

Água é tema da Campanha da Fraternidade

A Campanha da Fraternidade (CF) de 2004 tem como tema "Fraternidade e Água", cujo lema é "Água, fonte de vida". Essas escolhas são justificadas principalmente diante dos gigantescos problemas não só do Brasil, mas também que todo o mundo enfrenta em relação à escassez de água potável e de degradação ambiental. Promovida pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), a CF-2004 pretende alertar o país sobre os problemas decorrentes da poluição e do mau uso das águas.

Para identificar este pensamento da igreja e a motivação da Campanha da Fraternidade, o Jornal SINDÁGUA fez, através de e-mail, entrevista com o Cardeal Dom Serafim Fernandes de Araújo. Dom Serafim pontua as preocupações com a água, que, em seu entendimento, farão com que ela assuma "um lugar definitivo na pauta da sociedade".



Dom Serafim: "água, tema urgente!"

1) Como foi a escolha do tema?

Cardeal Dom Serafim Fernandes de Araújo - Nos últimos anos, a CNBB tem escolhido temas sociais a serem refletidos e tratados pela Campanha da Fraternidade e os problemas relativos à água também vinham sendo lembrados. Graças ao empenho por parte de organismos, como a Cáritas, o tema foi colocado na pauta para 2004.

2) Quais são os objetivos principais da Campanha deste ano?

Cardeal - O principal objetivo é, sem dúvida, colocar a questão da água como tema urgente a ser pensado, refletido em todas as instâncias, em todos os níveis da sociedade. Que cada pessoa reconheça a importância desse bem, que não é infinito, mas limitado, e merecedor de toda nossa atenção. Além disso, a CNBB quer chamar a atenção do governo para a criação de leis que garantam a preservação dos recursos hídricos. É importante, também, a participação da sociedade civil em instâncias como os Comitês de Bacias Hidrográficas, para que, cada vez mais pessoas assumam iniciativas em favor das águas. Em resumo, o objetivo principal é conscientizar a sociedade que a água é fonte de vida, uma necessidade de todos os seres vivos e um direito da pessoa humana.

3) Questões relacionadas ao saneamento básico e à escassez de água, também serão trabalhadas dentro da CF?

Cardeal - Certamente. De acordo com o texto-base da CF/2004, 20% da população brasileira não têm acesso à água potável, 40% das torneiras não têm confiabilidade, 50% das casas não têm coleta de esgoto e 80% do esgoto coletado é lançado diretamente nos rios, sem qualquer tipo de tratamento. A ONU afirma que a situação vai piorar e prevê um futuro assustador. Até 2025, 40% da população mundial terá problemas de água. Além disso, sabemos que grande parte das doenças que levam as pessoas à internação hospitalar, tem sua origem na água infectada, mal tratada. Sendo assim, a questão do saneamento básico é fundamental quando discutimos o tema da água. Ela está na raiz de vários problemas e deve ser seriamente considerada.

4) O tema será trabalhado durante todo o ano ou somente no decorrer da Quaresma?

Cardeal - Geralmente, a CF tem o seu tempo mais forte no período da Quaresma. Depois desse tempo, o tema inspira reflexões e iniciativas, além de gestos concretos que perduram de forma, muitas vezes, definitiva. Acredito que o tema desse ano, a água, visto que tem despertado reações de vários setores sociais, e visto que se trata de algo vital, fundamental e de urgente atualidade, certamente, assumirá um lugar definitivo na pauta da sociedade.

5) Mensagem para os trabalhadores em saneamento de Minas Gerais:

Cardeal - O que eu tenho a dizer aos trabalhadores em saneamento de Minas Gerais é que vocês são muito importantes para a sociedade como um todo. Nessa Campanha da Fraternidade, há um chamado também para vocês: para que se sintam necessários, imprescindíveis para o desenvolvimento do País; que transformem seu emprego em uma verdadeira missão para a construção de um país melhor de se viver. Que todos vocês dêem um sentido de amor e fraternidade a tudo que fizerem em benefício das outras pessoas. Eu diria, ainda, que há uma profunda espiritualidade no trabalho com a água, que é um dom de Deus, um dom da vida. Quem trabalha com a água se educa, se purifica, se sente útil à humanidade como um todo. O trabalho e a profissão se transformam em missão e em um envio de Deus para ir ao encontro dos irmãos.

Um grito mundial de socorro

No Dia Mundial da Água, 22 de março, o grito de S.O.S. brota de muitos e diversos lugares em sua defesa, porque ainda prevalece em nossa cultura a prática do desperdício, do esbanjamento ou por pura falta de educação no seu consumo. Os dados revelam que de 40% a 60% da água tratada é desperdiçada.

O Brasil possui uma das maiores reservas de água potável do mundo. No entanto, o país registra altos índices de desperdício. De acordo com o relatório da última reunião do Parlamento Latino Americano, realizada no México em 2003, o Brasil joga fora cerca de 40% da água potável destinada ao consumo humano. A média ideal para a Organização das Nações Unidas (ONU) é de 20%.

A verdade é que existe uma quantidade limitada de água no planeta e nós não podemos nos dar ao luxo de usá-la com negligência e não podemos continuar tratando a água como se ela nunca fosse se esgotar. A crise que se aproxima está sendo atribuída à má administração dos recursos hídricos, ao crescimento populacional e às mudanças climáticas o planeta está passando.

Sabe-se perfeitamente que, depois do petróleo, o recurso natural mais importante para a humanidade é a água, e já estão acontecendo muitos conflitos por causa da disputa pela água.

A ONU afirma que as implicações da crise da água serão extremas nas regiões mais pobres do mundo, já que sua população depende da

agricultura para sobreviver. A agricultura consome cerca de 70% da água disponível no planeta.

