

# SINDÁGUA

ESPECIAL ACORDO COLETIVO 2006

Sindicato dos Trab. nas Indústrias de Pur. e Distr. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 17 de agosto de 2006 - nº 232



## INPC EM DOBRO

Acordo estabelece proteção contra a inflação

*Acordo aumenta GDI em 71,5%, estabelece o seu limite em 20% e garante ganho real nos salários e nos benefícios!*



Os diretores Carlos Megale, vice-presidente, e Ricardo Simões, financeiro, assinam o Acordo Coletivo de Trabalho 2006/2008. **PÁGINAS 2 A 8**

**Guarde o "encarte", com a íntegra do Acordo**



# "Temos o melhor acordo no País"

O ACT celebrado entre os Trabalhadores/as e a COPASA MG, e que entra em vigor a partir de maio de 2006 indo até abril de 2008, está entre os melhores acordos assinados nos últimos cinco anos no Brasil. Algumas categorias como bancários, eletricitários, petroleiros entre outros, vêm conseguindo aumentos salariais acima da inflação, sobretudo de 2003 para cá. Até então, o Sindicato dos metalúrgicos de BH/Contagem haviam assinado um excelente acordo salarial – no ano de 2004 chegou aos 3% de ganho real – para aquela categoria e virou referência para o movimento sindical brasileiro, o que era de se esperar, por se tratar de um sindicato dos mais combativos do movimento sindical e líder de uma categoria tão aguerrida como a dos metalúrgicos. Porém, desta feita podemos nós, trabalhadores/as do saneamento em Minas Gerais, sermos a referência para o movimento sindical do Brasil, por motivos bem semelhantes.

Desde 1992 quando conseguimos um ganho real 3,30% divididos em duas parcelas iguais, agora em 2006 estamos recebendo, retroativamente a maio, o percentual de 2%. Melhor ainda, estabelecemos neste ACT regras definitivas para o pagamento de produtividade na empresa. A partir de 1º de outubro deste ano, teremos 90 dias para estabelecer regras de uma política definitiva e permanente de apuração e reconhecimento dos ganhos de produtividade dos trabalhadores da COPASA MG. Com isso, poderemos ser a primeira categoria por ramo de produção do Brasil, que contará com três instrumentos diferentes de remuneração, além dos salários propriamente dito: Participação nos Resultados, através da GDI; Participação nos Lucros, através da PL; Participação nos Resultados, pelo crescimento dos números globais da Empresa.

Importante destacar que, numa inflação de 3,34% de maio de 2005 a abril de 2006, os menores índices da GDI (IDI de 0,60), darão ganhos de 2,70% acima da inflação e o IDI de 0,80% darão ganhos de 3,93%. Os trabalhadores/as que recebem pelo IDI COPASA de 0,89%, que remunera metade dos trabalhadores da empresa, terão ganhos de remuneração superiores a inflação do período, ou seja, 4,45% acima e, quem recebeu o maior IDI (1,02%) na última medição da GDI, terão remuneração de 8,78% acima da remuneração anterior e 5,26% acima da inflação de 3,34%.

Como vêem, o acordo atual trás ganhos superiores a inflação para todos os trabalhadores/as e em alguns casos, para mais da metade destes, superiores a 4%.

Devemos ressaltar ainda que, ao garantir a mesma regra para maio/2007, poderão ser incorporados, aos salários, percentuais acima da inflação, no caso desta vir a ser superior a 3% e termos ainda um valor significativo de produtividade, também incorporados nos salários.



Outras conquistas deste ACT, como correção em mais do dobro da inflação do período nos tíquetes/cesta-básica, além da cesta de natal para mais da metade dos trabalhadores/as - esta é uma conquista definitiva - que deverá ser estendida a todos/as futuramente e que será importante para todos

nós.

Destacamos ainda a garantia de incorporação da GDI pela sua base de cálculo (hoje em 17,15%), caso esta venha a ser extinta pela empresa e o teto em 20%, que nos garante que futuras inflações serão repassadas ao salário, como também é importante a assinatura do ACT Extraordinário de PL em janeiro de 2007.

