

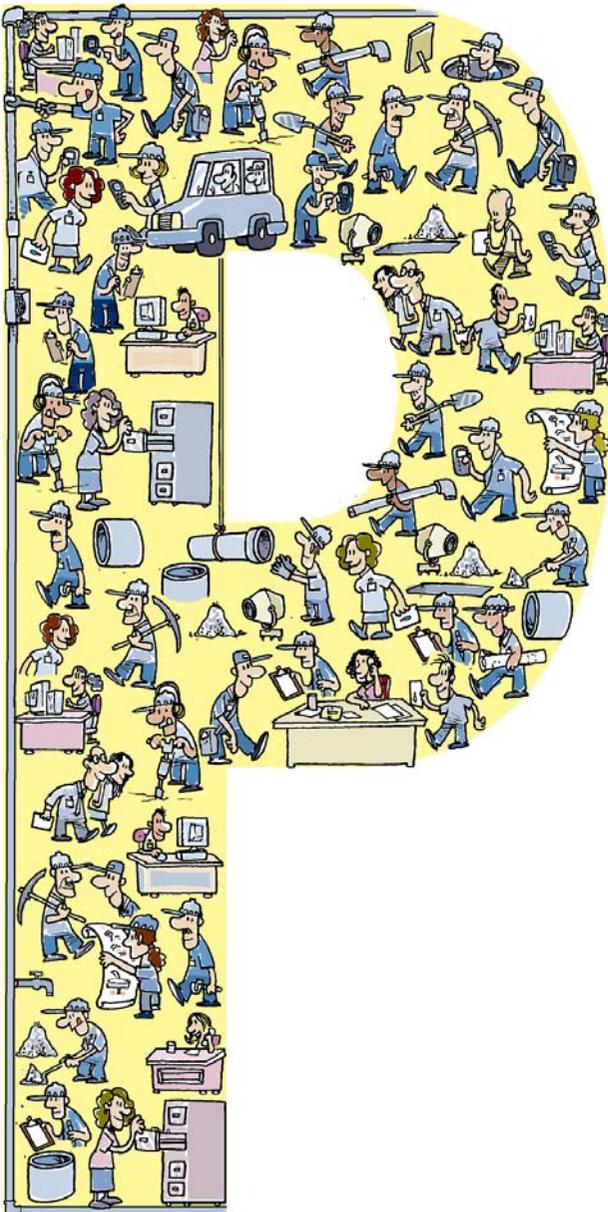
# SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 25 de abril de 2005 - nº 213



## A PL CHEGOU!



**O**s trabalhadores recebem no final deste mês a primeira parcela de 30% pela sua Participação nos Lucros da empresa.

Com as negociações do SINDÁGUA-MG, os 10% regulamentados pelo ex-presidente da empresa foram triplicados, além de retirar o teto que limitava a PL a, no máximo, um salário nominal. As novas regras favorecem principalmente os trabalhadores de menores salários, chegando a 131,60% no nível 1 da tabela salarial. **PÁGINA 7**

### Números da Participação nos Lucros

Lucro da Copasa .....	R\$ 260.600.162,00
Reserva legal (5%) .....	R\$ 13.030.008,00
Lucro Líquido .....	R\$ 247.570.153,00
Dividendo acionistas (25%) .....	R\$ 61.892.538,00
Participação nos Lucros (PI 100%) .....	R\$ 15.473.135,00
Participação nos Lucros (PI 63,84%) .....	R\$ 9.879.596,00
Parcela fixa de 30% .....	R\$ 2.963.879,00
Parcela proporcional de 70% .....	R\$ 6.915.718,00

### Datas de pagamento

Receberá a PL integral quem trabalhou na empresa durante os 12 meses de 2004. Quem trabalhou um período menor receberá proporcionalmente aos meses trabalhados.

O pagamento da primeira parcela da PL, no valor de 30% do total a ser recebido, acontecerá no próximo dia 29 de abril. A segunda parcela, com os 70% restantes, será paga junto com os salários de outubro/2005, obedecendo o intervalo de seis meses estabelecido em lei.

### SILEIM ESCRAVISA LEITURISTAS

A implantação do "Coletor Sileim" nas leituras de hidrômetros forçam os trabalhadores a um trabalho mais intenso, com exigência de uma média absurda de 320 registros diários por aparelho. Os leituristas denunciaram o abuso e encaminharam à empresa, através do SINDÁGUA, documento reivindicando melhorias nas condições de trabalho. **PÁGINA 8**



## Editorial

UNIFICAR A CATEGORIA PARA MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E REPARAR AS PERDAS



A Campanha Salarial é o principal momento da categoria enfrentar organizada as pressões dos patrões, que só querem lucrar às custas da exploração do trabalho. Nos dois últimos anos os trabalhadores da Copasa enfrentaram várias dificuldades e tiveram que mostrar a sua força para obter conquistas e defender seus direitos.

Os patrões pressionaram de todos os lados para tentar nos intimidar: dificultaram as negociações, geraram um clima de insegurança e tentaram arrochar ainda mais os salários. Depois de negociações desgastantes e greves, foi possível fechar Acordos Coletivos de Trabalho que supriam as principais necessidades da categoria. Apesar das conquistas, a GDI precarizou as condições de trabalho, que estão cada vez piores. Os empregados estão desgastados, estressados, com problemas de saúde e emocionais, devido ao esforço para conseguir cumprir as metas, que estão além das condições de trabalho propiciadas pela empresa.