Para conter a crise, precisamos conservar os suprimentos de água existentes e desenvolver novas fontes de abastecimento. Além disso, é necessário que exista uma legislação integrada de todas as águas, que contemple seus múltiplos usos e seus múltiplos valores, com um debate nacional sobre essa legislação e gestão integrada para facilitar a proteção e o uso do nosso patrimônio hídrico. Também deve haver uma conscientização da sociedade para evitar o desperdício. Essas ações trarão benefícios não apenas para o conjunto da sociedade brasileira, mas para todos os seres vivos.

A CRISE DA ÁGUA

- 1,1 bilhões de pessoas sem água potável

- 2,5 bilhões sem saneamento básico

- 5 milhões de mortos por água contaminada ao ano

- 3% de água potável no planeta

Palestra sobre a iniciativa privada no saneamento

A Frente Estadual pelo Saneamento Ambiental (FESA), entidade da qual o SINDÁGUA participa, juntamente com o Departamento de Engenharia Sanitária e Ambiental e o Programa de Pós-Graduação em Saneamento, Meio Ambiente e Recursos Hídricos da UFMG, realizou no dia 19 de março a palestra “Participação da iniciativa privada no setor de saneamento: avaliação de casos na América Latina e na Europa”. O palestrante, Dr. José Esteban Castro da Universidade de Oxford – Inglaterra, é especialista em saneamento e fez um balanço das experiências do setor privado nos serviços de tratamento de água e esgoto.

A participação privada nos serviços de saneamento teve uma ex-

pansão a partir da década de 70. No modelo neoliberal, os interesses do mercado predominam sobre os interesses da sociedade, reduzem a população a meros consumidores e colocam a água apenas como um bem econômico.

Apesar da maioria da população ser contra a privatização do saneamento, os serviços foram privatizados em vários lugares, sobretudo em grandes centros e cidades lucrativas. Com a ineficiência do setor privado, que ocasionaram aumentos abusivos dos preços, má qualidade dos serviços oferecidos e problemas com o tratamento da água, houve uma desprivatização a partir de 2000.

O Dr. José Esteban Castro ressaltou a importância da participação

de entidades sociais brasileiras para conter as privatizações no governo de Fernando Henrique Cardoso. “Com todas as contradições existentes, os brasileiros têm capacidade de ação. FHC começou a implantar uma política de privatização e mercantilização dos serviços, mas fracassou, apesar do esforço do Banco Mundial e do FMI. Fernando Henrique não conseguiu impor as privatizações, como Menem fez na Argentina, porque a sociedade brasileira tem uma grande capacidade de lutar e interferir nas decisões políticas do país”, disse o professor.

Participação público-privada

O especialista foi categórico em afirmar que PPP é a nova cara da

privatização “A participação público-privada é a nova forma que o Banco Mundial defender o seu modelo, já que as privatizações passaram a ser sinônimo de conflito social”, ressaltou Dr. José Esteban.

Dr. José Esteban afirmou ainda que não encontrou ainda nenhum caso de êxito com PPP e acredita que esse sistema não irá solucionar os problemas globais. “No caso do Brasil, o setor privado é incorporado e o governo lhe garante que ele não correrá riscos. Como isso pode funcionar? As empresas vão ganhar dinheiro e se houver problemas elas serão subsidiadas pelo Estado. Existe realmente um grande problema com esse tipo de PPP” explicou o especialista.

2004 é o Ano da Mulher

Este ano, o Dia Internacional da mulher teve um gostinho especial para as brasileiras. O presidente da república, Luiz Inácio Lula da Silva, instituiu 2004 como o Ano da Mulher, com a sanção da lei federal 10.745, no dia 09 de outubro de 2003, demonstrando assim a preocupação em promover a igualdade social, bem como a valorização das mulheres.

Sabemos que muito já foi conquistado no que diz respeito aos direitos das mulheres: hoje existe uma legislação igualitária no Brasil, mas ainda resta uma defasagem enorme entre a lei e a prática. Mesmo representando 51% dos chefes de família e 52% do eleitorado, as mulheres são minoria absoluta no Congresso Nacional e governam apenas dois dos 27 estados brasileiros. Portanto, neste importante ano eleitoral, vamos aproveitar para fazer um balanço dos nossos desafios e lutar para reverter o quadro da falta de representatividade na política e também a desigualdade salarial existente entre homens e mulheres.



Édina Bonusso, palestrante, e as companheiras do SEMSI



Companheiras de Teófilo Otoni integradas às lutas femininas



As mulheres lotaram o auditório e deram um exemplo de mobilização

COPASIANAS APRESENTAM REIVINDICAÇÕES

As comemorações do Dia Internacional da Mulher, em 8 de março, estão mundialmente vinculadas às reivindicações femininas por melhores condições de trabalho, por uma vida mais digna e sociedades mais justas e igualitárias. Essa luta é antiga e, como as desigualdades ainda persistem, esse ano não foi diferente.

No último dia 8 de março, através de uma bem humorada peça de teatro, apresentada no Auditório da Regional, as copasianas fizeram críticas às dificuldades vividas diariamente pelas mulheres e apresentaram duas das principais reivindicações femininas dentro da empresa: ISONOMIA SALARIAL e SIMBOLOGIA DE ABONO PARA ACOMPANHAR OS FILHOS AO MÉDICO.

O presidente da Copasa, Mauro Ricardo Machado Costa, compareceu ao evento e presenciou as reivindicações. Certamente deve ter percebido, que as mulheres que lotaram o auditório com seu riso fácil e seu olhar atencioso, querem mais do que comemorar, mas serem respeitadas e terem o seu trabalho reconhecido.

A secretária de Estado de Desen-

volvimento Regional e Política Urbana, Maria Emília Rocha Mello, também esteve nas comemorações da empresa e em seu discurso ressaltou alguns dados estatísticos: as mulheres correspondem a mais da metade da população brasileira; são maioria dos eleitores; representam 41% da população economicamente ativa e, no setor educacional, ocupam 57% das vagas do ensino fundamental e superior. Mesmo representando maioria absoluta nos dados apresentados pela Secretaria do Estado, as mulheres ainda são minoria dentro da Copasa: num universo de mais de 10 mil trabalhadores, elas ocupam apenas 1.316 cargos.