Porém não podemos esquecer das diversas dificuldades que deveremos enfrentar adiante e para as quais deveremos nos manter mobilizados e atentos, tais como a implantação de um PCCS justo e transparente, o combate à terceirização que hoje consome metade dos postos de trabalho na COPASA, a implantação do ERP de forma que possa assegurar o emprego dos trabalhadores/as atingidos pelas novas tecnologias, a criação das subsidiárias, que entendemos ser desnecessárias, bastando para tanto, alterar as atividades da empresa para mais estas atribuições e, conseqüentemente, a separação da "Copasa Pobre" da "Copasa Rica", que só prejudica o subsídio cruzado e a universalização do saneamento, o que penaliza a população mineira e beneficia apenas os grandes investidores em ações da empresa.

Então, companheiros/as, o acordo coletivo de trabalho de 2006/2008 não se encerra daqui à dois anos. Na verdade, agora mesmo, após a sua assinatura, ele começa a merecer toda nossa atenção, para que seja cumprido na sua integralidade e nos dê tempo e tranquilidade para cuidarmos de outras demandas importantes a favor da categoria.

Finalmente resta-nos destacar a participação dos companheiros/as da comissão de negociação, da Direção do SINDÁGUA MG, dos trabalhadores/as do SINDÁGUA MG, da assessoria técnica, em especial o DIEESE e o constante apoio da categoria que estiveram lado a lado com o Sindicato durante toda a negociação salarial.

Saudações Sindicais,

**José Geraldo do Nascimento**

Diretor da Executiva da CUT/Minas

Coordenador da Campanha Salarial/2006

# No coração da categoria

## Coragem e responsabilidade para buscar o respeito aos trabalhadores

(\*) *José Maria dos Santos*

Sempre tive uma idéia de atuação sindical que passava pela coragem na luta. Mais do que isto, sempre pautei esta idéia em princípios sólidos de honestidade, transparência e responsabilidade em quaisquer ações que tomemos em nome de companheiros representados. Ao mesmo tempo, mantenho firme convicção de que um dirigente sindical deve cumprir todos os desafios para proteger remuneração justa e direitos dos trabalhadores, além de ter competência e organização para melhorar as condições de trabalho e evoluir a qualidade dos benefícios já conquistados.

Desde que assumimos a direção do SINDÁGUA temos o pleno respaldo dos trabalhadores, que sempre responderam responsável e prontamente aos apelos de mobilização. Quem acompanha nossas lutas de perto, é comovente ver um companheiro que comparece a uma assembléia e declara toda a sua disposição de luta, depois de uma jornada penosa no trabalho, muitas vezes em condições precárias, como acontece com nossos companheiros na área operacional. Quando este trabalhador comparece às Assembléias e em quaisquer movimentos patrocinados pelo Sindicato, é de se esperar que os companheiros tenham recebido todas as informações necessárias sobre negociações que envolvam seu interesse. Desta forma, os trabalhadores podem, nas assembléias, manifestar, votar e tomar decisões conscientes. Ressalto ainda uma idéia de extrema importância: um dirigente sindical não pode ficar impassível e jogar a responsabilidade das decisões para as assembléias. O dirigente deve manifestar sua avaliação das questões envolvidas e indicar caminhos mais seguros, preservando, no entanto, o respeito às opiniões conflitantes e acatando plenamente o desejo e a decisão da maioria.

Digo todas estas coisas em função do verdadeiro “quebra-cabeça” que foram as negociações do Acordo Coletivo deste ano. As negociações começaram com um posicionamento da Copasa que dificultavam o entendimento com os sindicatos que participavam da Campanha Salarial Unificada. Os negociadores da empresa teimavam em não discutir a íntegra da “Pauta de Reivindicações”. Com muito custo, após várias reuniões, fomos surpreendidos com uma

proposta patronal que pretendia cortar direitos e que declarava as negociações como encerradas. A empresa pretendia eliminar a cesta básica, passando parte do seu valor para os tíquetes restaurante. O valor global dos dois direitos – tíquete e cesta – cairia de R\$ 444,00 para R\$ 360,00. Como forma compensadora, a empresa oferecia uma “indenização” de R\$ 1.000,00 R\$ 2.000,00 para que os trabalhadores “vendessem” seu direito. A resposta imediata foi um posicionamento de definir uma paralisação, que foi efetivamente marcada. Ações do Sindicato, no entanto, ressuscitaram uma postura mais flexível da empresa, que se comprometeu na Delegacia Regional do Trabalho (DRT-MG) voltar para a mesa de negociações.