A categoria, que já deu o suor e sangue pela empresa, quer ser reconhecida, quer condições dignas para realizar o seu trabalho da melhor forma possível, quer melhoria salarial, com aumento do piso e ganho real, quer a implantação de um PCCS que realmente beneficie o trabalhador ao longo dos anos... Enfim, queremos que a direção da empresa reconheça que se hoje a Copasa está entre as melhores do país, cresceu e está gerando lucros, os trabalhadores contribuíram, e muito, para que isso acontecesse e querem ser recompensados pelo seu esforço e dedicação.

Sabemos que isoladamente é complicado mudar qualquer situação. Mas se todos se mobilizarem durante as negociações para defender as reivindicações da categoria, estaremos prontos para enfrentar as dificuldades que aparecerem. Com a união das companheiras e companheiros sairemos mais uma vez vitoriosos e colhendo bons frutos, como a Participação nos Lucros que a categoria reivindicou durante anos e está recebendo agora.

**José Maria dos Santos - Presidente**

# Categoria quer salário real

*A gente não quer "gratificação"!!! A gente quer saúde, segurança e melhores condições de trabalho.*

Começamos a nossa Campanha Salarial 2005 exatamente no momento em que a categoria recebe o pagamento da grande conquista da PL, garantida no ACT 2004. Nas assembleias que definiram a Pauta de Reivindicações e em todas as reuniões setoriais realizadas pelo Sindicato, os trabalhadores reivindicaram uma luta prioritária para resguardar o "VALOR REAL" dos salários, exigindo o reajuste integral pela inflação acumulada e a incorporação da GDI nos salários. Outros dois pontos vitais nesta campanha serão a efetiva discussão e implantação de um PCCS justo e a negociação de indicadores mais universais, sobre os quais os trabalhadores tenham controle para definir o pagamento da Participação nos Lucros, de acordo com a atividade da empresa neste ano.

A pauta de reivindicações trouxe

também um item relacionado exclusivamente à implantação de novas tecnologias dentro da empresa. Essa reivindicação tem como objetivo garantir que a categoria fique resguardada sempre que forem implantadas inovações tecnológicas que afetem seu trabalho diário.

Outros itens que foram bastante solicitados pela base dizem respeito à implantação de uma política de incentivo à formação e qualificação profissional, pagamento do Auxílio Educação ser feito mensalmente e também às questões de saúde, segurança e medicina do trabalho que estão entre as principais demandas da categoria. Os itens da Pauta de Reivindicações 2005/2006 mostram que a categoria está amadurecida, ciente das dificuldades enfrentadas no dia-a-dia e das necessidades da empresa melhorar as suas condições de trabalho.

## Entrega da pauta de reivindicações

No dia 13 de abril, o Sindágua-MG, Saemg e Senge-MG entregaram pauta de reivindicações à direção da Copasa.

Uma comissão formada por dirigentes de todo o Estado foi recebida pelo presidente da Copasa, Márcio Nunes, que manifestou seu desejo em acelerar as negociações e fechar o Acordo Coletivo de Trabalho o "mais rápido possível".



### JORNAL DO SINDÁGUA

**Presidente:** José Maria dos Santos - **Jornalistas:** José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP - Janaina da Mata - MG 064.87 PJ - **Diagramador** - Luiz Carlos Nicolau - **Tiragem:** 9.500 exemplares **Impressão:** Fumarc

**SINDÁGUA MG** - R. Congonhas, 518 - Sto. Antônio - Belo Horizonte-MG — **Telefone:** (0 xx 31) 3297-7227 **Fax:** (0 xx 31) 3297-7224  
CEP 30330-100 — **Home Page:** [www.sindagua.com.br](http://www.sindagua.com.br) e-mail: [sindagua@uol.com.br](mailto:sindagua@uol.com.br)

# CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA 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 do Estado de Minas Gerais - SAEMG, vêm apresentar a pauta de reivindicações das Trabalhadoras e dos Trabalhadores na Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA, para Acordo Coletivo de Trabalho, data-base 1º de maio de 2005 a 30 de abril de 2006.

### CLÁUSULA PRIMEIRA – SALÁRIOS

**1.a)** A COPASA concederá, conforme estudos elaborados pelo DIEESE, reajuste salarial relativo às perdas do período compreendido entre 1º de maio de 2002 e 30 de abril de 2005.

**1.b)** A COPASA concederá a suas empregadas e seus empregados, a título de produtividade, referente ao crescimento da empresa nos últimos cinco anos, percentual de correção nos salários (após a correção das perdas salariais), conforme estudos elaborados pelo DIEESE.

**1.c)** A COPASA concederá abono linear de compensação da perda na massa real de salário, conforme estudos elaborados pelo DIEESE.

**1.d)** A COPASA pagará o salário substituição para os cargos com comissão de função e cargos diferenciados, porém de mesma natureza.

**1.d.1)** O pagamento do salário substituição será devido a partir do 1º (primeiro) dia de substituição, desde que, o período seja igual ou superior a 10 (dez) dias.

**1.d.2)** Os salários de substituição temporária serão efetivos salários percebidos pelo substituído.

**1.d.3)** Ocorrerá a efetivação no cargo após 90 (noventa) dias consecutivos ou em períodos de substituição intercalados.