A coordenadora da Secretaria de Mulheres do SINDÁGUA (SEMSI), Ângela Maria Fernandes da Cruz, ressaltou que apesar das dificuldades, da discriminação e da dupla jornada, as mulheres estão ocupando cada vez mais espaço dentro do mercado de trabalho e querem que a sua contribuição social seja cada vez mais visível. “Para isso, é necessário unir as forças para resistir ao machismo e acabar com as desigualdades salariais”, disse Ângela.

Concessões da Copasa esbarram em relacionamentos caóticos

Ao completar recentemente seus 30 anos a Copasa sabia que nem tudo poderia ser festa. Afinal de contas completavam a mesma idade uma gama enorme de concessões que exigiriam negociações para renovação em municípios de todo o Estado. Exatamente no ano passado, quando o Sindicato negociava os termos do Acordo Coletivo, foi sugerida à direção da empresa a criação de uma "Comissão Permanente" de acompanhamento dos contratos e evolução das concessões da empresa, possibilitando negociações sem atropelos e permitindo o real crescimento da presença da Copasa em todo o Estado.

Os graves problemas enfrentados pela empresa para discutir seus contratos de concessão no poderiam ser minimizados, caso tivéssemos a mesma atenção dada ao processo de renovação com Belo Horizonte, quando interesses recíprocos foram plenamente atendidos. As condições de negociação tornam-se ainda piores neste momento em que se aproxima um período eleitoral, onde os poderes públicos municipais ampliam suas exigências junto à Copasa. Casos específicos relatados na imprensa se transformam em escândalos e exercem poderoso poder de pressão sobre a empresa.

A traumática discussão da concessão dos serviços de saneamento na cidade de Almenara ilustra bem o caótico relacionamento entre a empresa e os municípios. Vê-se que algumas das exigências do Executivo Municipal fogem completamente das atribuições da



Clima hostil contra a Copasa enfrentado com sobriedade e responsabilidade dos trabalhadores

Copasa e foram literalmente desconsideradas pela direção da empresa. A partir daí, no entanto, começou o clima de guerra entre o prefeito e a Copasa, não sendo identificadas nenhuma ação que pudesse viabilizar as exigências do município através de instâncias mais apropriadas do governo estadual, ao qual a Copasa tem íntimas ligações e trânsito para encaminhar reivindicações públicas. O prefeito tentou impedir as atividades da Copasa no município. Conseguiu liminar neste sentido, invadiu as instalações da empresa, contratou gente de fora para operar o sistema e enviou para votação na Câmara Municipal um projeto de abertura de processo de licitação, objetivando contratar nova empresa como concessionária dos serviços de saneamento. Por um período de uma semana, a cidade viveu verdadeiro caos. Erros grosseiros começaram a ser constatados no tratamento químico nas estações e a população passou a consumir água to-

talmente inapropriada, com vários registros de mal-estar; equipamentos da Copasa foram danificados, bombas, computadores e alguns "sumiram". A situação só foi normalizada em 12 de fevereiro, quando a liminar foi cassada, permitindo aos trabalhadores retomarem seus postos e voltar a abastecer a cidade com água tratada. A guerra, no entanto, continua na Câmara Municipal, que não votou o projeto do prefeito por conter irregularidade regimentais, e se arrasta em prejuízo de todos, especialmente a população, que se vê ameaçada. Os trabalhadores desenvolvem suas atividades sob pressão. O prefeito continua utilizando rádio de sua propriedade para atacar a Copasa e convocar a população para manifestações contra a empresa, incentivando queima de contas de água em praça pública. Chegou ao absurdo de decretar a redução das tarifas em 15%.

Todo o processo de Almenara e de outros municípios vem sendo acompa-

nhado com preocupação pelo Sindicato, pois ganha na imprensa conotação de irregularidades e de indícios de corrupção. Os trabalhadores tiveram posicionamento exemplar, honrando seu trabalho com responsabilidade, mesmo com todas as pressões sofridas. Com a postura do SINDÁGUA de reafirmar a defesa intransigente da COPASA de ameaças externas, colocamos em primeiro plano os trabalhadores e as populações que merecem receber água tratada de qualidade e demais serviços essenciais de saneamento ambiental, mas cobramos também medidas mais claras e objetivas do Governo do Estado contra arbitrariedades de representantes do Poder Público.

Mantemos a mobilização para acompanhar os processos de negociação das concessões no saneamento, tendo como princípio a exigência do cumprimento das responsabilidades públicas prescritas pela constituição em favor do povo.

Reunião de diretoria em Teófilo Otoni

O Sindicato cumpriu mais uma etapa da importante decisão da Diretoria Plena de ampliar sua presença em todo o Estado. Nos dias 18 e 19 de março, a reunião com todos os diretores da entidade foi realizada na cidade de Teófilo Otoni, oportunidade de ampliar a aproximação de companheiros de várias localidades e também de permitir um contato direto da totalidade dos dirigentes com os trabalhadores em suas próprias bases.

A reunião da Diretoria Plena traçou as estratégias da luta da categoria pela "Campanha Salarial Unificada 2004", discutiu e deliberou posiciona-



Alen, integração reforçada em Teófilo

mentos da entidade sobre pendências e pontos importantes como Plano de Cargos e Salários, GDI, problemas crônicos das multas de veículos, mudança na legislação trabalhista e sindical e organização da categoria.