Mantivemos com a Comissão de Negociações da Copasa uma reunião após a intermediação da DRT, período em que o presidente da Copasa chamou para si a responsabilidade das negociações. Foram reuniões exaustivas em que o Sindicato defendeu ponto a ponto os interesses da categoria, respaldado pela mobilização dos companheiros e da unidade com os demais sindicatos. A manutenção e reajuste no valor dos benefícios tornaram o acordo coletivo positivo, inclusive com a criação da cesta de Natal para os trabalhadores com salários até R\$ 1.500,00.

Precisaremos nos empenhar para definir parâmetros mais justos para a Participação nos Lucros e, principalmente, a discussão séria e responsável pela implantação de um novo PCCS.

Conquistamos um acordo vitorioso para a remuneração e para os benefícios, além de plantar as sementes para estabelecer políticas administrativas que objetivam a justiça aos trabalhadores.

(\*) *Presidente do SINDÁGUA*



# Acordo garante repasse salarial com INPC em dobro na data-base

Mesmo com registros oficiais de inflação demonstrando um equilíbrio da economia brasileira, o nosso Acordo Coletivo garante um mecanismo importante para proteger e recuperar o valor real dos salários: ficou estabelecido um repasse que reajustará automaticamente a remuneração dos trabalhadores na próxima data-base (maio/2007). Mais importante ainda, o índice acumulado pelo INPC será aplicado "em dobro", garantindo-se que apenas 2,85% sejam incorporados à GDI e o restante tenham impacto sobre os salários. Isto vale dizer que, se (por exemplo) a inflação acumulada na próxima data base, registrar 3%, a empresa dobrará este índice, sendo que 2,85% iriam para GDI e os demais 3,15% seriam incorporados nos salários. No caso de uma inflação maior, como 5%, o pagamento em do-

**Salário com inflação simples e com Acordo**

SALÁRIOS	SOMENTE INPC	GDI	PRODUTIVIDADE	GDI
	3,34 %	8,99 %	2 %	15,26 %
R\$ 500,00	R\$ 519,70	R\$ 45,99	R\$ 510,00	R\$ 77,83
	= R\$ 562,69		= R\$ 587,83	
R\$ 1.000,00	R\$ 1.033,40	R\$ 91,97	R\$ 1.020,00	R\$ 155,65
	= R\$ 1.126,37		= R\$ 1.175,65	
R\$ 2.000,00	R\$ 2.066,80	R\$ 183,95	R\$ 2.040,00	R\$ 311,30
	= R\$ 2.250,75		= R\$ 2.351,30	

*Utilizamos para fazer a simulação o IDI médio da Copasa, que é hoje de 89%. Com a nova GDI (17,15%), este valor sobe para 15,26%.*

bro elevaria o índice a ser aplicado para 10%, sendo 2,85% aplicados na GDI e 7,15% nos salários.

Como se vê, a categoria conquistou uma proteção antecipada contra a inflação, que pode garantir ganhos re-

ais substanciais nos salários.

A variação do lucro de 2005/2006 será somada ao dobro do INPC acumulado, para aplicação nos salários. Este ganho real nos salários em função da

aplicação do dobro do INPC a ser registrado pode ser ainda mais ampliado pelo índice de produtividade, a ser apurado após os trabalhos da "Comissão Paritária", que regulamentará o direito dentro da Copasa.

## Acordo de dois anos antecipa garantia sobre o valor real dos salários e dos benefícios

O Acordo Coletivo agora assinado garante todos os direitos da categoria pelos próximos dois anos e já prevê uma política de dobrar o INPC anual acumulado em abril/2007 para aplicá-lo sobre a remuneração.

