

SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trab. nas Indústrias de Pur. e Distr. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 24 de julho de 2006 - nº 230

CUT

GDI pode chegar a 17,15% em salário com produtividade

Benefícios têm proposta de INPC dobrado

Após atingir mais de 80 dias de negociações com a direção da COPASA, o SINDÁGUA apresenta uma proposta de Acordo Coletivo que apresenta avanços concretos para um posicionamento da categoria.

Desde que os trabalhadores passaram a receber através de uma composição fixa de salário e outra variável, conforme desempenho de unidades, a discussão promovida pelo Sindicato sempre buscou uma definição correta destes instrumentos de remuneração. As intenções são claras: recuperar o valor real dos salários, elevar o piso salarial e receber o pagamento de ganhos reais que marcam os resultados altamente positivos da empresa.

Em função do salário fixo e da GDI máxima de 10% hoje instituídos, atualmente algumas unidades ganham



Categoria acompanhou negociações mobilizada para um chamado

remuneração com um "plus" mensal mínimo de 5,98% e outras unidades alcançam cerca de 10%. Com as negociações deste ano, que estabelecem 2% de produtividade e até mais 17,15% de GDI, esta remuneração mínima salta para 10,25% e a máxima pode alcançar 19,4%. Benefícios, como a cesta básica e o tíquete refeição, alcançam um reajuste de 7,15%, que representa mais que o dobro da inflação (INPC de 3,34%), passando o valor global nos dois direitos de R\$ 444,00 para R\$ 475,79.

Neste jornal esclarecemos os impactos que a proposta de Acordo Coletivo provocam nos direitos estabelecidos pela categoria, que consistem em mais uma grande vitória dos trabalhadores.

Neste jornal esclarecemos os impactos que a proposta de Acordo Coletivo provocam nos direitos estabelecidos pela categoria, que consistem em mais uma grande vitória dos trabalhadores.

ASSEMBLÉIA DIA 26

**Às 18 horas na Sede do Sindágua-MG
08 horas nos distritos da RMBH e Interior**

A participação de todos é de extrema importância, para que tomemos uma posição consciente e que preserve as melhores condições para exercermos o nosso trabalho!

Discuta a proposta com os seus companheiros.

PROPOSTA NEGOCIADA PARA

CRESCIMENTO DA GDI - A empresa propõe dobrar o percentual do INPC de 3,34% para 6,68% e aplicá-lo integralmente na GDI. Acresce também 0,47%, considerados pela empresa como pagamento de produtividade calculando-a sobre o INPC. Estes percentuais somados à atual GDI de 10%, acumularia uma gratificação global de 17,15%. Propõe a mesma política de dobra do INPC para ser aplicado em 1º de maio de 2007.

LIMITE DA GDI - A empresa garante que o crescimento da GDI teria um limite máximo de 20%. Neste caso, na apuração de inflação acumulada, o percentual que passar dos 20% acumulados seria automaticamente incorporado aos salários.

INCORPORAÇÃO – Caso a GDI venha a ser extinta, a empresa se compromete a incorporar o valor da sua base de cálculo aos salários

INDICADORES – Ficam mantidos os atuais indicadores que compõem a GDI (Gratificação de Desempenho Institucional). Além disso, a empresa se compromete a manter o IDI-Copasa em, no mínimo, 80%, mudando os pesos desses indicadores, de forma que eles atinjam este patamar.

REESTRUTURAÇÃO – No caso de atingir índices abaixo da média de 80%, cada unidade terá seu desempenho descrito em relatórios, que subsidiarão um plano de ação para solucionar os problemas que tenham limitado a performance.

SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO - A Copasa garante o cumprimento da Lei 4950-A/66, estabelecendo o Piso Salarial do Engenheiro em 8,5 salários mínimos (sem GDI) para jornadas de 8 horas diárias (40 semanais).

PRODUTIVIDADE - A Copasa propõe a criação de uma comissão paritária (três representantes dos trabalhadores e três da empresa), para apresentar no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir de 1º de outubro de 2006, uma política permanente de apuração e reconhecimento dos ganhos de produtividade, que será submetida à con-

sideração da Diretoria Executiva e à deliberação do Conselho de Administração da Copasa.