Como ocorre nas reuniões itinerantes, toda diretoria se reuniu com os trabalhadores operacionais e administrativos, expondo os vários processos de atuação do Sindicato, tirando dúvidas dos companheiros sobre problemas coletivos da categoria e recolhendo sugestões. Todo o esforço da categoria em suas lutas foi exposto pela



Direção do SINDÁGUA reunida com os companheiros no DTTO

direção sindical, que lembrou a necessidade da mobilização permanente, sobretudo neste momento em que começamos negociações para firmar o novo Acordo Coletivo. José Ma-

ria, presidente do Sindicato, alertou para a necessidade da sindicalização plena da categoria, fortalecendo e condicionando o sindicato para obtermos sucesso em nossas lutas.

d.2) Reativar o programa de pós-graduação e aperfeiçoamento para todos os empregados;

d.3) Ajuda alimentação e transporte para os empregados que estudam em qualquer nível ou grau de escolaridade.

d.4) Implantação de curso preparatório para concursos públicos.

CLÁUSULA SÉTIMA – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

a) Avaliação médica periódica: a COPASA avaliará periodicamente a evolução do estado clínico geral, físico e psicológico dos empregados que trabalham em locais afastados e/ou isolados.

a.1) Nos casos de impossibilidade de um segundo trabalhador, a empresa se comprometerá a desenvolver programas lúdicos nos locais afastados.

b) Contratação de equipe interdisciplinar para assistência médica, psicológica e de assistência social nos distritos e/ou divisões operacionais.

c) Criar grupo de trabalho para estudos do crescente número de doenças neurodepressivas e hepáticas, como alcoolismo, hepatite C e stress.

d) A Copasa implantará o programa de ginástica laboral em todas as suas unidades.

e) Contratação de um Técnico de Segurança do Trabalho por Distrito e/ou Divisão Operacional e um Engenheiro de Segurança do Trabalho por Superintendência.

f) Custeio das políticas de medicina e segurança do trabalho:

f.1) Os uniformes dos trabalhadores em área insalubre serão lavados (higienizados) pela Copasa.

f.2) A Copasa arcará com todas as despesas dos exames complementares auferidos no exame médico periódico.

f.3) A Copasa destinará verba específica para realização de eventos das CIPA's.

g) A COPASA fornecerá aos Sindicatos cópia dos relatórios de acidente do trabalho, relação dos trabalhadores em área de periculosidade e insalubridade, além de cópias do PCMSO, PPRA e LTCAT.

CLÁUSULA OITAVA – PAAV

a) A COPASA reeditará o PAAV, observando políticas de estímulo de premiação para os empregados em vias de aposentadoria, principalmente para os níveis inferiores e intermediários.

CLÁUSULA NONA - PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

a) A COPASA concluirá a total implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, até 31 de julho de 2004, **instituinte critérios objetivos de avaliação de desempenho e progressão horizontal**, com participação ativa das entidades de classe.

b) Política de estágios - A COPASA observará a preferência de empregados e seus dependentes na contratação de estagiários.

b.1) O estagiário não poderá executar tarefas fora de sua área de formação.

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

a) A COPASA constituirá, imediatamente, junto à representação dos trabalhadores, comissão paritária para implantação da Participação nos Resultados.

a.1) A COPASA instituirá valor provisório de duas folhas de pagamento como base de cálculo e o mês de setembro para seu pagamento.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTES

a) Fornecimento de vale transporte para os deslocamentos intermunicipais.

b) Gratuidade: a COPASA fornecerá vale transporte gratuitamente para todos os empregados.

c) A Copasa solucionará as pendências da gratuidade dos vales transportes do interior.

d) Vale transporte – redução à espécie: o pagamento do vale transporte será feito em espécie.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – TERCEIRIZAÇÃO

A Copasa estabelecerá junto aos sindicatos, política de primarização e terceirização dos serviços, de forma a preservar a dignidade e valorização dos postos de trabalhos, de acordo com sua natureza.



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

a) A COPASA, em conjunto com os Sindicatos, definirá uma política de liberação integral de diretores sindicais para o exercício do mandato.

a.1) Aos dirigentes sindicais de base será concedido 2 dias por mês para o exercício das atividades, mais a liberação para reuniões da direção dos sindicatos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – INTEGRALIDADE DOS BENEFÍCIOS

Serão garantidos na integralidade todos os benefícios, gratificações e verbas aos "empregados licenciados com remuneração" cuja prestação de serviço esteja ligada diretamente aos trabalhadores da Copasa.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ESCALAÇÃO DE PLANTÃO

a) Para os empregados escalados para plantão serão adotados os critérios do **Acordo Coletivo de Hora Extra**, para pagamento das horas trabalhadas, inclusive com o fornecimento de alimentação e transportes gratuitos.

a.1) Pagamento da hora correspondente ao intervalo de deslocamento (atendimento em outra localidade).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – REPOSIÇÃO DE DESCONTOS

Reposição de descontos: A Copasa fará a reposição dos descontos efetuados nos salários dos trabalhadores em razão da greve ocorrida no período de 09 a 18 de junho de 2003, no primeiro mês subsequente ao término das negociações coletivas de trabalho de 2004.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÕES

A Copasa, como intermediária, compromete-se a descontar dos salários de seus empregados sindicalizados ou não, em favor de seus respectivos sindicatos (SAEMG, SINDÁGUA e SENGE) que subscrevem este Acordo, as importâncias aprovadas pelas respectivas Assembléias Gerais, na forma determinada pelas mesmas, a título de contribuição confederativa, contribuição de fortalecimento sindical ou contribuição assistencial, desde que não haja manifestação formal do empregado, contrária ao mencionado desconto. Tal desconto será efetuado nos salários do mês indicado pelos sindicatos, comprometendo-se os mesmos a enviarem a COPASA cópia da Ata da AGE que autorizou o desconto, com antecedência de 30 (trinta) dias, não se responsabilizando a COPASA por quaisquer reclamações dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE

A COPASA garantirá aos empregados a estabilidade no emprego durante a vigência do presente acordo, excetuada a hipótese de demissão por justa causa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – DATA-BASE

A COPASA assegurará a Data-Base em 1º de Maio de 2004.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - MULTA

O descumprimento ou atraso na observância das cláusulas do presente acordo coletivo implicará em multa de um salário mínimo por empregado, reversível em benefício dos sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – CONQUISTAS ANTERIORES

A COPASA assegurará a manutenção das conquistas convencionadas nos instrumentos normativos anteriores.

