

SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 30 de maio de 2005 - nº 214

CUT

CATEGORIA REJEITA A PROPOSTA DA EMPRESA

Trabalhadores não toleram perder salários para a inflação e querem reposição integral



Trabalhadores rejeitam a proposta para arrochar os salários

GDI ASSIM, NÃO DÁ!

Empresa que planeja crescer não pode tratar seus trabalhadores debaixo do chicote. A COPASA sempre foi destaque e considerada empresa modelo, sem roubar os salários dos trabalhadores. A "GRATIFICAÇÃO por Desempenho Institucional" é administrada como instrumento de punição, desigualando os trabalhadores e penalizando o padrão de vida de nossas famílias com ameaças de remuneração menor. **PÁGINA 3**

TERCEIRIZAÇÃO: a cobra foi embora, mas deixou ovos!

Páginas 3

Em Assembléias realizadas em todo o Estado, os trabalhadores rejeitaram por unanimidade a proposta da Copasa. Não aceitamos reajuste salarial menor do que a inflação acumulada e também não podemos admitir que continue na empresa o modelo de GDI, que sacrifica os trabalhadores para alcançarem metas cada dia mais apertadas.

A categoria exige que os salários sejam reajustados pelo INPC integral dos 12 últimos meses e, ainda, a reposição de perdas acumuladas pela inflação, que totalizam 12,78%.

Páginas 2 e 3



José Maria coordena as negociações pelos trabalhadores

Pauta responsável

Desde o início, o Sindicato firmou sua posição pelo reajuste salarial com índice pleno de inflação e contra o modelo de GDI. Denuncia o desajuste na estrutura de cargos e salários dentro da empresa, precarização das condições de trabalho e ação danosa de prestadores de serviços terceirizados. A categoria tem reivindicações vitais:

- 1 Participação nos Resultados sem redutores;
- 2 Maior participação financeira da Copasa no COPASS
- 3 Construção transparente de um novo PCCS;
- 4 Salário Real, de acordo com o crescimento da empresa.

Trabalhadores exemplares

Em visita recente à sede do SINDAGUA, acompanhando o prefeito Fernando Pimentel, o presidente da Copasa, Márcio Nunes, confessou se sentir agradecido de ter a oportunidade de administrar a empresa e elogiou a capacidade técnica e o empenho dos trabalhadores.

Pimentel reiterou os elogios. Agradeceu o apoio que recebeu da sua direção e dos trabalhadores da empresa nas eleições municipais e garantiu que "os trabalhadores que construíram esta empresa merecem todo respeito", sendo a Copasa uma empresa vital para a vida e a saúde pública em nosso Estado.



Empresa cresce e pode premiar produtividade

Os trabalhadores reivindicaram, neste ano, que a empresa pague o prêmio de produtividade, honrando um compromisso dos trabalhadores que alavancam o crescimento da Copasa.

Alguns números demonstram o grande crescimento da Copasa: A receita operacional líquida por empregado cresceu 36%. A empresa diminuiu os seus gastos para gerar receita. Com isto a geração de caixa por empregado cresceu 66% (2001/2004).

De 2002 a 2004, a empresa alcançou uma redução de perdas de 9,81%. Nos dois últimos anos, a extensão de rede de água cresceu 17,04%, registrando mais 28,07% na extensão de rede de esgotos. Os dois principais indicadores de lucratividade da empresa e do maior volume de trabalho da categoria são o crescimento da população atendida (12,71%), de 2001 a 2004, apesar da redução de 3,04% na produção de água. A Copasa hoje produz menos água (redução de perdas) para atender uma população maior em 1,23 milhões de habitantes. Isto demonstra que mais água foi "vendida", exigindo trabalho redobrado para um crescimento de 13,92% nas ligações faturadas.

Estes são números que embasam a reivindicação dos trabalhadores pelo pagamento da produtividade e sobre os quais a empresa deve se debruçar para apresentar uma proposta justa que atenda à categoria. (Estudos do Dieese)



Lúcia Aguiar, relações humanas, negocia pela Copasa

Mudança de postura

A empresa mantém a defesa de sua política de GDI como "ferramenta de gestão". Foi avisada, no entanto, que esta "ferramenta" é repudiada pelos trabalhadores, pois se transformou em instrumento de pressão para alcançar metas onde a Copasa não oferece condições adequadas de trabalho. A GDI desorganiza a estrutura funcional dentro da empresa, criando diferenças salariais em todo o Estado.

Apesar de voltar com proposta de reajuste de 4%, retirando pedaço na inflação acumulada, a empresa propôs atualizar benefícios pela variação do INPC de 6,61% e até em percentuais maiores em alguns itens.

Precisa enxergar o caos salarial da empresa e arrumar "instrumento de gestão" que estimule os trabalhadores e não este construído em um momento autoritário, que levou inclusive a categoria à greve.