ANTECIPAÇÃO DE PRODUTIVIDADE – Incorporação de 2% de reajuste nos salários a título de antecipação de produtividade a ser apurada e deliberada pelo Conselho de Administração da Copasa.



PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - Será mantida a comissão paritária, integrada por três representantes de cada parte, para apresentar no prazo máximo de 60 dias, contados a partir de 1º de outubro de 2006, sugestões para estabelecimento de uma política para o pagamento da Participação nos Lucros, que será submetida à consideração da Diretoria Executiva e deliberação do Conselho de Administração da Copasa. Após este trabalho, será assinado um Acordo Coletivo Extraordinário regulamentando o pagamento da "produtividade".

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - A Copasa se compromete a implementar a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários até o dia 31 de dezembro de 2006.

TÍQUETE REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO - A Copasa propõe corrigir os valores do tíquete refeição/alimentação pelo percentual de 7,15%, seguindo os mesmos cálculos para a incorporação na GDI. Cada um dos 22 tíquetes passaria para R\$ 12,86 (o valor mensal passaria de R\$ 264,00 para R\$ 282,92). Em maio de 2007, deverá acontecer novo reajuste pelo dobro do INPC acumulado de maio/2006 a abril/2007.

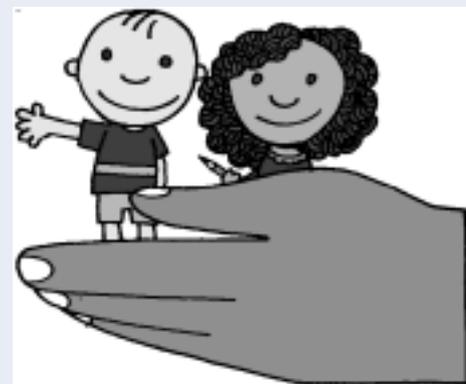
CESTA BÁSICA - A cesta básica passaria de R\$ 180,00 para R\$ 192,87, também corrigida em 7,15%. Afastados por

auxílio doença teriam a cesta básica garantida por apenas seis meses. Em maio de 2007, deverá acontecer novo reajuste pelo dobro do INPC acumulado de maio/2006 a abril/2007.

CESTA DE NATAL – Seria concedida uma Cesta de Natal no valor de R\$ 160,00 para remunerações de até R\$ 1.500,00 (salário+GDI+Quinquênio/anuênio).

AUXÍLIO EDUCAÇÃO – O Auxílio Educação seria reajustado em 3,81%, passando o valor atual de R\$ 300,00 para R\$ 311,43, por semestre, mantido os atuais critérios.

AUXÍLIO PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - A Copasa manteria para os empregados com filhos portadores de necessidades especiais, reembolso mensal de até R\$ 311,43, mediante comprovação das despesas referentes a gastos com instituições escolares ou similares, adequadas à educação e ao desenvolvimento neuropsicomotor, condicionado à prévia análise do Serviço Social e do Serviço Médico da Copasa. Esse benefício não é cumulativo com o pagamento do Auxílio Creche.



AUXÍLIO CRECHE – Correção dos valores atuais de R\$ 180,00 para R\$ 186,86 e de R\$ 300,00 para R\$ 311,43, mantidos os atuais critérios.

AUXÍLIO FUNERAL – Correção de 18,18%, passando o valor de R\$ 960,13 para R\$ 1.098,00. Pagamento de 50% deste valor para o caso de falecimento de dependentes de aposentados que percebam até cinco salários mínimos.

PROVISÃO DO SALDO DE SAÚDE – Correção da provisão do saldo de saúde em 3,81%, passando o valor atual de

A O ACORDO COLETIVO 2006

R\$ 1.157,04 para o valor de R\$ 1.201,12.

REEMBOLSO DE DESPESAS – ASSISTÊNCIA ESPECIAL - Correção em 3,81% do valor do teto máximo do reembolso de despesas dos empregados e dependentes inscritos no Programa de Assistência Especial, passando o seu valor de R\$ 400,00 para R\$ 415,24.