CAMPANHA SALARIAL 2004 / 2005

Pauta de reivindicações

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais – SINDÁGUA-MG, o Sindicato dos Engenheiros de Minas Gerais – SENGE-MG e o Sindicato dos Administradores de Minas Gerais – SAEMG, vêm apresentar a pauta de reivindicações dos Trabalhadores na Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA, para Acordo Coletivo de Trabalho, Data-Base 1º de maio de 2004 a 30 de abril de 2005.

CLÁUSULA PRIMEIRA – SALÁRIOS

a) Reajustes salariais: serão repostas as perdas salariais do período compreendido entre 01 de maio de 2002 e 30 de abril de 2004 conforme estudos elaborados pelo DIEESE.

b) Aumento real: a COPASA concederá aos seus empregados, aumento real de 5% (cinco por cento).

c) Abono linear de compensação de perda na massa salarial, conforme estudos elaborados pelo DIEESE.

d) Implantação do 14º salário.

e) Piso salarial de acordo com os estudos elaborados pelo DIEESE.



CLÁUSULA SEGUNDA – FÉRIAS

a) A gratificação de férias passa a ser de 100% (cem por cento) da remuneração do respectivo mês.

b) Será pago um abono de férias no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais).

c) O adiantamento de férias deverá ser descontado do salário do empregado em dez parcelas iguais, cada uma correspondente a um décimo do valor adiantado.

CLÁUSULA TERCEIRA – CESTA BÁSICA E TICKET REFEIÇÃO

a) A COPASA corrigirá o valor facial da cesta básica em 100% por cento.

b) Gratuidade da cesta básica: o benefício será fornecido sem qualquer ônus para o trabalhador.

c) Será fornecida por ocasião do Natal, mais uma cesta básica.

d) Ticket refeição: a COPASA corrigirá as perdas nos valores faciais do ticket refeição pela variação dos índices "alimentação fora da residência" apurada pelo DIEESE.

e) Será concedido aos empregados afastados, por razão de doença, o fornecimento gratuito do ticket refeição e da cesta básica.

Parágrafo Único: o benefício será mantido desde o primeiro mês de afastamento, até o seu retorno.

f) Auxílio alimentação – redução à espécie: os pagamentos do ticket refeição e da cesta básica serão feitos em espécie.

g) A COPASA se compromete em melhorar a qualidade do lanche padrão oferecido aos trabalhadores (queijos e frutas).

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE DAS VANTAGENS ASSEGURADAS NOS ACORDOS ANTERIORES

a) Viagens de empregados da COPASA:

a.1) - O valor de até R\$ 36,00 para almoço, jantar e lanche no dia, exceto nos demais Estados do Brasil e em Brasília, locais em que o valor deve ser até R\$ 72,00.

a.2) – Almoço e jantar no dia – o valor de até R\$ 30,00, exceto nos demais estados do Brasil e em Brasília, locais em que o valor deve ser de até R\$ 60,00.

a.3) – Almoço ou jantar – o valor de até R\$ 15,00, exceto nos demais estados do Brasil e em Brasília, locais em que o valor deve ser de até R\$ 30,00.

a.4) – Lanche – o valor de até R\$ 6,00, exceto nos demais estados do Brasil e em Brasília, locais em que o valor deve ser de até R\$ 12,00.

a.5) – Pernoite – o valor deve ser de até R\$ 40,00, exceto nos demais estados

do Brasil e em Brasília, locais em que o valor deve ser de até R\$ 80,00, em hotel conveniado.

a.5.1) – No caso do pernoite ser em hotel conveniado, serão desconsiderados os valores acima.

b) Revisão dos critérios da norma do Prêmio Motivacional e reajuste de seus valores.

c) Anuênio: os valores praticados para o anuênio serão fixados em 2% (dois por cento), sem teto limite.

d) Gratificação por tempo de serviço: a gratificação por tempo de serviço para o período de 25 (vinte e cinco) anos será de 100% (cem por cento) sobre a remuneração do empregado.

e) O seguro em grupo pagará indenização correspondente a 10 (dez) vezes o valor da remuneração do empregado.

f) Auxílio funeral: o auxílio funeral cobrirá as despesas até R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais).

g) Auxílio creche: Os valores praticados para o auxílio creche passam a ser de R\$ 305,84 (trezentos e cinco reais e oitenta e quatro centavos).

h) A COPASA abonará, através de simbologia própria dentro da sua norma de frequência, o dia/hora quando a empregada e/ou o empregado se ausentar para acompanhar os filhos (escola/médico/dentista e equiparados).

i) A tabela de benefícios praticada pela COPASA será corrigida pelo índice de correção das perdas salariais apurado pelo DIEESE.

j) A COPASA assegurará a estabilidade no emprego para todos os trabalhadores até 36 meses antes da aposentadoria, conforme CP's 02 e 31 de 1996.

k) A COPASA praticará em todas as unidades horários flexíveis de entrada e saída no trabalho, inclusive quanto ao intervalo para repouso e refeição.

l) A COPASA implantará, em 90 dias, horário corrido (6 horas).