### CLÁUSULA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

**2. a)** A COPASA constituirá, imediatamente, junto à representação das trabalhadoras e dos trabalhadores, comissão paritária para redefinição da política da Participação nos Lucros e Resultados.

**2.a.1)** Para apuração da Participação nos Lucros e Resultados serão respeitadas, minimamente as seguintes premissas: transparência em todas as informações; os indicadores devem ser compreensíveis; universais (de ampla participação); com metas factíveis de serem alcançadas; e observados os estudos elaborados pelo DIEESE.

**2.b)** Incorporar a média da GDI aos salários nominais das empregadas e dos empregados conforme estudos elaborados pelo DIEESE.

**2.c)** Pagamento linear da PL e do GDI conforme estudos elaborados pelo DIEESE.

### CLÁUSULA TERCEIRA – FÉRIAS

**3.a)** A gratificação de férias passará a ser de 100% (cem inteiros por cento) da remuneração do respectivo mês.

**3.b)** O adiantamento de férias deverá ser descontado do salário da empregada ou do empregado em dez parcelas iguais, cada uma correspondente a um décimo do valor adiantado.

### CLÁUSULA QUARTA – CESTA BÁSICA E TÍQUETE REFEIÇÃO

**4.a)** A COPASA corrigirá o valor facial da cesta básica em 100% (cem inteiros por cento).

**4.b)** O benefício da cesta básica será fornecido sem qualquer ônus para as trabalhadoras e os trabalhadores.

**4.c)** Por ocasião do Natal será entregue mais uma cesta básica, além daquela habitualmente fornecida para mês de dezembro.

**4.d)** A COPASA corrigirá os valores faciais dos 22 (vinte e dois) tíquetes refeição para R\$ 15,00 (quinze reais) no total de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) mensais.

### CLÁUSULA QUINTA – OUTROS REAJUSTES

**5.a)** Quando em viagens as empregadas ou os empregados da COPASA, farão jus aos seguintes valores a título de diárias e/ou ressarcimento de despesas:

**5.a.1)** Até R\$ 36,00 (trinta e seis reais) para almoço, jantar e lanche no dia, exceto nos demais Estados brasileiros e no Distrito Federal, locais em que o valor será de até R\$ 72,00 (setenta e dois reais).

**5.a.2)** Até R\$ 30,00 (trinta reais) para almoço e jantar, exceto nos demais Estados brasileiros e no Distrito Federal, locais em que o valor será de até R\$ 60,00 (sessenta reais).

**5.a.3)** Até R\$ 15,00 (quinze reais) para almoço ou jantar, exceto nos demais Estados brasileiros e no Distrito Federal, locais em que o valor será de até R\$ 30,00 (trinta reais).

**5.a.4)** Até R\$ 6,00 (seis reais) para lanche, exceto nos demais Estados brasileiros e no Distrito Federal, locais em que o valor será de até R\$ 12,00 (doze reais).

**5.a.5)** Fica convencionado que o valor do pernoite em caminhão/veículo automotor ou em hotéis não conveniados será de R\$ 50,00 (cinquenta reais), exceto nos demais Estados brasileiros e no Distrito Federal, locais em que o valor será de até R\$ 100,00 (cem reais).

**5.b)** O Prêmio Motivacional será calculado sobre o valor de R\$ 895,75 (oitocentos e noventa e cinco reais e setenta e cinco centavos), que deverá ser corrigido pelos índices do reajuste salarial e o percentual da base de cálculo passará para 60% (sessenta inteiros por cento), sendo mantidos os demais critérios vigentes.

**5.b.1)** A COPASA prestará assessoria jurídica gratuita (cível, criminal e administrativa) para as empregadas e os empregados que se envolverem em acidentes de trânsito e assessoria administrativa para as infrações de trânsito.

**5.b.2)** A COPASA realizará cursos de direção defensiva para as empregadas e os empregados motoristas e/ou motociclistas credenciados.

**5.b.3)** A COPASA criará comissão, em conjunto com os sindicatos, para rever as normas de Prêmio Motivacional e de GADVI.

**5.b.4)** Fica estabelecido que no caso de pagamentos/descontos de multas e acidentes de trânsito, os mesmos não excederão o valor percebido a título de prêmio motivacional.

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

**5.d)** Gratificação por tempo de serviço para os seguintes períodos e percentuais:

— Para 30 (trinta) anos trabalhados o percentual de 100% (cem inteiros por cento) sobre o salário base;

— Para 35 (trinta e cinco) anos trabalhados o percentual de 200% (duzentos inteiros por cento) sobre o salário base.

**5.e)** Será paga a indenização correspondente a 10 (dez) vezes o valor da remuneração da empregada ou do empregado, a título de seguro de vida em grupo.

**5.f)** O auxílio funeral cobrirá as despesas no valor de até R\$ 1.200,00 (hum mil e duzentos reais).

**5.f.1)** A COPASA concederá o auxílio funeral para as empregadas e os empregados aposentados.

**5.g)** Os valores praticados para o auxílio creche passam a ser de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), efetivamente devidos até os 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias do dependente.

**5.h)** Ocorrendo a adoção legal de crianças com até 180 (cento e oitenta) dias de idade, a COPASA concederá, única e exclusivamente à empregada ou ao empregado adotante, uma Licença Adoção de 30 (trinta) dias corridos, contados a partir do dia da formalização da adoção.

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

**5.j)** A COPASA concederá folga à trabalhadora e ao trabalhador no dia do seu aniversário.

**5.l)** A tabela de benefícios praticada pela COPASA será corrigida pelo índice de correção dos salários apurado pelo DIEESE.