Os acordos coletivos de trabalho de dois anos já são realidade em várias categorias profissionais. A grande diferença é que as cláusulas econômicas não são garantidas, sendo discutidas nas datas-bases. Em nosso caso, o ACT já prevê uma política que protege o valor real dos salários, implementando reajustes com o dobro da inflação a ser registrada.

Este é o primeiro Acordo Coletivo

nestes termos assinado em todo o Brasil.

Além de proteger antecipadamente os direitos com uma política positiva para os trabalhadores, o Acordo Coletivo de dois anos permite que o Sindicato possa se dedicar com muito mais atenção sobre as questões estruturais e institucionais da Copasa para o atendimento de demandas vitais para a categoria, como PL, GDI, Produtividade, Plano de Cargos e Salários, ERP, segurança e medicina no trabalho. O próprio acordo já estabelece a formação de comissões paritárias para estudar e regulamentar o pagamento da produtividade e da Participação nos Lucros. Determinou também prazo e abertura

de conversações para modelar o novo Plano de Cargos e Salários, processo que se arrasta há anos.

O Acordo Coletivo de Trabalho de dois anos possibilitará ao Sindicato promover as reformas necessárias na organização da entidade, ampliando sua base de atuação e de mobilização da categoria. Além de ampliar a presença da entidade no interior do Estado, as lideranças sindicais terão mais tempo disponível para participarem de todos os eventos na defesa do saneamento no País e também para eliminar os graves problemas enfrentados por trabalhadores onde a concessão da Copasa sempre é colocada em risco.

### 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:** Fumarc

**SINDÁGUA MG** - Rua Congonhas, 518 - Sto. Antônio - BH/MG Tel: (31) 3297-7227 Fax: (31) 3297-7224 - CEP 30330-100  
Home Page: [www.sindagua.com.br](http://www.sindagua.com.br) / e-mail: [imprensa@sindagua.com.br](mailto:imprensa@sindagua.com.br)

# GDI traz ganho real à remuneração

Devemos, no entanto, ficar atentos para que este Instrumento para estimular ao alcance de metas seja transparente e corrija distorções

**A** Gratificação por Desempenho Institucional (GDI) foi um instrumento que assustou a categoria, quando a empresa propôs sua implantação, em 2003. Naquele momento, além de ser algo novo, que não conhecíamos, a então direção da empresa quis implantá-la substituindo um índice de 19,36% de inflação acumulada pelo INPC. A Copasa queria aplicar índice ZERO nos salários e jogar todos os 19,36% para a GDI. O resultado foi nossa vitoriosa greve, que garantiu 15% para os salários e o restante para a GDI, além de estabelecer o primeiro passo de nossa histórica conquista: a Participação nos Lucros da empresa.

Muito rapidamente passamos a conhecer a estrutura interna da GDI, participamos de inúmeras reuniões e forçamos que a empresa fizesse alterações nos indicadores para medição do desempenho. Se a GDI nos atemorizava quando não a conhecíamos, hoje temos todas as informações para fazer sua crítica interna, apontar erros e corrigir sua estrutura.

Antes deste acordo, a GDI conseguida com 100% do IDI (Índice de Desempenho Institucional) era de 10%. Estudos da comissão interna da GDI no SINDÁGUA e do Dieese apontaram que não houve qualquer perda na remuneração após sua implantação. Ao contrário, a remuneração global dos trabalhadores registra ganhos reais. Estes ganhos reais ficavam registrados para quaisquer unidades que estivessem recebendo acima de 5,78% de GDI.

Com o ACORDO COLETIVO 2006

estes ganhos reais com a GDI tendem a ser ainda maiores, isto porque, nas negociações, conquistamos o dobro do INPC de 3,34% para 6,68%. Este percentual dobrado foi acrescido de 0,47%, totalizando 7,15%, que foram incorporados nos 10% de GDI já existentes. Com isto a GDI para quem atinge 100% de IDI passou de 10% para 17,15%, ou seja, foi reajustado em 71,50%. O impacto desta alteração na parte variável dos salários trouxe benefício muito positivo, como verão todos os companheiros.

Outro instrumento importante estabelecido no Acordo Coletivo, a GDI passa a ter um limite máximo de 20%. Como hoje ela já alcança 17,15%, qualquer percentual acima de 2,85% a ser incorporado não poderá mais ser aplicado sobre a parte variável, sendo repassado para a parte fixa do salário.