CLÁUSULA QUINTA - PROGRAMAS DE SAÚDE

a) Saldo de Saúde: o montante do Saldo de Saúde será corrigido pela aplicação do percentual de 100% (cem por cento).

a.1) A COPASA estenderá o subsídio por faixa salarial para empregados que tenham pais e dependentes maiores de idade no Copass e para atendimento no Baixo Risco.

b) Assistência especial:

b.1) Que os valores serão reembolsados integralmente, para todos os procedimentos.

b.2) Será assegurada a reposição integral das despesas aos trabalhadores e seus dependentes, usuários de medicamentos controlados e contínuos.

c) Subsídios para medicamentos: os medicamentos necessários para o tratamento da saúde do trabalhador e seus dependentes serão subsidiados no percentual de 50% (cinquenta por cento) dos custos de aquisição.

d) A Copasa desenvolverá junto com os sindicatos, estudos para Programas de Saúde Preventiva.

CLÁUSULA SEXTA – FORMAÇÃO

a) Auxílio educação: o auxílio educação será estendido aos filhos dos trabalhadores da COPASA cursando o 3º grau.

b) O auxílio educação (bolsa de estudo) passará a ser mensal no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

c) Criar programa de financiamento escolar para 2º e 3º grau.

d) Planos de incentivo à educação e formação: a COPASA incentivará a qualificação de seus quadros profissionais, observado o que se segue:

d.1) Incentivo ao ingresso para o 2º grau de formação técnica e graduação do 3º grau;

Sindicato entrega documento à empresa

Em reunião realizada na última terça-feira, dia 23, o SINDÁGUA entregou à direção da Copasa a "Pauta Unificada de Reivindicações" aprovada pelos trabalhadores nas assembleias realizadas em todo o Estado.

Ao entregar o documento ao presidente da empresa, Mauro Ricardo, o presidente do SINDÁGUA, José Maria dos Santos, fez referência a um "bom aprendizado que ambas as partes tiveram, para evitar os atropelos e dificuldades acontecidas nas negociações do ano passado". José Maria ressaltou principalmente três pontos básicos para as negociações, a começar pela "garantia da data-base sem necessidade de intermediação de instâncias de justiça". Nos demais, foi solicitada da empresa empenho pela recuperação de perdas salariais para a inflação desde maio/2002 e uma discussão mais aberta e paritária sobre as políticas de GDI e do Plano de Cargos e Salários. Os trabalhadores solicitam também a reedição do PAAV.

Mauro Ricardo, presidente da empre-



Sindicato solicitou maior rapidez na garantia da data-base

sa, também buscou o exemplo do ano passado como uma "experiência" e estimou que neste anos "as coisas transcorram melhor, por já nos conhecermos". Antes de falar sobre as expectativas para as negociações do Acordo Coletivo 2004, Mauro Ricardo afirmou sua "determinação de defesa do quadro de funcionários da empresa", diante das especulações sobre a postura de investigação do Ministério Público após o prazo de 31 de

outubro dado para regularização do concurso público em todas as empresas estatais. Segundo o presidente da empresa, precedência conhecida em empresas da esfera federal não apresentaram nenhum resultado de demissões de empregados. Afiançou que o jurídico da empresa estará pronto para quaisquer ações que revitalizem a seriedade como vem acontecendo a administração da empresa no decorrer dos anos. A Copasa não sofreu qualquer notificação e o processo concurso público realizado agora estará concluído com as admissões dos selecionados programadas já para junho.

A reunião foi acompanhada ainda pelo secretário geral da empresa, Ricardo Simões, o gerente de Divisão de Pessoal, Vander Almeida e os diretores do Sindicato, Rogério Matos, Rita de Cácia, Adair José e Juarez Eduardo.

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

COORDENADOR GERAL

Rogério Matos de Araújo

SINDÁGUA-MG

Fabiola Gobira de Souza

Gercianisio Almeida Damasceno

José Geraldo do Nascimento

Juarez Eduardo de Souza

Manoel da Luz Quirino

Rita de Cácia Maciel G. Senesi

Rogério Lourenzoni

Sumário Geraldo Tavares

Federação dos Urbanitários MG

José Reginaldo Inácio

Waldir de Souza

SAEMG

Maurício Pereira de Jesus

Aloysio Sebastião de Aguiar

SENTE-MG

Sávio Nunes Bonifácio

Antônio Azevedo

José Jorge Leite

SINTEC-MG

Deise Lopes de Carvalho

Elizeu Fagundes França



Dirigentes sindicais do Vale do Aço. Mobilização começou com o curso de formação sindical, realizado em janeiro/2004

Empréstimos sem agiotagem



José Maria, Dimas Manounier e Mauro Ricardo na solenidade

Contrato assinado entre a Caixa Econômica Federal (CEF) e a Copasa possibilita aos trabalhadores contraírem empréstimos com taxas de juros que vão de 1,75% a 2,6%, em prazos de financiamento de até 26 meses.. Viabilizado pelo convênio com o SINDÁGUA, através de programa do Governo Federal, os empréstimos serão administrados pela Divisão de Benefícios da empresa (DVBN) e as prestações só podem comprometer até 30% do salário de cada trabalhador.

O presidente do Sindicato, José Maria dos Santos, se referiu ao programa como uma oportunidade para que os companheiros possam reequilibrar suas finanças, fugindo dos juros escorchantes dos bancos e da ação criminosa de agiotas que agem livremente na empresa. José Maria lembrou que os empréstimos atende necessidades urgentes dos trabalhadores e pontuou também a demanda em projetos habitacionais como grande expectativa da sociedade em relação ao governo e à CEF.

Dimas Wagner Lamounier, superintendente de Negócios Institucionais da CEF ressaltou que esta é uma medida de inverter a lógica do mercado, aplicando juros civilizados e de devolver à sociedade, aos trabalhadores, parte dos lucros auferidos pela instituição bancária.

Para requerer o empréstimo, é necessário ter saldo consignável, solicitar em ofício à DVBN, apresentação em quaisquer agências da CEF para efetivação do contrato. Informações através do "Posto de Atendimento Bancário Regional, tels 3297-1090 ou 3250-1585 e DVBN, telefone 3250-1078.

Problemas crônicos e avaliação injusta nas multas de veículos

As multas de trânsito se transformaram em grande dor de cabeça para os trabalhadores obrigados, além de suas atividades normais, a dirigir carros da empresa.