**5.m)** Mediante a homologação das entidades, a COPASA poderá praticar, em todas as unidades, horários flexíveis de entrada e saída no trabalho, inclusive quanto ao intervalo para repouso e refeição.

**5.n)** Em conjunto com os Sindicatos, a COPASA implementará estudos para a viabilização e implantação da jornada de 6 (seis) horas diárias, de segunda à sexta-feira, em todas as suas unidades.

**5.o)** O complemento de auxílio doença, no valor equivalente a um salário mínimo, pago à empregada e ao empregado afastado(a) por determinação médica e/ou acidente, será praticado a partir do primeiro mês, durante o período de até 01 (um) ano, independentemente da empregada ou do empregado ser ou não filiado à Previminas.

## CLÁUSULA SEXTA – FORMAÇÃO

**6.a)** O benefício do Auxílio Educação será estendido aos filhos dependentes das empregadas ou dos empregados da COPASA, a partir do maternal até o 3º grau.

**6.b)** O Auxílio Educação (reembolso/bolsa de estudo) passará a ser mensal e terá o valor de R\$ 100,00 (cem reais).

**6.c)** A COPASA incentivar e subsidiará o ingresso ao 2º grau de formação técnica e graduação do ensino superior a todas suas empregadas e seus empregados.

**6.d)** A COPASA fornecerá no mês de janeiro e agosto kit material escolar para os filhos dependentes de suas empregadas e dos empregados.

**6.e)** A COPASA incentivar a qualificação de seus quadros profissionais, observado o seguinte:

**6.e.1)** Criar e/ou recuperar os centros de treinamentos, em todas as unidades e/ou distritos operacionais.

**6.e.2)** Reativar o programa de pós-graduação e aperfeiçoamento para as empregadas e os empregados, independente de cargo ou nível.

**6.f)** Disponibilizar terminais de computação para uso das empregadas e empregados nas áreas operacionais de toda a empresa.

## CLÁUSULA SÉTIMA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

**7.a)** Definição de políticas para as etnias, atendendo às demandas rela-

cionadas à saúde, formação escolar, combate ao racismo, discriminação, xenofobia e assédio moral e promoção da igualdade de oportunidades, conforme convenções 111 e 156 da OIT.

**7.b)** A COPASA, em estrito respeito à dignidade humana de suas empregadas e de seus empregados, efetivará mecanismos que garantam a fiscalização e a restrição dos procedimentos que possam ser enquadrados como Assédio Moral e discriminação de qualquer natureza.

**7.c)** Ficam asseguradas as condições de igualdade e de oportunidade no trabalho, independentemente de sexo, raça, cor, religião e/ou ideologia política ou filosófica da empregada e do empregado, cabendo à empresa, cujo quadro de pessoal é organizado em carreiras, observar fielmente o disposto nos Artigos 460 e 461, caput e parágrafo primeiro, da CLT.

## CLÁUSULA OITAVA – HABITAÇÃO

A COPASA, em conjunto com os sindicatos, criará programa específico de habitação para suas empregadas e seus empregados.

## CLÁUSULA NONA – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

**9.a)** Avaliação médica periódica: a COPASA avaliará a cada 06 (seis) meses a evolução do estado clínico geral, físico e psicológico das empregadas e dos empregados que trabalham em locais afastados e/ou isolados.

**9.a.1)** Para empregadas e empregados sujeitos(as) a estas atividades, garante-se, minimamente, o trabalho em dupla ou sob acompanhamento direto, dadas as características peculiares da atividade.

**9.a.2)** A COPASA se comprometerá a desenvolver programas lúdicos e/ou terapias ocupacionais para suas trabalhadoras e seus trabalhadores que desenvolvem suas atividades em locais afastados e/ou isolados.

**9.b)** A COPASA pagará às trabalhadoras e aos trabalhadores adicional de insalubridade, tendo como base o salário nominal as empregadas e aos empregados que tenham este direito.

**9.b.1)** A COPASA pagará, a título de penosidade, para atividades de riscos externos, leituristas e empregadas ou empregados submetidos ao regime de turno em escala de revezamento, o percentual de 40% (quarenta inteiros por cento) do salário nominal.

**9.c)** A COPASA contratará equipe interdisciplinar para assistência médica, psicológica e social nos distritos e/ou divisões operacionais de toda empresa.

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

**9.e)** A COPASA contratará um Técnico de Segurança do Trabalho por Distrito e/ou Divisão Operacional e um Engenheiro de Segurança do Trabalho por Superintendência.

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

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

**9.h)** A COPASA contratará empresa/entidade especializada para realização de estudos e definição de perfil laboral, médico e ergométrico, das condições das trabalhadoras e dos trabalhadores no cargo de leiturista, com o acompanhamento do Sindicato-MG.

**9.i)** A COPASA contratará empresa/entidade especializada para realização de estudos das condições ambientais para as trabalhadoras e os trabalhadores nas estações de tratamento de esgoto com o acompanhamento do Sindicato-MG.

**9.j)** A COPASA se compromete implementar a pauta apresentada à



SPPP através do ofício SINDÁGUA-054/05, referente às condições de trabalho dos leituristas.

**9.l)** A COPASA se compromete implementar a pauta apresentada e entregue à Presidência, através de ofício da Secretaria de Mulheres do Sindágua-MG, no dia 08 de março de 2005.

