

SINDÁGUA

Sindicato dos Trab. nas Indústrias de Pur. e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais **CUT**



CONQUISTA DEFINITIVA

O que era apenas verbal, agora foi transformado em Acordo Coletivo, constituindo a Participação nos Lucros em uma das mais importantes conquistas da categoria. Os trabalhadores aprovaram a proposta apresentada pela empresa e já receberam 30% do valor da PL. **PÁGINA 4**

Tomam posse os novos membros do Copass



Os novos membros dos comitês de gestão e fiscal do Copass foram empossados com o intuito de recuperar a imagem do nosso Programa de Saúde. **PÁGINA 3**

SINDÁGUA e Copasa discutem suas relações



O vice-governador do Estado de Minas Gerais e presidente do Conselho de Administração da Copasa, Professor Antônio Anastasia, conduziu a reunião entre as direções do Sindicato e da Empresa, no último dia 2 de maio. **PÁGINA 5**

Maior organização das lutas da categoria

Para definir o reajuste salarial deste ano, esperamos apenas a divulgação do INPC de abril, que deve sair no dia 12, para que multipliquemos por dois o resultado acumulado em um ano. O nosso Acordo Coletivo do ano passado construiu uma solução histórica e única em todo o País. Nossos salários serão reajustados pelo **dobro do INPC**. Essa novidade se constituiu numa grande conquista dos trabalhadores e garantirá ganho real nos salários de mais de 3%.

Nesse ano não acontece a tradicional negociação do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Em 2006, foi assinado um ACT com validade de dois anos, já prevendo a aplicação do dobro do INPC para reajustar a remuneração da categoria a partir de 1º de maio, sendo que, no máximo, 2,85% serão repassados para a Gratificação por Desempenho Institucional (GDI) e o restante incide diretamente nos salários.

Os trabalhadores foram beneficiados pelo reajuste automático de todos os benefícios, além de garantirem o reajuste salarial pelo dobro da inflação, em acordo coletivo considerado histórico pelos técnicos do Dieese que acompanharam as negociações, podendo servir de modelo para as demais categorias que lutam pelo ganho real em todo o País. O ACT 2006-2008 garantiu o atendimento das reivindicações da categoria e também facilitou ao Sindicato aprofundar na estrutura e organização da categoria.

Relacionamento com a Copasa

Desde o ano passado, no entanto, uma postura inflexível da direção da empresa vem dificultando o diálogo com o Sindicato e, principalmente, passou a tolher a liberdade da ação sindical. Os diretores liberados do Sindicato passaram a ser controlados e impedidos do direito de ir e vir nas portarias da empresa. A empresa tentou até mesmo “influir” no processo de organização interna da entidade, tentando vetar nomes indicados pela entidade para liberação, conforme cláusula de acordo coletivo. Tais posturas tentaram dificultar a ação do Sindicato, ferindo um preceito constitucional que garante a liberdade de organização dos trabalhadores.

Esta iniciativa patronal, no entanto, abriu ao Sindicato outras alternativas de apelo para resguardar os direitos dos trabalhadores, inclu-

sive a Justiça, para que os aposentados e afastados por doenças fossem buscar o resguardo do direito de serem atendidos nas demandas de saúde.

As lideranças sindicais aprofundaram sua dedicação e acompanharam mais aguçadamente as cláusulas de acordos sindicais, como acordo extraordinário da PL, produtividade, projeto saneamento, renovação de normas da GADVI, os trabalhos legislativos e os projetos de governo relativos à política de saneamento, podendo apresentar documentos e argumentos que subsidiassem os parlamentares mineiros que discutiam matérias importantes na Assembléia Legislativa, como o projeto das “copasinhas”.

O Acordo Coletivo de dois anos possibilitou ao Sindicato uma evolução importante em seu trabalho de mobilização externa, conseguindo, inclusive, maior contato com instâncias de governo, como nas duas recentes reuniões com o vice-governador e presidente do Conselho de Administração da Copasa, Professor Antônio Augusto Anastasia. Em breve, o Sindicato deverá realizar assembleias para definir a data do 4º Contsemg, que irá reavaliar e deliberar sobre as lutas da categoria em relação ao saneamento e às condições de trabalho. Ao fim de um processo dificultoso, chegaremos a um processo de organização e de capacidade de mobilização muito maior, tanto dos trabalhadores, quanto dos públicos externos, com os quais ampliamos os contatos.