Grande número de companheiros está sendo penalizado com os julgamentos das ocorrências de acidentes de trânsito. A direção da empresa força o julgamento pelo Grupo de Análise de Danos em Veículos e Infrações (GADVI) as ocorrências acontecidas desde 1998, ou seja, retroagindo aos atos da penúltima direção da Copasa. Além desta retroatividade inesperada e prejudicial, a direção da empresa elevou o percentual de comprometimento dos motoristas de 20% para 50% e já insinua responsabilizar os companheiros a pagar em 100% o valor de multas.

O Sindicato procura acompanhar os trabalhos de análise e julgamento da GADVI, cobrando uma postura mais cuidadosa nas avaliações, exigindo investigação mais pormenorizada das condições em que os acidentes ocorrem. A Comissão, no entanto, vem penalizando rigorosamente os trabalhadores, com julga-

mentos apressados e sem levantamento das condições reais motivadoras dos acidentes. Muitas vezes o próprio relatório assinado pelos trabalhadores, feito sem maiores cuidados, comprometem sua melhor sorte nestes julgamentos. Os trabalhadores são penalizados também por assinarem ocorrências policiais com descrição distorcida dos acidentes, sendo inapelavelmente condenados ao pagamento das multas pela comissão. Temos companheiros com até sete multas, sem condição de saudá-las sem uma tragédia financeira em suas famílias.

O Sindicato insiste com a empresa para rever seu posicionamento e avaliar apenas as multas acontecidas durante esta nova gestão, inclusive com revisão da Norma de Procedimento. Devemos também alertar aos companheiros para terem extremo cuidado ao fazerem seus relatórios e prestarem muita atenção nas ocorrências feitas pelos policiais. Sobre tudo com a nova frota de veículos a situação se torna ainda mais penosa, pois a empresa só utiliza oficinas autorizadas, normalmente de preços mais elevados.

Ministério Público cobra PCS com isonomia e indica limites para ação de empreiteiras

Toda a complicação pela falta de um Plano de Cargos e Salários transparente e a elaboração pela empresa sem a efetiva participação dos trabalhadores através de uma "comissão paritária" ganhou mais um ingrediente de suma importância recentemente. Em reunião realizada pelo Ministério Público Estadual (MPE) com representantes de todas as empresas estatais e de economia mista, com a presença ainda do secretário de Estado do Planejamento, Antônio Anastasia, foram pontuadas algumas preocupações para nortear os PCS na administração pública, com muitas indicações que eram reivindicadas pelos trabalhadores.

O "modelo" para o PCS deve contemplar rigorosamente o princípio da "isonomia", além de fazer uma indicação para contemplar processo de promoções horizontais na escala de cargos.

O PCS, além dos concursos



Rita de Cácia, expõe o PCS em reunião no Cercadinho

públicos, compõe o conjunto de instrumentos de administração de pessoal mantidos sob vigilância pelo MPE e Ministério Público do Trabalho (MPT). Na reunião em que foi cobrada a realização do concurso público e da regularização dos planos de cargos e salários, foi definido o prazo de 31 de outubro dado a todas as empresas do Estado para que "fiquem em ordem" e possam se submeter a investigações e auditorias a partir de 1º de novembro. Estas

posições se transformam em sérios obstáculos para políticas administrativas que imaginam que a estrutura de cargos e de salários possa ser utilizada como mecanismos de punição e de premiação por desempenho aferidos quase sempre por métodos subjetivos, senão injustos.

Um dos aspectos positivos declarados na reunião das empresas com o MPE e MPT foi a manifestação rigorosamente contrária aos contratos indiscriminados com empreiteiras e distorções nas contratações temporárias. Foi indicada a contratação de serviços de terceiros apenas para atividade não fim dos objetivos de cada empresa. O MPT aponta com ri-

gor a proibição de contratação por cooperativas de mão de obra e afirmou que os contratos temporários não podem exceder o prazo legal de três meses. Outra medida importante, os cargos comissionados precisam ser aprovados em cada empresa pelo "Conselho de Administração", além de regulamentação pela Assembléia Legislativa.

Estas são cobranças feitas historicamente pelos trabalhadores, para impedir abusos administrativos e garantir que cargos de especialização possam ser preenchidos apenas por pessoas de carreira e que se aperfeiçoam através de treinamentos e investimentos realizados pelas próprias empresas.

A intervenção do MPE e do MPT pode vir a se transformar no "anjo da guarda" no zelo pela "coisa pública", fazendo valer os direitos públicos e dos trabalhadores em atividades essenciais para a sociedade.

Conquistas vieram com transparência, responsabilidade e legitimidade

O concurso público e o plano de cargos e salários são duas conquistas da sociedade e dos trabalhadores na Copasa. Foram reivindicações históricas que objetivavam moralizar as administrações de empresas públicas e acabar com o que chamávamos de "paraquedistas", pessoas colocadas dentro das empresas por iniciativas políticas.

Conquistamos nosso PCS em acordo coletivo, com participação histórica dos trabalhadores em comissão paritária, com toda a empresa colaborando para escrever o documento que norteia a administração de cargos e salários dentro da Copasa. A categoria participou não apenas com seus representantes nesta comissão, mas também teve papel decisivo na descrição dos cargos, com os trabalhadores sendo entrevistados em todos os setores da empresa, com prazos para corrigir quaisquer erros nestes documentos. Toda esta participação resultou na correção de grande número de desvios de função, podendo implementar a histórica correção da "curva salarial". O PCS foi



aprovado pela categoria em assembléia com participação gigantesca dos trabalhadores no ginásio do Mackenzie, próximo ao SINDÁGUA.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 fincou em nosso País um marco de conquistas sociais, depois de escrita por uma Assembléia Nacional Constituinte com intensa participação da sociedade brasileira e especialmente das organizações de trabalhadores. A instituição dos concursos para seleção de mão de obra nas empresas públicas veio como uma símbolo da democratização do País e um freio na prática coronelista de se apossar de todas as instâncias de poder. Todos que exerciam ativamente suas atividades nas empresas públicas