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:** Globograf

SINDÁGUA MG - R. Congonhas, 518 - Santo Antônio - Belo Horizonte-Minas Gerais — **Telefone:** (0 xx 31) 3297-7227 **Fax:** (0 xx 31) 3297-7224
CEP 30.330-100 — **Home Page:** www.sindagua.com.br e-mail: sindagua@uol.com.br

De olho na negociação

Nova reunião de negociação acontece nesta terça-feira, 31 de maio.

Greve: os trabalhadores da Sabesp, em São Paulo, decretaram greve, para ser iniciada no próximo dia 1º de junho, quarta-feira. Lá, a empresa apareceu com a mesma proposta de reajuste salarial de 4%. O "mau" está por lá!

Cesta básica. A pesquisa do IPEAD (UFMG) em convênio com a Prefeitura de Belo Horizonte, aponta valores mínimos para a cesta básica em todas as regiões da capital, levando em consideração os preços praticados em supermercados sobre 45 itens. A menor cesta encontrada foi de R\$ 274,71 e, a maior, de R\$ 352,63 (pesquisa de 12/5/2005) A Copasa continua estacionada nos R\$ 170,00.

Tiquete alimentação/refeição. Também a VR divulga a variação da alimentação. Pesquisa na região metropolitana demonstra que uma alimentação básica, composta de ½ quilo, um suco ou refrigerante e sobremesa tem um custo mínimo de R\$ 12,60. A Copasa parou nos R\$ 10,00.

Escândalo de desigualdade. A diferença entre o maior e o menor salário dentro da Copasa deve ser registrada como marca da injustiça social e desigualdade entre os trabalhadores. O maior salário supera o menor em 30 vezes. O menor salário de ingresso na empresa (R\$ 319,00) está quase sendo superado pelo salário mínimo. Com o arrocho praticado pela empresa e com o ganho real no salário mínimo, breve estaremos nivelados por baixo. O Sindicato insiste para eliminar o primeiro nível salário, começando-o a partir do atual salário para o nível 3 (R\$ 539,39)

Plano de Saúde COPASS – Gradativamente ao longo dos anos, os trabalhadores vão aumentando sua contribuição para o COPASS. A empresa mantém a mesma participação financeira de 10 anos atrás. Mesmo com a aceleração de todos os custos de saúde e de tabelas cada dia mais salgadas dos hospitais, a empresa mantém uma contribuição de 2,25%. Sabemos que na Forluz, a participação da Cemig chega a 4,5%, garantindo as condições necessárias para a saúde dos eletricitários. A categoria reivindicou que a Copasa passe sua contribuição para 3,5%, garantindo a estabilidade financeira do Copass e assumindo suas responsabilidades com a saúde dos trabalhadores.

Mobilização contra ameaças de forasteiros

O MAU AINDA NÃO MORREU!

Há muitos anos o SINDÁGUA vem denunciando a prática criminosa da terceirização dentro da COPASA, atingindo setores estratégicos e contribuindo para a deterioração da qualidade dos serviços e da imagem da empresa. Recentemente, reproduzimos neste jornal o triste episódio da morte de um trabalhador terceirizado, soterrado em uma vala sem escoramento na região da Pampulha.

A terceirização de empresas vem sendo denunciada e combatida pelo próprio Ministério Público do Trabalho e tivemos uma forte campanha recentemente, capitaneada pela Delegacia Regional do Trabalho, pela primarização de atividades. Uma decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho em relação à Companhia Vale do Rio Doce, deixou clara que àquela empresa caberia toda a responsabilidade com os trabalhadores terceirizados, medida que, no fim das contas, protegia a própria Vale contra a queda de qualidade em seus serviços e, principalmente, aos trabalhadores, que não teriam a concorrência com a precarização de mão-de-obra, sem os sagrados direitos da categoria.

O mesmo procedimento e luta judicial pode

ser necessária com a máxima urgência dentro da Copasa. A ameaça da terceirização está disseminada na área operacional, com atividade parasitária de empresinhas despreparadas. A grave irregularidade, no entanto, encontrou terreno nas áreas meio e até em setores estratégicos da administração da Copasa.

Ainda com a presença do recente ex-presidente da empresa, foi tomada uma medida autoritária e que feria os regulamentos e princípios administrativos da Copasa. Há mais de um ano, foi implementada uma política de desmanche do setor jurídico da empresa. Foi exonerado o superintendente jurídico, cargo que deve ser ocupado por um funcionário de carreira e que exige formação específica e, principalmente, competência. Caiu de paraquedas em seu lugar um advogado de fora da Copasa, buscado irregularmente através de um "recrutamento amplo". Desde então, o setor jurídico começou a ser destacado como um desastre, pagando o alto preço pelo apadrinhamento de um ocupante que usurpa um cargo de extrema responsabilidade.

Agora o caos parece prosseguir com maior gravidade, pois caminha uma proposta de tercei-

rização dos serviços jurídicos da empresa, contratando escritorzinhos para cuidar de interesses vitais da Copasa, levando para conhecimento público processos internos que exigem confiabilidade e privacidade.