SINDÁGUA

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG

Presidente: José Maria dos Santos - **Diretor de Comunicação:** Rogério Matos de Araújo - **Jornalistas:** Janaina Ferreira da Mata MG-064.87 JP e José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP - **Diagramação:** Luiz Nicolau - **Ilustração:** Lute **Tiragem:** 10.000 exemplares - **Impressão:** Fumarc

Rua Congonhas, 518 - Bairro Santo Antônio - Belo Horizonte/MG - Tel: (31) 3297-7227 - Fax: (31) 3297-7224
CEP: 30330-100 — Home Page: www.sindagua.com.br e-mail: imprensa@sindagua.com.br

Diretoria do SINDÁGUA se reúne em Curvelo

A última reunião da Diretoria Plena foi realizada em Curvelo, durante os dias 22 e 23 de março. Em comemoração ao Dia Mundial da Água, 22 de março, foi distribuído o jornal do SINDÁGUA MG especial sobre o tema das águas nas escolas do município. Além disso, durante a reunião, o frei Gilvander Moreira fez uma palestra relacionando os cuidados com o meio ambiente e a escassez da água, com a política, ética e as relações sindicais.

Também foram discutidos pelos dirigentes sindicais assuntos referentes à categoria: reajuste salarial, variações na média da GDI, os pagamentos da PL e da produtividade, a reestruturação da Copasa, periculosidade e Insalubridade, entre outros. Foram levantados os problemas e aprovadas as providências a serem tomadas pelo Sindicato para reverter a situação atual.

A diretoria do SINDÁGUA MG se reuniu com os trabalhadores do distrito (DTBV), na manhã do dia 22, para conhecer as demandas da região e esclarecer as dúvidas da categoria.



Comitês tomam posse para recuperar a imagem do COPASS

Os novos membros eleitos pelos participantes do Programa de Saúde e os indicados pela direção da empresa tomaram posse nos comitês de Gestão e Fiscal do COPASS no dia 29 de março. A posse contou com a presença dos nomes que seriam empossados e daqueles que se despediam e serviu para destacar a grande importância que o Programa de Saúde representa para a família copasiana, nada menos que 40.000 vidas usufruindo do COPASS.

O gerente do COPASS, Rodrigo Varela, recepcionou os novos membros lembrando as grandes dificuldades que passaram a ser enfrentadas desde o ano passado, quando foi implantado o ERP na Copasa. Alegou que vários problemas foram causados para sincronizar a base de dados do Programa de Saúde com o novo sistema da empresa. Citou uma série de problemas, como a emissão das carteiras de associados, as alterações na

rede de prestadores de serviços, a fusão dos planos que trouxe para o Copass a gestão do baixo e alto risco e a necessidade de ampliação da estrutura, inclusive com a contratação de novos funcionários.

O presidente do COPASS SAÚDE, Valter Vilela, ressaltou a importância do Programa de Saúde para os participantes e seus dependentes. Fez um longo histórico da evolução do COPASS, desde a idealização de um programa de saúde de forma "amadora", até o rigor que foi alcançado, contemplando exigências legais e todas as regulamentações da Agência Nacional de Saúde. Fez questão de frisar os nomes de várias pessoas que participaram da criação e de todo o processo que produziu o desenvolvimento do Programa de Saúde. "Precisamos enfrentar e modificar as relações do mercado com nossas exigências, eliminando a grave distorção de confundir aspecto comercial da medicina com aspecto mercenário",

afirmou Valter Vilela.

O diretor financeiro da Copasa Ricardo Simões caracterizou a importância do rigor administrativo do COPASS, lembrando "como é difícil trabalhar com saúde neste País". Alegou que as dificuldades enfrentadas significam uma "marola momentânea" e que tem plena tranquilidade que as grandes dificuldades de agora serão superadas, afirmando que a diretoria da empresa estaria "à disposição para discutir e apoiar o COPASS".

Os novos membros foram empossados com "o espírito de crítica positiva, colaborar, sugerir e de fazer acontecer", como foi pronunciado nas palavras de Marlete Correa, que discursou em nome de todos. Ressaltou que os membros dos comitês têm a "responsabilidade de defender o plano de saúde que precisamos" e de "não permitir eventuais distorções que signifiquem risco contra a saúde financeira e de equilíbrio administrativo do COPASS.

Conquista da PL torna-se definitiva com assinatura do Acordo Coletivo

Em assembleias realizadas nos dias 18 e 19 de abril, a categoria aprovou a assinatura do Acordo Coletivo Extraordinário, que garantiu efetivamente a criação da Participação nos Lucros dentro da Copasa, autorizando ainda o pagamento da PL 2006 nos termos propostos pela direção da empresa.