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PROGRAMAS DE SAÚDE

**10.a)** A COPASA reajustará em 100% (cem inteiros por cento) o montante do Saldo de Saúde.

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

**10.a.2)** A COPASA fará o parcelamento, em até 5 (cinco) vezes, das consultas e tratamentos realizados pelos pais e dependentes maiores.

**10.a.3)** A COPASA criará programa para auxiliar os acompanhantes de enfermos quando em tratamento médico fora de seu domicílio residencial.

**10.b)** Assistência especial:

**10.b.1)** A COPASA fará reembolso integral para todos os procedimentos de assistência especial.

**10.b.2)** A COPASA assegurará a reposição integral das despesas às trabalhadoras e aos trabalhadores, usuá(ri)os de medicamentos controlados e contínuos, sobre tratamentos e/ou controle médico.

**10.c)** A COPASA dará subsídio de 50% (cinquenta inteiros por cento) para os medicamentos necessários para o tratamento de saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores e seus dependentes.

**10.d)** A Copasa se compromete a reembolsar todas as despesas com tratamentos psicológicos de suas empregadas e seus empregados.

**10.e)** A Copasa desenvolverá, junto com os sindicatos e o Copass, Programas de Saúde Preventiva.

**10.f)** A COPASA aumentará a sua participação no programa de saúde Copass para 3,5% (três inteiros e cinquenta centésimos por cento).

**10.g)** A COPASA destinará subsídio ao programa de saúde baixo risco para as trabalhadoras e os trabalhadores aposentados.



#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA

**11.a)** A COPASA reeditará o PAAV, observando políticas de estímulo de premiação para as empregadas e os empregados em vias de aposentadoria.

**11.b)** A COPASA implementará premiação para a empregada e o empregado que se aposentar por tempo de serviço.

**11.c)** A COPASA fará estudos para redefinição da política de aposentadoria na Previminas para as mulheres e trabalhadores com aposentadoria especial.

**11.d)** A COPASA assegurará a estabilidade no emprego para as trabalhadoras e os trabalhadores até 36 (trinta e seis) meses antes da aposentadoria.

**11.e)** A COPASA pagará a complementação da multa rescisória do FGTS, que as trabalhadoras e os trabalhadores fizerem jus aos processos julgado referentes aos Planos Collor e Verão.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS

**12.a)** A COPASA, com participação da representação da categoria, concluirá a total implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, instituindo critérios objetivos de avaliação de desempenho, enquadramento por desvio de função e progressão horizontal, observadas as seguintes disposições:

**12.a.1)** Criação da tabela salarial com progressão horizontal por merecimento e antiguidade, nos termos do artigo 461, caput e parágrafo primeiro, da CLT.

**12.a.2)** Redução da diferença na tabela salarial entre o maior e o menor salário para 10 (dez) vezes;

**12.a.3)** Piso salarial de acordo com os estudos elaborados pelo DIEESE.

**12.a.4)** A COPASA oficializará às entidades sindicais proposta de dimensionamento do quadro de pessoal da empresa, dando total transparência das vagas existentes em todos os níveis de atuação.

**12.a.4.1)** Definição da recomposição (contratação) do quadro de pessoal da empresa.

**12.a.5)** A COPASA promoverá imediatamente as empregadas e os empregados aprovados(as) nos concursos internos.

**12.a.5.1)** A COPASA implantará aperfeiçoamento do processo de seleção interna, incluindo teste de conhecimento específico na função.

**12.a.6)** A COPASA efetivará imediatamente as trabalhadoras e os trabalhadores aprovados(as) em concurso público externo, que se encontram em contrato por prazo determinado.

**12.a.6.1)** A COPASA contratará imediatamente as trabalhadoras e os trabalhadores aprovados(as) no último concurso público.

**12.b)** A COPASA registrará na Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais (DRT-MG) o Plano de Cargos, Carreiras e Salários.

**12.c)** Com relação à política de estágios:

**12.c.1)** A COPASA estabelecerá processo seletivo para contratação das estagiárias e dos estagiários.

**12.c.2)** A COPASA observará a preferência das empregadas e dos empregados na contratação de estagiários(as).

**12.c.3)** A estagiária ou o estagiário não poderá executar tarefas fora de sua área de formação.

**12.d)** A COPASA se comprometerá a cumprir a Lei 4769/65 e o Decreto nº 61934/67 que regulamenta a profissão do administrador de empresa.

**12.e)** A COPASA efetuará o pagamento da complementação dos salários, para os profissionais de nível superior das áreas da engenharia, que tenham salário base inferior ao salário mínimo profissional, correspondente a 8,5 (oito e meio) salários mínimos, de forma que os salários das empregadas e dos empregados nesta situação, sejam corrigidos inicialmente por este valor, convencionado salário base mínimo profissional da categoria dos engenheiros, conforme a Lei 4950/66.

**12.e.1)** Sobre o salário base mínimo profissional da categoria dos engenheiros, deverão incidir os demais cálculos dos quinquênios, anuênios, gratificações, índices de progressões horizontais e outros, para a composição total dos proventos, devendo receber identificação salarial específica, mantida as mesmas diferenças salariais e baseando-se nas atuais posição/nível/identificação salarial dos cargos da COPASA.