passaram a gozar da "estabilidade no emprego" e a todos os estados da Federação foi dado um prazo para adaptarem suas próprias constituições para regulamentar este direito. A Constituição Mineira foi promulgada em 21 de setembro de 1989 e, em 1991, já tínhamos realizado o primeiro concurso público dentro da COPASA. Trabalhadores que exerciam atividades para a empresa antes desta data foram efetivados como funcionários efetivos, muitos através de decisão judicial transitada em julgado, que não cabe mais apelação. Estes companheiros que

compõem o quadro profissional da empresa há mais de 15 anos respondem e são reconhecidos pela qualidade e eficiência no zelo pelo melhor atendimento à comunidade. Devem, portanto, estar plenamente resguardados em seus direitos, podendo contar com o empenho do sindicato e dos serviços de assessoria jurídica.

Desde então, todos nos empenhamos em zelar pela consistência do quadro de trabalhadores dentro da empresa, em grande número de casos desdobrando em sacrifício para suprir a falta de funcionários em todo o Estado até que sejam realizados os concursos públicos pela Copasa. Somos conscientes da importância do nosso trabalho e entendemos que cabe à COPASA deixar claro para os trabalhadores e mesmo à comunidade a regularidade, legalidade e responsabilidade da sua administração.

JORNAL DO SINDÁGUA

Presidente: José Maria dos Santos - Diretor de Comunicação: Juarez Eduardo de Souza - Edição: José Geraldo Ribeiro - MG 02717 JP - Diagramação: Luiz Carlos Nicolau - Fotos: Janaina da Mata / José G. Ribeiro - Tiragem: 9.000 exemplares Impressão: Fumarc

SINDÁGUA MG - R. Congonhas, 518 - Sto. Antônio - BH-MG - CEP 30330-100 - Tel: (031) 3297-7227 Fax: (031) 3297-7224 - Home Page: www.sindagua.com.br - e-mail: sindagua@uol.com.br

SINDÁGUA

REGISTRO

CUT

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG - 29/março/2004 - nº 196

Campanha Salarial Unificada 2004 LUTA PELO SALÁRIO REAL



O SINDÁGUA entregou à direção da empresa, na última terça-feira, dia 23, a "Pauta de Reivindicações" da categoria para as negociações do Acordo Coletivo 2004.

A preocupação básica dos trabalhadores é garantir o índice pleno de reajuste salarial pela inflação acumulada e recuperar perdas registradas a partir de maio/2002.

Nossa "Campanha Salarial Unificada" começa mais cedo e a empresa foi alertada para a importante medida de garantir a data-base de forma mais ágil, evitando-se os graves problemas acontecidos no ano passado. Veja a íntegra do documento. **PÁGINAS 4 E 5.**

CATEGORIA REIVINDICA HORÁRIO CORRIDO

* José Maria dos Santos

A categoria aprovou em nossa "Pauta de Reivindicações" uma luta que se desenvolve hoje em campanha nacional patrocinada pela CUT e outras centrais sindicais: a redução da jornada de trabalho, sem redução salarial. Na Copasa, os trabalhadores lutam pela implantação do "horário corrido", com jornada de seis horas diárias, reivindicação histórica da categoria apresentada desde o início de sua organização em sindicato.

O "horário corrido" enquadra-se perfeitamente no espírito da campanha nacional pela imediata redução da jornada semanal para 40 horas e, em três anos, para 35 horas. A luta nacional, com o slogan "Reduzir jornada é gerar emprego", tem sua emergência amparada pelo escandaloso índice de 19,1% para o desemprego no mês de fevereiro/2004 na Região Metropolitana de São Paulo, divulgado nesta semana pelo Dieese.

Entidades sindicais de todo o País pretendem recolher mais de 1 milhão de assinaturas em abaixo-assinado de sustentação aos projetos de Lei do senador Paulo Paim (PT/RS) e do deputado federal Inácio Arruda (PC do B/CE) que pedem a redução da jornada. Os resultados obtidos na França que, depois de reduzir jornada de trabalho, baixou o volume de desempregados de 12,5% para 8%, pode perfeitamente ser aplicado em nosso País, aliando o esforço contra as demissões a investimentos nos setores produtivos, pequenas e médias empresas e nas obras públicas. A campanha nacional se propõe em gerar cerca de 2,8 milhões de novos postos de trabalho.



A própria Confederação Nacional da Indústria (CNI) informava em 1999 que a participação dos salários no custo das indústrias era de 22%. A proposta de redução de jornada implicará na redução de 9,09% na jornada representa um aumento no custo total de 1,99%, que seria absorvido em pouco tempo com a maior produtividade dos trabalhadores.

Podemos apresentar inúmeros argumentos em favor da viabilização e implantação do horário corrido. A empresa evitaria impactos de horas-extras, teria menor índice de absenteísmo, poderia contratar novos funcionários, erradicando o mal da mão de obra terceirizada e certamente colheiria maiores índices de produtividade em seus serviços.

A redução da jornada e, em nosso caso, a implantação do horário corrido de 6 horas ampliaria o tempo diário de trabalhadores disponíveis, com, pelo menos, duas turmas perfazendo 12 horas diárias sem os encargos de horas extras. Estaríamos não apenas inseridos num esforço de geração de mão de obra, minimizando a crise social, como também e principalmente, estaríamos mantendo a empresa em maior atividade diária na prestação de serviços à comunidade.

A direção da empresa e o governo do Estado têm a oportunidade de dar um exemplo fabuloso de responsabilidade social e de inaugurar medidas efetivas de tirarmos o País do atoleiro do desemprego.

* Presidente do SINDÁGUA