Com essa decisão, os trabalhadores implantam definitivamente o direito à PL dentro da Copasa, restando aos representantes dos trabalhadores e da empresa fazerem as futuras negociações para alcançarem o pagamento mais justo pelo empenho da categoria.

Apesar de estar desde dezembro com o documento assinado pelos representantes dos trabalhadores e da Copasa na Comissão de Estudos da Participação nos Lucros, a direção da empresa só oficializou sua posição ao sindicato apenas no dia 13 de abril, dificultando uma maior discussão. A empresa retardou ao máximo sua resposta, criando nos trabalhadores uma expectativa explosiva e uma ansiedade pelo receio de não receber a primeira parcela agora em abril.

O Sindicato reiterou, por meio de ofícios à direção da Copasa, a sua preocupação com a demora da decisão sobre as propostas para o pagamento da PL, levando essa preocupação, inclusive, ao conhecimento do vice-governador e presidente do Conselho de Administração da empresa, Professor Antônio Anastasia. O assunto teria sido pautado, mas retirado logo em seguida, da última reunião da direção da empresa com o Conselho de Administração. Segundo ofício encaminhado ao SINDÁGUA, ainda no dia 1º de março, após serem "examinadas pela diretoria executiva da Copasa", o parecer seria encaminhado para o Conselho de Administração.

Com a oficialização da proposta ao Sindicato no meio do mês, foi construído entre os trabalhadores o receio de retardar o pagamento, lapidando uma estratégia de forçar a aprovação.

Apesar da grotesca atuação da direção da empresa em dificultar o pleno entendimento dos termos da PL e democratizar a decisão dos trabalhadores, o SINDÁGUA encomendou ao DIEESE um trabalho em que apresentasse os números próximos dos valores a serem pagos. O valor da PL

individualmente, no entanto, depende do número de horas trabalhadas de cada trabalhador, que altera os valores dos demais companheiros. Foram considerados como fatores essenciais o valor de R\$ 23.911.000,00 a ser distribuído, aos 11.067 trabalhadores na Copasa em 31 de dezembro de 2006 e as parcelas de 30% linear e 70% proporcional ao salário. O lucro líquido da Copasa, sem as participações em 2006, foi de R\$ 380,4 milhões. Subtruída a reserva legal (5%), no valor de R\$ 19,02 milhões, este lucro líquido ficou em R\$ 361,4 milhões, sendo distribuídos 25% aos acionistas (R\$ 90,3 milhões). Ao valor da PL a ser distribuída neste ano, R\$ 22,5 milhões, foi acrescido o resíduo da PL de 2005, de R\$ 3,9 milhões, totalizando R\$ 26,5 milhões. Como o atingimento de metas foi declarado em 90%, o valor a ser distribuído entre os trabalhadores será de R\$ 23,9 milhões. Lembramos que os 10% não atingidos serão somados ao valor a ser distribuído no próximo ano.

Deve-se destacar que o número de fun-



cionários considera também aqueles trabalhadores que foram desligados da empresa nos meses anteriores a dezembro, que foram contratados após 1º de janeiro, ou que tiveram outras variáveis, como desligamentos temporários, etc.

PARCELA FIXA		PARCELA VARIÁVEL	
	$VD \times 0,30 \times n^\circ$ de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado		$VD \times 0,70 \times$ Remuneração $\times n^\circ$ de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado
VE =	DIVIDIDO	+	DIVIDIDO
	n° de horas efetivamente trabalhadas por todos os empregados		Remuneração acumulada \times número de horas ano por empregados da COPASA

Onde: VE = valor por empregado

VD – valor total a ser distribuído

Nº de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado = somatório do número de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado, durante o ano de apuração.

Remuneração = Para os efeitos de distribuição da PL, será considerado como Remuneração, o somatório do Salário Nominal + Quinquênios + GDI + Comissão de Cargo + GDG do empregado.

Obs.: Para efeito do cálculo, considerar a remuneração de 31/12/2006.

Remuneração Acumulada = Somatório da remuneração de todos os empregados, sendo cada remuneração proporcional ao percentual da jornada realizada em relação à prevista.

Número de horas ano por empregado da COPASA = 2.640 horas, definida como jornada padrão.