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA FRENTE À CONVERSÃO TECNOLÓGICA

**13.a)** A COPASA, através de seus distritos operacionais, divisões e superintendências, deverão comunicar aos sindicatos a implantação de inovações tecnológicas, alterações, inclusões e exclusões nos processos de atividades laborais em função dos produtos e serviços respectivos de cada área.

**13.b)** Ocorrendo a implantação de inovações tecnológicas, ficam resguardadas às empregadas e aos empregados, em qualquer hipótese, a formação profissional compatível com a nova condição de trabalho, sem ônus para os(as) mesmos(as), bem como a estabilidade de 01 (um) ano, após a implementação das inovações.

**13.c)** A COPASA, através de seus distritos operacionais, divisões e superintendências, deverá elaborar os procedimentos operacionais padrões relativos a todas as posições funcionais, destacando os produtos delas resultantes, entre eles: projetos, relatórios, cadastros, atualizações, programas, planos, manutenções e planejamentos, cada qual com suas respectivas características em função das áreas.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

**14.a)** A COPASA implementará imediatamente política para fornecimento do vale transporte no deslocamento intermunicipal.

**14.b)** A COPASA fornecerá vale transporte gratuitamente para todas as empregadas e empregados da área operacional.

**14.c)** A COPASA fornecerá vale combustível às trabalhadoras e aos trabalhadores, nos moldes da legislação do vale transporte.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TERCEIRIZAÇÃO

**15.a)** A Copasa estabelecerá, junto aos sindicatos, política de primarização, com a redução dos serviços terceirizados e das contratações por prazo determinado na empresa, de forma a preservar a vida, a dignidade e valorização dos postos de trabalhos, de acordo com sua natureza.

**15.b)** A COPASA assinará com os sindicatos termo de conduta para redução das atividades terceirizadas na empresa no prazo de 90 (noventa) dias da assinatura do ACT.



## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

**16.a)** A COPASA, em conjunto com os Sindicatos, estabelecerá política de liberação de dirigentes sindicais para o exercício do mandato.

**16.b)** A COPASA concorda em proceder a liberação de 07 (sete) empregadas e/ou empregados com remuneração/benefícios/vantagens dos seus cargos na empresa, comprovadamente eleitos(as) para a direção do Sindágua-MG.

**16.c)** Com fulcro no artigo 538 da legislação consolidada, a COPASA concordará com a liberação de membros efetivos para cargo de administração sindical de grau superior (Confederação, Federação, Central Sindical), em número não inferior a 3 (três), relativo às representações.

**16.d)** A empresa liberará, sem ônus para o Sindicato, até 100 (cem) horas mensais, cumulativas somente dentro de cada trimestre, mediante solicitação prévia, preferencialmente de 07 (sete) dias, e com antecedência mínima de 03 (três) dias, destinadas à liberação de empregadas ou empregados em geral para participar de atividades sindicais.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRÂNSITO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA

A COPASA dará acesso às dependências da empresa para o exercício de suas atividades sindicais, mediante prévia comunicação à Gerência de Recursos Humanos ou a área de Relações do Trabalho e, na falta desses, com o Gerente/Coordenador da área a ser visitada, preferencialmente com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, indicando o nome dos representantes do sindicato e o local a ser visitado.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTEGRALIDADE DOS BENEFÍCIOS

**18.a)** Serão garantidos, na integralidade, todos os benefícios, gratificações e verbas às empregadas e aos empregados licenciados com remuneração, cuja prestação de serviço esteja ligada diretamente à categoria da Copasa, AECO, Copass e Entidades Sindicais.

**18.b)** Ficam garantidos às empregadas e aos empregados licenciados por doenças os mesmos benefícios daqueles afastados por doença ocupacional.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

**19.a)** Para as empregadas e os empregados escalados para plantão, as horas extras de compensação serão bonificadas com acréscimo de 100% (cem inteiros por cento) nos dias úteis e 150% (cento e cinquenta inteiros por cento) nos domingos e feriados inclusive com o fornecimento de alimentação e transporte gratuitos.

**19.b)** A COPASA pagará 1/3 (um terço) do salário-hora, a título de plantão à distância, as empregadas e os empregados que forem escalados(as) para realização destes plantões.

**19.b.1)** A COPASA se compromete a elaborar escala bimestral prévia de plantonista e apresentá-la ao Sindicato.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - RENOVAÇÃO DE CONTRATOS E RESPONSABILIDADE SOCIAL/AMBIENTAL

A COPASA constituirá comissão paritária com a representação sindical das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro de 60 (sessenta) dias para estabelecer mecanismos de renovação e/ou revisão dos contratos de concessão ou de novas contratações da prestação dos serviços de água, esgotamento sanitário e meio ambiente, com vistas à universalização do acesso aos serviços e preservação ambiental.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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-MG e SENGE-MG) 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. Tal desconto será efetuado nos salários do mês subsequente à assinatura do ACT, comprometendo-se os mesmos a enviar à COPASA cópia da Ata da AGE que autorizou o desconto, com antecedência de 15 (quinze) dias, não se responsabilizando a COPASA por quaisquer reclamações das empregadas e dos empregados.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE NO EMPREGO

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

O Presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará no período de 1º de maio de 2005 a 30 de abril de 2006, para as empregadas e os empregados da COPASA.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento ou atraso na observância das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho implicará em multa de um salário mínimo por empregado, reversível em benefício dos sindicatos proporcionalmente à sua representatividade.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONQUISTAS ANTERIORES

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

# Negociação garantiu 30% da PL em abril

## Trabalhadores recebem o pagamento pela sua participação nos lucros

Abril marca para a categoria uma data histórica. Pela primeira vez os trabalhadores da Copasa receberam pela sua participação nos lucros da empresa. A conquista, motivo de tantas lutas frustradas nos últimos anos, foi garantida pelo Acordo Coletivo de Trabalho de 2004 pela capacidade de negociação e eficiência da Comissão de Representantes dos Trabalhadores diante da comissão patronal, regida ainda sob uma inflexível e autoritária administração da Copasa.