Também consta cláusula no ACT que, qualquer decisão da empresa de extinguir a GDI, estabelece a imediata incorporação do valor de sua base de cálculo para os salários.

Por último, o Acordo estabelece uma garantia de que o IDI médio da Copasa não poderá ser inferior a 80%, definindo-se alterações em cada unidade para a sua recuperação. Esta cláusula praticamente diz o seguinte: como a GDI máxima para atingimento de metas está estabelecida em 17,15%, as políticas internas deverão garantir que nenhuma trabalhador possa ser remunerado em menos de 13,72% em sua parte variável dos salários.

No quadro, demonstramos os impactos da GDI após o acordo em todas as unidades.

CLASSIFICAÇÃO	CEI antes ACT	CEI após ACT
1 DTBG	10,24	17,56
2 DTAP	10,05	17,24
3 DTMA	9,82	16,84
4 DTRV	9,81	16,82
5 DTAM	9,88	16,87
6 DTVS	9,82	16,80
7 DTPB	9,57	16,41
8 DTAS	9,55	16,38
9 DTAR	9,52	16,33
10 DTBV	9,44	16,19
11 SPOS	9,43	16,17
12 DTMG	9,40	16,12
13 DTAA	9,40	16,12
14 DTBM	9,37	16,07
15 DRSO	9,27	15,90
16 DTSM	9,27	15,90
17 SPST	9,21	15,80
18 SPST	9,18	15,74
19 DTRG	9,18	15,71
20 SPBP	9,14	15,68
21 DTMF	8,90	15,26
22 DTGA	8,90	15,26
23 DRLE	8,90	15,26
24 SPND	8,89	15,25
25 COPASA	8,86	15,19
26 DTCA	8,82	15,13
27 DTAJ	8,71	14,94
28 SPNT	8,70	14,92
29 DTPU	8,70	14,92
30 DTBJ	8,59	14,73
31 DTCN	8,58	14,68
32 DTVA	8,51	14,59
33 DRCN	8,45	14,49
34 DTVP	8,36	14,34
35 CRMT	8,09	13,87
36 SPND	8,08	13,86
37 DTAB	8,03	13,77
38 DTST	7,94	13,62
39 SPVA	7,93	13,60
40 OTER	7,92	13,41
41 DTMD	7,79	13,36
42 DTVG	7,44	12,76
43 DTMP	7,36	12,62
44 SPBV	7,34	12,59
45 DTMB	7,28	12,45
46 DTBP	7,09	12,16
47 DTBE	6,94	11,90
48 DTLE	6,92	11,87
49 OTRN	6,87	11,78
50 DTSD	6,86	11,76
51 DTSL	6,82	11,70
52 SPBH	6,88	11,46
53 DTNO	6,57	11,27
54 DTNE	6,56	11,25
55 DTAV	6,42	11,01
56 DTMV	6,14	10,53
57 DTQE	5,98	10,26

# Principais cláusulas do Acordo

Apesar de publicarmos a íntegra do Acordo Coletivo em encarte neste jornal, reproduzimos abaixo as principais cláusulas do documento, para que os trabalhadores possam fazer consultas rápidas sobre benefícios mais utilizados. Todas as informações adicionais podem ser obtidas na página da entidade na internet, no endereço [www.sindagua.com.br](http://www.sindagua.com.br). Persistindo quaisquer dúvidas, compareça ao sindicato ou contate os dirigentes sindicais.