Governo faz reunião entre SINDÁGUA e Copasa



Na reunião com a direção da Copasa, o vice-governador, Professor Antônio Anastasia, conversa com José Maria. No detalhe, os diretores Adair e Rogério Matos, que também participaram da reunião



Após se reunir em seu gabinete no início do ano com o SINDÁGUA, o vice-governador, Professor Antônio Anastasia, promoveu na última quarta-feira, 2 de maio, um encontro entre as direções do Sindicato e da Copasa.

A reunião foi acompanhada por todos os diretores da empresa, além da superintendente de relações humanas e os diretores do Sindicato, José Maria, Adair José e Rogério Matos.

Foram tratadas, principalmente, medidas que garantam um relacionamento responsável e representativo entre todas as instâncias da empresa

no tocante às demandas apontadas pelo Sindicato, no sentido de garantir o melhor desenvolvimento nas relações de trabalho dentro da Copasa.

O vice-governador, que também é presidente do Conselho de Administração da Copasa, concordou com argumento apresentado pelo Sindicato para que as instâncias negociadoras com o Sindicato tenham poder decisório, evitando a centralização do poder dentro da empresa. O professor Antônio Anastasia chegou mesmo a dizer que na eventualidade de quaisquer dificuldades dentro da empresa, mantém as portas do go-

verno abertas, para garantir o diálogo e o entendimento que visem o desenvolvimento dos projetos da empresa, compatibilizando-os com os interesses e direitos dos trabalhadores.

A reunião das duas direções com o vice-governador pode estar ressuscitando o equilíbrio no relacionamento humano dentro da empresa, garantindo a implantação de projetos que dependem de um conhecimento profissional dominado pelos trabalhadores e que sempre foi apresentado como mo-

tivo de força de trabalho e de empenho para o alcance de metas da Copasa.

Essa reunião já surtiu efeitos. A direção da empresa reabriu o diálogo com o Sindicato sobre as questões de saúde dos aposentados e licenciados, que têm sido motivo de luta judicial contra a empresa, com a totalidade de sentenças favoráveis aos trabalhadores. As reuniões para viabilizar esse entendimento serão conduzidas pelo diretor de Gestão Corporativa, Gelton Palmiere.

Trabalhadores se mobilizam contra a Emenda 3

A Emenda 3 do Projeto de Lei que implantou a chamada “Super-Receita” levantou críticas e manifestações por todo o País. A medida proíbe o auditor fiscal de multar empresas que descumprem a legislação trabalhista obrigando os profissionais a constituir empresa para poderem prestar serviços. São as chamadas empresas de “uma pessoa só”, que trazem prejuízos a praticamente todas as categorias, principalmente da área de informática, de comunicação, de jornalismo e de planejamento. Se o fiscal do trabalho não puder mais agir contra a fraude trabalhista, a situação só poderá ser contestada judicialmente, a partir de uma queixa do próprio trabalhador, após o rompimento do contrato pela empresa, num processo extremamente demorado.

As centrais sindicais mobilizaram os trabalhadores para irem às ruas defenderem a manutenção do veto do Presidente Lula à essa emenda que atende aos interesses dos patrões em detrimento do direito dos trabalhadores e representa uma ameaça aos direitos trabalhistas assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O SINDÁGUA MG tem participado dos protestos organizados pela CUT em Belo Horizonte e também em Brasília.

A pressão deve continuar para que o Congresso Nacional não derrube o veto presidencial, já estão sendo organizados protestos e paralisações de advertência em diferentes ramos de atividade. Além disso, os dirigentes sindicais estão pressionando deputados federais e senadores para conseguir que o veto presidencial à Emenda 3 seja mantido.

Emenda 3: o que é isso afinal?

Ao aprovar a Lei da Super-Receita (6.272/05), que unificou as secretarias da Receita Federal e da Receita Previdenciária em fevereiro deste ano, o Congresso também aprovou de carona, uma emenda à Lei nº 10.593/2002, que regulamenta o trabalho dos fiscais da Receita, da Previdência e do Trabalho.

O que diz a Emenda

“No exercício das atribuições da autoridade fiscal (...), a desconsideração da pessoa, ato ou negócio jurídico que implique reconhecimento de relação de trabalho, com ou sem vínculo empregatício, deverá sempre ser precedida de decisão judicial”.

O que muda

Se a Emenda 3 for aprovada, apenas a Justiça do Trabalho - e não um fiscal da Receita - poderá contestar um contrato firmado entre duas pessoas jurídicas para a prestação de serviços. Hoje, o fiscal tem prerrogativa para multar as empresas e desconstituir a pessoa jurídica, se verificar que ela funciona como uma forma de fraudar relações de trabalho e direitos trabalhistas.