O SINDÁGUA procurou o presidente Márcio Nunes, alertando sobre esta preocupação e foi informado que a medida contemplaria "apenas" dois tipos de processos: causas trabalhistas e de ações movidas pela defesa dos consumidores. Mesmo assim, garantiu, seriam implementados apenas no interior, evitando uma estrutura jurídica gigantesca para atender todo o Estado.

Isto, no entanto, não acontece. O paraquedista que caiu no jurídico da Copasa avisa que o setor desaparecerá, que todos passarão a ser "assessores" e que os escritórios terceirizados entrarão em cena.

A ameaça está posta e nossa luta contra ela também. Todos os diretores da Copasa e o Conselho de Administração serão procurados para evitar a extensão do parasitismo, antes que as penalidades comecem a chegar por causa desta ação criminosa de forasteiros que vêem a Copasa apenas como uma mina de ouro e de dinheiro fácil.

Mobilização da categoria em todo o Estado



Cidade Pouso Alegre (DTPA)



Cidade Januária (DTJA)



Cidade Ibirité (DTIB)



Cidade Pará de Minas (DTCT/CTPM)



Cidade Divinópolis (DTDV)



Cidade Itajubá (DTIJ)

As assembléias realizadas na região metropolitana e em todo o interior mostraram mais uma vez a maturidade e responsabilidade dos trabalhadores na defesa de um Acordo Coletivo com respostas honestas e justas por parte da empresa.

A categoria disse um sonoro NÃO à indecente iniciativa patronal de querer arrancar um pedaço da inflação acumulada do reajuste salarial. Os trabalhadores chegaram à conclusão que a forma como a empresa manipula a GDI traz severo sacrifício para todos, não sendo contempladas pela Copasa as condições necessárias para alcançar as metas que ela própria estabelece. Para a categoria a GDI só é possível com a plena transparência de sua administração, com o estabelecimento de indicadores universais e fazendo com que este instrumento objetive o estímulo à produtividade e não como um relógio de conferir punitivamente os resultados de nosso trabalho.

Os trabalhadores tomaram uma posição unânime e responsável, exigindo que o salário real seja respeitado e aceitam discutir uma GDI mais honesta, “gratificante, estimulante”, sem esse caráter de hoje voltado para penalizar trabalhadores que sofrem todo tipo de concorrência contra seu desempenho, a exemplo de trabalhos de empreiteiras, atraso em contratos, e várias iniciativas externas que influem nos resultados de cada setor e de cada localidade.

SIPAT foi momento para cobranças

A XII Semana Interna de Prevenção de Acidente do Trabalho (SIPAT), com o tema “Promoção da saúde”, foi realizada no período de 09 a 13 de maio, no Clube dos Oficiais, em Belo Horizonte/MG. Durante o evento foram apresentadas palestras relacionadas à segurança e saúde do trabalhador, com debates sobre postura corporal, assédio moral e a necessidade de exames preventivos.

Na abertura da XII SIPAT, o presidente do SINDÁGUA-MG, José Maria dos Santos, falou sobre a importância da SIPAT, que deve ser aproveitada para refletir sobre as condições de saúde dos trabalhadores, que estão adoecendo mais a cada dia para conseguir alcançar os resultados esperados pela empresa. José Maria ressaltou ainda que a categoria precisa criar uma atitude vigilante para corrigir ações e práticas nocivas ao ambiente de trabalho e que a nossa preocupação deve estar voltada não apenas para as doenças “visíveis”, relacionadas a problemas físicos. Devemos também ficar atentos às doenças “invisíveis”, como depressão e estresse, que estão crescendo dentro da Copasa.

Além do presidente José Maria, estiveram presentes na abertura desta SIPAT os diretores Rogério Matos, Rita de Cássia, Ro-



Participação maciça na XII SIPAT

gério Lorenzoni e Sérgio Elias e os membros do Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho do SINDÁGUA-MG, Gilberto Santos, Maria das Graças, Pier Giorgio, Rosane Matos, Rosemary Matos e Tânia Mara.

O sucesso do Stand

Stand do Sindágua-MG atraiu atenção dos participantes – O stand “Saúde em alerta” foi montado pelo Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho do Sindágua-MG e um dos mais visitados na XII SIPAT.

No local, os participantes recebiam cartilhas e boletins com orientações sobre Assédio Moral, Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), Meio Ambiente, LER e outras doenças ocupacionais. Além de serem atendidos por profissionais do Hospital Lifecenter, que tiravam dúvidas e mediam a pressão, a glicose e o IMC (Índice de Massa Corporal).

O sucesso do stand se deu pela dedicação de seus organizadores, que dedicaram tempo e atenção para conscientizar as pessoas sobre a importância de valorizar a saúde e a segurança no trabalho, pois eles acreditam que são políticas de prevenção de acidentes, orientação e esclarecimento que melhoram a qualidade de vida dos trabalhadores.



Participação maciça na XII SIPAT