Cláusula	Acordo Coletivo 2005	Após Acordo Coletivo 2006
SALÁRIO/2006 (*)	Apenas o INPC	Produtividade de 2%
SALÁRIO/2007 (*)		Resíduo do INPC dobrado/2007 da parte que exceda 2,85% + variação do lucro líquido de 2005 para 2006,
GDI/2006 (*)	10% para meta plena	INPC de 3,34% dobrado e mais 0,47 (variação do lucro líquido 2004/05), totalizando 17,15% para meta plena
GDI/2007 (*)		Incorporação de, no máximo, mais 2,85% em MAI/2007, do INPC acumulado em dobro
Extinção de GDI	Incorporação pela média recebida	Definida a incorporação da GDI ao salário pela sua base de cálculo
Piso para GDI média/Copasa	Não existe	Estabelece políticas para garantir IDI / Copasa em no mínimo 80%
Salário do engenheiro	Piso de 8,5 considerando GDI	Piso de 8,5 a partir do salário base antes da GDI
Produtividade	Não prevista	Antecipação de 2% e formação de Comissão Paritária para definição de parâmetros de medição e apuração, após publicação do balanço anual da empresa
Participação nos Lucros	Pagamento por Norma de Procedimento	Formação de comissão paritária para definir a política de apuração e pagamento da PL. Assinatura de Acordo Extraordinário até 31/01/2007
Plano de Cargos e Salários	Sem definição	Data de 31 de dezembro para implantar novo PCCS
Recrutamento amplo	Sem definição	Contratado a partir de JAN/2006 não tem direito a anuênio, PLR, GDI, GDG, observando-se o PCCS
Tiquete Refeição (*)	R\$ 264,00	Valor global corrigido pelo dobro do INPC + variação do lucro líquido sobre INPC simples (7,15%) passa para R\$ 282,92 (22 tiquetes de R\$ 12,86). Mesma política em 2007.
Cesta Básica (*)	R\$ 180,00	Valor global corrigido pelo dobro do INPC + variação do lucro líquido sobre INPC simples (7,15%) passa para R\$ 192,87. Mesma política em 2007
Cesta de Natal (*)	R\$ 150,00 até remuneração de R\$ 1.293,00 - Acordo extraordinário	Passa a integrar o Acordo Coletivo, no valor de R\$ 160,00 para remuneração até R\$ 1.500,00. Em maio/2007 será corrigido pelo dobro do INPC + variação do lucro líquido de 2005 para 2006
Auxílio Educação (**)	R\$ 300,00 (por semestre)	R\$ 311,43 - Correção de 3,81% (INPC + 0,47%)
Auxílio Creche (**)	filhos até 2 anos R\$ 300,00 e 2 a 7 anos R\$ 180,00 e filhos com necessidades especiais até 7 anos R\$ 300,00	filhos até 2 anos R\$ 311,43 de 2 a 7 anos R\$ 186,86 e filhos necessidades especiais R\$ 311,43. Todos com correção de 3,81% (INPC + 0,47%)
Assistência Especial (**)	R\$ 400,00	R\$ 415,24 - Correção de 3,81% (INPC + 0,47%)
Auxílio Funeral	R\$ 960,13 (até 3 salários mínimos)	R\$ 1.098,00 - correção de 14,36% e 50% para aposentados com renda até 5 salários mínimos
Saldo de Saúde (**)	R\$ 1.157,04	R\$ 1.201,12 para utilização do grupo familiar - correção de 3,81% (INPC + 0,47%)
Incentivo a mulheres e negros		Acréscimo de dois pontos em processo seletivo gerencial, em caso de empate
E R P		Garantia de treinamento e realocação para outros locais de trabalho
Dirigentes Sindicais		Liberação de seis sem ônus para o Sindicato e mais um com ônus para a entidade
Vigência do Acordo	Um ano	Dois anos (maio/2006 a abril/2008)

**OBSERVAÇÃO:** (\*) INPC EM DOBRO - acrescido da variação do lucro líquido sobre o INPC simples  
 (\*\*) INPC - acrescido da variação do lucro líquido sobre o INPC simples

# SINDICATO FORTE

# DIREITO RESPEITADO

Categoria contribui para o SINDÁGUA, de olho nas lutas que o atual momento da Copasa exige

Nas Assembléias realizadas em todo o Estado para encaminhar as negociações coletivas deste ano, os trabalhadores aprovaram uma contribuição de 1% da remuneração em favor do SINDÁGUA, visando o fortalecimento da entidade frente ao grande trabalho que será desenvolvido para participar nas várias comissões a serem criadas para fazer cumprir as decisões do Acordo Coletivo. Teremos pela frente importantes responsabilidades para acompanhar nas comissões que definirão direitos, como Participação nos Lucros (PL), Produtividade, GDI, Plano de Cargos e Salários, devendo ter atenção principalmente com os desdobramentos da implantação do ERP e da tentativa de criação das subsidiárias da Copasa.

