDV estar disponível para adesão?

A Caema, considerando as decisões judiciais recentes, aplicará a aposentadoria compulsória aos empregados que completarem 70 anos antes deste PDV estar disponível para adesão (período de 1º de janeiro a 29 de fevereiro de 2024).

No entanto, após negociação com o Sindicato, a empresa concordou em estender, através de outro Aditivo pactuado, a estes trabalhadores as mesmas condições previstas na cláusula 80 - Aposentadoria, que vigorou até dezembro de 2023, oferecendo como benefício para aqueles que não tinham completado 75 anos, a título de indenização, um valor de 3 (três) vezes o maior salário da Companhia estabelecido no PCS.

Esse benefício será pago em uma única parcela no prazo de até 30 dias para os empregados com remuneração bruta igual ou inferior a R\$ 15 mil e em 08 (oito) parcelas iguais e sucessivas para os empregados com remuneração bruta mensal maior que R\$ 15 mil, sendo a primeira parcela paga no prazo de até 30 dias.

Assim, os trabalhadores e trabalhadoras que não aderiram no prazo anterior (até fim de dezembro/2023), tem alguns dias para fazer adesão. Mas atenção: **o prazo é de apenas 10 (dez) dias a partir da assinatura do Aditivo para fazerem a Adesão.**

Fique alerta! Procure a Caema ou o StiuMa com urgência.



A luta tem muitos caminhos na garantia de conquistas e direitos

Sindicato protocola representação junto ao Ministério Público do Trabalho para discutir pendências não resolvidas pela Caema

O STIU/MA protocolou Representação junto ao Ministério Público do Trabalho (Procedimento 20.02.1600.0000127/ 2024-34), pedindo a atuação do órgão para a resolução de algumas pendências que ainda não foram solucionadas pela CAEMA, apesar das tentativas do Sindicato.

A gente sabe que para garantir direitos e conquistas, infelizmente, não basta só o Acordo Coletivo de Trabalho. É necessário acompanhamento do seu cumprimento e monitoramento dos problemas que vão surgindo. Assim, a cada período, a Companhia acumula algumas pendências com trabalhadores que são alvo de ação contínua e persistente do StiuMa. E, às vezes, não resolve no âmbito administrativo, aí a gente busca o Poder Judiciário. Foi assim que decidimos provocar o Ministério Público do Trabalho para avançar na solução de quatro importantes pendências. Veja:

• Realização de novo concurso público

Entre 2019 e 2024, a Companhia dispensou mais de 300 empregados efetivos, mas não repôs as vagas com pessoal qualificado. O novo concurso é importante para que os serviços que integram a atividade-fim da empresa não sejam realizados apenas por terceirizados ou comissionados.

• Reajuste da gratificação incorporada ao salário dos trabalhadores

O Acordo Coletivo e a norma interna da empresa regulamentam esse benefício da incorporação da gratificação, mas a CAEMA tem mantido essa parcela "congelada" no contracheque, sem reajuste. A pretensão do sindicato é que o valor incorporado passe a ser reajustado, de acordo com o que prevê o art. 3º, § 1º, da "Instrução Para Incorporação de Gratificação" da Companhia.

• Pagamento da totalidade das horas extras trabalhadas.

Foi levado ao conhecimento do Ministério Público que a CAEMA não vem pagando integral-



mente as horas extras laboradas pelos trabalhadores, limitando o valor pago a 60 horas. O sindicato, então, busca assegurar o direito dos empregados à remuneração de todo o serviço extraordinário prestado.

• Condições de trabalho

Também foram denunciadas ao MPT as condições precárias de trabalho no local de pitometria, que não tem higiene e segurança. Abordou-se também a falta de manutenção do hidrômetro do Sacavém, situações essas que até hoje não foram solucionadas pela empresa, mesmo após insistente cobrança da categoria. A partir dessas informações, foi requerido que o Ministério Público do Trabalho promova uma mediação entre o STIU/MA e a CAEMA, para que se busque uma solução amigável para todas essas questões. Caso não sejam resolvidas, tanto o STIU/MA quanto o próprio MPT poderão buscar perante a Justiça do Trabalho a satisfação dos direitos dos empregados da Companhia.

Em outro Informativo, que circula virtualmente, apresentamos um Informe Jurídico, elaborado por nossa assessoria, com a situação das principais ações judiciais de interesse dos urbanitários e urbanitárias do Maranhão em tramitação atualmente.