Mais de 2 mil companheiros receberão acima de 100% de PL. Nas primeiras faixas salariais (nível 1), os trabalhadores têm garantida uma PL de 131% e, mesmo no nível 15, fica garantido pagamento de 55,32%. Os números do benefício aos companheiros são incontestáveis: dos 10.506 trabalhadores na Copasa, 8.702 receberão acima de 71,77%. O pagamento de mais de 80,61% atinge mais 6.761 companheiros.

### Vitória de uma luta

Devemos destacar o momento difícil em que a PL foi conquistada, o que valoriza ainda mais a mobilização e consciência de luta dos trabalhadores. A discussão do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2004 começou com o grande respeito exigido pela categoria após uma greve de nove dias no ano anterior. Nas negociações do ACT, a direção autoritária da empresa se resignou em ter mais cuidado nas discussões e a Participação nos Lucros da Empresa foi tratada com a responsabili-

dade de que os trabalhadores exigiram, sendo definida sua implantação e seu valor através de uma Comissão da PL, com representantes dos trabalhadores e também da Copasa.

Logo que a comissão foi instalada, com representantes do SINDÁGUA-MG,



do Senge, Saemg e Rodoviários, todos os passos das negociações eram imediatamente informados aos trabalhadores, através de boletins, evitando a contrainformação, muito praticada pela empresa no ano de nossa greve vitoriosa. Os trabalhadores puderam acompanhar todas as alternativas que eram discutidas, ficando clara a evolução da negociação.

### Entenda como foi construída a PL

As discussões iniciais chegaram ao importante consenso de que a PL a ser distribuída poderia chegar a 6,25% do lucro líquido global da Copasa em 2004, sendo paga em duas parcelas em 2005. Estes 6,25% representam 25% do que seria distribuído pela Copasa aos seus acionistas, que recebem, por lei, um mínimo de 25% do lucro líquido da empresa. Desta forma, se o lucro da empresa fos-

se de 100 milhões de reais, os 6,25% garantiam um valor de 6 milhões e 250 mil reais a serem distribuídos de PL. Descontada a reserva legal (impostos), 5% do lucro global, de R\$ 260.600.162,00, o lucro líquido da empresa ficou em R\$ 247.570.153,00. Com

seu planejamento de obras em 2004.

### Pontos de discordância

Durante as negociações os representantes dos trabalhadores reivindicaram que o valor global a ser distribuído fosse calculado garantindo uma parcela fixa de 70% a ser rateada em partes iguais para os trabalhadores e parcela 30% restantes fosse rateada proporcionalmente aos salários de cada um. A empresa fez proposta exatamente inversa, ou seja, 30% de parcela fixa e 70% de parcela proporcional. Para entender melhor, agora já calculada, basta lembrar que a parcela fixa de 30% apresentou um valor a ser rateado de R\$ 2.963.879,00 igualmente entre os trabalhadores, resultando num valor de R\$ 300,36 para cada companheiro. A parcela de 70% a ser distribuída proporcionalmente ao salário chegou a valor bem maior: R\$ 6.915.718,00.

Antes de deixar a empresa, o ex-presidente Mauro Ricardo deixou mais um “presente de grego” para os trabalhadores, tentando mudar regras negociadas pelas partes representantes dentro da Comissão da PL. O ex-presidente

resolveu por conta própria estabelecer um “teto”, para ninguém pudesse receber valor além do salário nominal. Com isto, a parcela fixa de 30% do bolo (R\$ 300,36) não seria respeitada e os “valores excedentes” seriam transferidos para a parcela proporcional, engordando ainda mais o direito para os salários mais altos. Fazia um Robin Hood ao contrário, tirando dos mais pobres para dar aos mais abastados. Além do teto injusto, regulamentou a PL com uma primeira parcela de apenas 10%.

Logo que o novo presidente Márcio Nunes foi empossado, o SINDÁGUA desconsiderou a regulamentação nociva e apelou para que o teto de um salário nominal fosse retirado, buscando também que a primeira parcela pudesse chegar a 30%. Depois de fortes argumentos, o novo presidente foi convencido e mandou fazer nova regulamentação, tirando o “teto” que prejudicava os trabalhadores mais humildes e estabeleceu para o final de abril um pagamento mínimo de 20%. Diante da insistência do Sindicato, o valor desta primeira parcela evoluiu até os 30%, confirmado na última segunda-feira.

## CALCULE A SUA PL

A parcela fixa é igual para todos os trabalhadores: R\$ 300,36.

Para calcular a parcela variável, em primeiro lugar você deve somar o salário nominal e a GDI de dezembro de 2004. O resultado desta soma deve ser multiplicado por 0,524765. O valor encontrado deve ser somado aos R\$ 300,36, obtendo-se, então, o valor global da PL.