TABELA DE BENEFÍCIOS – Correção da tabela de benefícios em 3,81%, a partir de julho/2006.

CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS EM MAIO/2007 – Correção dos demais benefícios (auxílio educação, auxílio para portadores de necessidades especiais, auxílio creche, auxílio funeral, saldo saúde, assistência especial) pelo INPC acumulado de maio/2006 a abril/2007.

SEGURO DE VIDA EM GRUPO – Pagamento do prêmio correspondente a sete vezes o salário nominal acrescido de GDI.

VALE TRANSPORTE – Manutenção da gratuidade para trabalhadores em exercício profissional em localidades especificadas em acordos anteriores.

SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO – Cumprimento da legislação em vigor e alocação de recursos necessários ao atendimento das demandas específicas para esta finalidade.

EXAME MÉDICO PERIÓDICO - Estender a gratuidade aos exames complementares preventivos de câncer de mama, ginecológico e do aparelho reprodutor masculino, este último a partir da idade de 45 anos.

SUBSÍDIO PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES ESPECIAIS - Concessão aos trabalhadores e dependentes legais, sub-

sídio de 90% para a realização de até dois exames por ano, entre eles: Cintilografia, Ressonância Magnética, Tomografia, Colonoscopia, Ecocardiograma, Doppler e Duplex Scan, sem dedução do saldo de saúde.

COMPLEMENTO AUXÍLIO DOENÇA - A Copasa pagará, mensalmente, até o limite de um salário mínimo vigente, um “Complemento de Auxílio Doença” aos empregados que recebem Auxílio Doença do INSS nos mesmos critérios atuais, não sendo este extensivo aos empregados afastados com processos administrativos e/ou disciplinares em andamento.

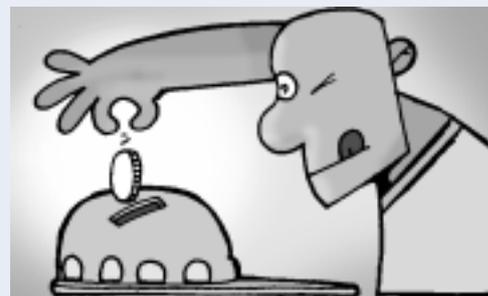
UTILIZAÇÃO PROGRAMA BAIXO RISCO NO AFASTAMENTO PELO INSS - Garantir a utilização do programa de assistência médica baixo risco, durante os primeiros 12 meses de afastamento do empregado de suas atividades normais, à exceção daqueles com processos administrativos e/ou disciplinares em andamento.

PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES POR MEIO DA AÇÃO AFIRMATIVA E DA DISCRIMINAÇÃO POSITIVA – Acréscimo de dois pontos para mulheres e negros em processo seletivo gerencial, impedindo, no entanto, que tal acréscimo possa prejudicar os demais candidatos.

GARANTIA FRENTE ÀS NOVAS TECNOLOGIAS - Assegura que, caso haja necessidade de redução de empregados em alguma área após a implantação do ERP, a empresa oferecerá treinamento e oportunidade de realocação para os mesmos.

GARANTIA DE EMPREGO - Não adoção de qualquer forma de demissão em

massa, visando, acima de tudo, a manutenção da tranquilidade e melhoria das condições de trabalho dos empregados.



CONTRIBUIÇÕES E TAXAS SINDICAIS – Desconto de contribuição de fortalecimento sindical, sendo o valor a ser definido em Assembléia Geral da categoria.

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS – Liberação de sete dirigentes sindicais, sendo seis sem qualquer ônus para o Sindicato e um com ônus para a entidade.

RATIFICAÇÃO DE ACORDOS ANTERIORES – Ficam ratificadas todas as cláusulas de acordos anteriores que não tenham sido modificadas pelo presente Acordo.

LIMITE DE CLÁUSULAS – Propõe que a “Pauta de Reivindicações” da categoria para a próxima negociação coletiva tenha no máximo 25 cláusulas.

VIGÊNCIA DO ACORDO – Estabelece que o este Acordo Coletivo vigore pelo prazo de dois anos, de 1º de maio/2006 a 30 de abril/2008.

MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DO ACORDO ANTERIOR - A Copasa concorda em manter os benefícios abaixo especificados em conformidade com os critérios atuais e respectivas normas que regulamentam o assunto (quinquênio/anuênio, gratificação por tempo de serviço, remuneração por substituição, adiantamento de salário, adiantamento do 13º salário; lanche padrão, adoção legal de criança; abono de ponto para acompanhamento de filhos, multa rescisória sobre a correção do fgts, baixo risco para pais e maiores de 21 anos, desconto em folha, benefícios vitalícios, adicional de férias, pagamento de férias/parcelamento do desconto, férias anuais – partição em dois períodos)



Principais impactos da proposta

Salários são reajustados em 2%

Fica garantido o pagamento de antecipação da produtividade de 2% nos salários. O índice definitivo será apurado por uma comissão paritária, que definirá em 90 dias (1º de outubro a 30 de dezembro) o direito dentro da empresa.

Mantido o mesmo desempenho de hoje (IDI), o valor a ser recebido de GDI sobe 71,5%

O atual limite da GDI de 10% passa para 17,15%. Caso as metas a serem atingidas fiquem no mesmo patamar, a gratificação recebida terá um aumento de 71,5%. Por exemplo, um trabalhador que recebe hoje uma GDI de R\$ 100,00 passará a receber R\$ 171,15.

Nova dobra em maio de 2007

O proposta de acordo estabelece que o INPC acumulado nos próximos 12 meses a ser registrado em 30 abril/2007 voltará a ser dobrado e novamente incorporado à GDI.

GDI tem limite estabelecido em 20%

Com a proposta, a GDI máxima salta de 10% para 17,15% e fica estabelecido um limite máximo de 20%. Se a inflação anual em 30 de abril 2007 registrar, por exemplo, 3%, ela será automaticamente dobrada para 6%. Deste total, 2,85% passariam para a GDI e 3,15% seriam incorporados nos salários. A partir deste ponto, a GDI ficaria estacionada e qualquer novo índice alcançado passaria integralmente para os salários, com acréscimo da produtividade.

GDI média garantida em 80%

Na proposta de acordo coletivo, a empresa garante que ajustará fatores de medição para que a média da GDI tenha seu limite mínimo em 80%. Medidas serão adotadas em unidades que tenham registrado IDI abaixo de 80%, garantindo a melhoria dos resultados.

Incorporação definitiva da GDI nos salários

Caso a direção da empresa decida extinguir a GDI, ela será integralmente incorporada aos salários pela sua base de cálculo.

Cesta básica e tíquete

Apesar de um INPC anual de 3,34%, estes direitos serão reajustados em 7,15%. Os valores dos dois benefícios somados passam de R\$ 444,00 para R\$ 475,79. De maio a julho, temos uma diferença acumulada de R\$ 95,37 para receber.

Cesta de natal se transforma em direito

O que era apenas uma iniciativa que dependia da vontade da direção da empresa agora se transforma em direito. A Cesta de Natal fica instituída em R\$ 160,00 e será paga aos trabalhadores que tenham remuneração de até R\$ 1.500,00 (salário + GDI + quinquênio/anuênio).



Acordo Coletivo válido por dois anos

A proposta estabelece a validade de dois anos para o Acordo Coletivo de Trabalho, que voltaria a ser negociado em maio/2008. Apesar deste prazo, o Acordo a ser assinado estabelece a formação de comissões paritárias que discutirão a regulamentação do pagamento da Participação nos Lucros e de GDI. Outra comissão será constituída para trabalhar pela implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários até dezembro deste ano.

Liberação de dirigentes sindicais

A organização dos trabalhadores conquista a liberação de mais um diretor com todos os direitos, completando seis diretores à disposição do SINDÁGUA-MG.

JORNAL DO SINDÁGUA

Presidente: José Maria dos Santos - **Diretor de Comunicação:** Rogério Matos de Araújo - **Coordenador da Campanha Salarial:** José Geraldo do Nascimento - **Jornalistas:** Janaina Ferreira da Mata MG-064.87 JP e José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP - **Diagramador:** Luiz C. Nicolau - **Tiragem:** 10.000 exemplares - **Impressão:** Globograf