Para realizar todo este trabalho, o sindicato não conta apenas com sua diretoria, mas contrata também serviços de consultoria do Dieese, de acompanhamento de perícias de segurança e medicina no trabalho, especialistas em Plano de Cargos e Salários e todos os temas que envolvam políticas adotadas pela Copasa, ou que venham impactar o setor de saneamento e os trabalhadores, em especial.

Não há dúvida sobre a importância de termos um sindicato estruturado, em condições de fazer frente às diversas lutas demandadas diariamente. Para ter esta estrutura é imprescindível que a entidade tenha os recursos financeiros necessários.

## MOBILIZAÇÕES CADA VEZ MAIORES

Hoje, precisamos destacar uma grande vitória da categoria. Os trabalhadores demonstram, a



cada dia, plena consciência da importância de sua participação no Sindicato. Os companheiros têm dado vários exemplos de fantástica capacidade de mobilização e de responsabilidade em defender seus sagrados direitos.

Os trabalhadores sindicalizados asseguram com suas contribuições mensais que todos os companheiros possam usufruir dos benefícios da luta. Apesar de não contribuírem, por algum motivo, os companheiros

não sindicalizados também participam de forma importante nos processos de mobilização.

É importante, no entanto, que todos os companheiros estejam Sindicalizados, sobretudo nestes momentos em que temos uma empresa passando por modificações que exigem plena atenção, para que nenhum trabalhador seja prejudicado.

Fazemos este apelo, mesmo para os companheiros não sindicalizados, para que invertam orientações de muitos que criticam o SINDÁGUA com objetivo de prejudicar os melhores resultados em nossas lutas. Cada trabalhador não sindicalizado estaria gratificando o grande empenho de todos, se enviar para a entidade uma autorização para que seja feito o desconto

da taxa assistencial. Ao contrário das campanhas para enfraquecer o sindicato, não contribuindo com uma taxa para nosso fortalecimento, mostre sua consciência e responsabilidade na luta. Envie sua autorização para desconto desta contribuição e junte-se a todos os companheiros na luta.

**SINDICALIZE-SE!**

## ESTRUTURA DE LUTA COM A TAXA DE FORTALECIMENTO

- 1- Fiscalizar a implantação do ERP e garantir o direito do trabalhador;
- 2- Contratação do Dieese e outras assessorias para acompanhar decisões do Acordo Coletivo (Comissões de PL, GDI, Produtividade, PCCS)
- 3- Defender interesses dos trabalhadores e do saneamento frente a criação de subsidiárias;
- 4- Acompanhar a política nacional de saneamento;
- 5- Fiscalizar e eliminar processos de terceirização;
- 6- Acompanhar a estabilidade das concessões;
- 7- Capacitação de dirigentes sindicais



# Imagens da luta!



**Entrega da Pauta de Reivindicações**



**Assembléia na sede do Sindicato**



**Reunião na DRT-MG**



**Assembléia no DTCT - Contagem**

Após longos três meses de uma Campanha Salarial histórica, a direção do Sindicato e o conjunto de trabalhadores mostram o seu grande nível de maturidade. Ganhamos uma batalha em que um dos nossos maiores méritos é o reconhecimento da capacidade de mobilização da categoria.

A inflação baixa de 3,34% obrigou uma negociação como em verdadeiro jogo de xadrez, exigindo paciência, capacidade de argumentação e passos bem dados.

O "tempo fechou", mas não nos amedrontou. Tiramos posição de luta forte e soubemos esperar o momento de avançar. Compabilizamos um acordo vitorioso entre a empresa e os trabalhadores e temos pela frente medidas que podem valorizá-lo ainda mais.

Com o diálogo aberto e sendo respeitados, podemos colaborar como sempre fizemos para manter a sólida imagem conquistada pela Copasa no setor de saneamento



**Sindicato confirma a aprovação**



**Unidade com o Saemg e o Senge**



**Trabalhadores votam propostas**



**Assembléia na Rua Mar de Espanha**