Salário nominal de dez/2004 R\$ \_\_\_\_\_ +  
 GDI (dez/2004) R\$ \_\_\_\_\_  
 Total da soma R\$ \_\_\_\_\_ X 0,524765 = R\$ \_\_\_\_\_ +  
 Parcela fixa R\$ **300,36**  
**PL total a ser recebida R\$ \_\_\_\_\_**

# Leituristas tratados como máquinas

O SINDÁGUA-MG entregou no último dia 12 para a Copasa um documento que descreve as precárias condições de trabalho dos leituristas em todo o Estado. Além dos já conhecidos problemas de saúde, causados por uma atividade que exige profundo desgaste físico dos trabalhadores, os leituristas apontaram a nova grande preocupação: a adoção dos aparelhos Sileim, para leitura eletrônica de contas e emissão de contas on line.

O documento encaminhado pelo Sindicato foi resultado das discussões no "1º Seminário sobre as Condições de Trabalho dos Leituristas na Copasa", realizado dias 18 e 19 de março, em Belo Horizonte, com a presença de trabalhadores da capital e do interior.

## Problemas e reivindicações dos leituristas

A longa jornada de trabalho, com horário irregular de almoço, às vezes, sendo preciso se deslocar para rotas distantes duas vezes ao dia, são os principais argumentos dos leituristas para embasar sua reivindicação de jornada diária de 6 horas de trabalho, que apontam ainda a necessidade de reposição urgente do pessoal nas vagas existentes dentro da empresa. Hoje, a jornada é intensa, com leituristas se desdobrando para suprir um quadro de funcionários pequeno, o que leva muitos companheiros ao estresse e afastamentos por doença ocupacional.

Os leituristas experimentam uma dura realidade: a intensa atividade diária, com caminhadas extremamente forçadas, provoca desgastes físicos irreparáveis e vários problemas de saúde que aparecem gradativamente. Ao ultrapassar dez anos na atividade, os problemas de saúde manifestam-se rapidamente, culminando com grandes dificuldades para se aplicar à exigência cada vez maior de leituras, que aumentou geometricamente com o cres-



No seminário organizado pelo SINDÁGUA-MG os leituristas denunciaram a precariedade de suas condições de trabalho.

cimento da população e das ligações efetuadas pela empresa.

A falta de padronização das atividades dos leituristas ocasiona dificuldades de relacionamento entre os trabalhadores e a chefia imediata. Surgem muitas reclamações

de maus tratos e insultos verbais contra os trabalhadores e, principalmente, exigências exacerbadas de cumprimento de metas diárias de leituras.

Em alguns locais, a chefia exige o leiturista retorne ao distrito

para almoçar e depois volte novamente para a rota. Os trabalhadores denunciam perseguição de alguns chefes, pelo simples fato de reivindicarem solução contra os horários irregulares de almoço. Os leituristas não têm horário regular e tal situação vem se agravando com a implantação dos aparelhos Sileim, que força um número de leitura abusivo e leva os companheiros à exaustão. Falta ainda um maior acompanhamento da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para adequar os instrumentos de trabalho.

## Big Brother dos leituristas

Hoje, a principal reclamação é que o sistema de leitura pelo "Coletor Sileim" (sinal GRPS) está sendo usado para vigiar, em tempo real, as atividades e exigir uma sobrecarga desumana dos companheiros. O SINDÁGUA-MG está discutindo a inconstitucionalidade deste controle.

O documento da empresa que descreve um padrão a ser atingido (320 leituras diárias por aparelho) foi considerado "absurdo" e praticamente impossível de ser atendido. Os trabalhadores reclamam que a implantação do Sileim aconteceu sem treinamento e quantidade de Sileim adequados ao número de leituristas, bem como a falta de acompanhamento médico-ergonômico dos seus impactos. Ficou marcado o repúdio dos trabalhadores a qualquer iniciativa de utilização do aparelho Sileim para medir "tempos de leitura", o que poderia ser considerado uma forma de "assédio moral".

Outro grave problema enfrentado pelos leituristas é a falta de padronização de procedimentos, deixando as deliberações ao capricho das chefias locais. Tal situação vem causando um esforço cada vez maior e desorganizado para cumprir diariamente as metas de leitura.

## Reunião com a empresa busca respostas

Na reunião realizada dia 12 de abril, no Centro de Treinamento da Copasa, vários problemas apontados pelos trabalhadores geraram um certo desconforto nos representantes da empresa, que reconheceram a urgente necessidade de implementar



Reunião com a empresa para apresentar as reivindicações dos trabalhadores na leitura.

medidas de saúde e segurança que possibilite a melhoria da qualidade de vida dos leituristas. Segundo o superintendente comercial, Cláudio Gomes dos Santos (SPCM) o número de 320 leituras diárias seria a média e que, conforme as condições da rota, ou seja, a topografia e distâncias dos imóveis, as leituras podem variar de 200 a, até mesmo, 400 ao dia. As chefias de cada localidade deveriam usar o bom senso para administrar e otimizar o número de leituras.

O SINDÁGUA-MG denunciou a intransigência com que a empresa implantou o Sileim, sem ouvir os trabalhadores, sem fazer, sequer, um treinamento de utilização do aparelho e com a definição de metas praticamente impossíveis.

Participaram da reunião, além da comissão do SINDÁGUA, Lúcia Aguiar Garcia - superintende de pessoal (SPPP), Cláudio Gomes, Marco Antônio Teixeira (SPAC) e outros representantes da empresa.