O que significa para os trabalhadores

Empresas de diversas áreas, para se livrarem do pagamento de encargos trabalhistas e previdenciários, pressionam seus funcionários a se constituírem como pessoas jurídicas, ao invés de serem contratados pela CLT, é o fenômeno que ganhou o nome de “pejotização”. Com isso, os “ex-funcionários” são contratados como prestadores de serviço e deixam de ter direito a férias, 13º salário, FGTS, aposentadoria, licença-maternidade, auxílio-doença, entre outras coisas. Porém, a relação trabalhista permanece a mesma, o trabalhador continua exercendo as mesmas atividades de antes, nas dependências do contratante. Não há alteração na remuneração, subordinação e nem na carga horária do indivíduo que foi obrigado a se transformar em empresa para não perder o posto de trabalho.

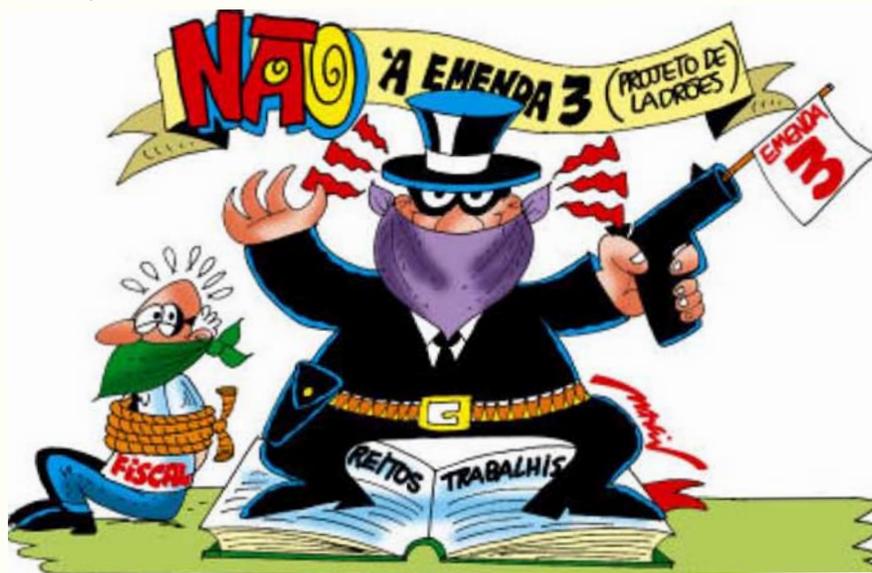


Ilustração: CUT

8º Congresso elege nova diretoria da Anapar

A Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão – ANAPAR realizou nos dias 23, 24 e 25 de março de 2007, em São Paulo, seu 8º Congresso Nacional, que reuniu delegações de todo o país. Durante o evento, foi aprovado o plano anual de atividades para o ano de 2007, definidas as iniciativas de fortalecimento da entidade e de maior aproximação com seus associados e também eleita a nova diretoria da Anapar.

A diretoria eleita para o triênio 2007/2010 conta com presença dos mineiros em sua composição. Cláudia Muiños Ricaldoni, da Forluz, é a representante de Minas na Diretoria Executiva e ocupará o cargo de secretária geral. O Conselho Fiscal será presidido pelo mineiro Sebastião Cardoso Barbosa, da Ceres. Já a Regional IV, que abrange os estados de Minas Gerais e Espírito Santo, conta com dois capixabas e quatro mineiros, sendo um deles o diretor do SINDÁGUA MG Rogério Matos de Araújo.

Os participantes do 8º Congresso Nacional da Anapar aprovaram ainda uma carta aberta ao Presidente Lula, manifestando sua preocupação com os rumos que a previdência complementar pode tomar neste segundo mandato e contrários a quaisquer alterações de coloquem em risco as políticas de incentivo e defesa dos



Delegação mineira no 8º Congresso da Anapar

fundos fechados de previdência complementar.

“Não podemos admitir que a previdência complementar seja encarada exclusivamente sob a ótica financeira. Deve ser fortalecido, ao contrário, seu objetivo social de manter o nível de renda e a qualidade de vida de milhões de cidadãos brasileiros em seu período de aposentadoria. A previdência complementar integra a seguridade social, e não pode ser encarada como mero investimento financeiro, como querem bancos e seguradoras”, ressaltaram na carta os delegados do evento.

DIA DAS MÃES ESPECIAL NO SINDÁGUA MG

ESPECIAL DIA DAS MÃES

Rosana Mont'Alverne apresenta sessão de contos



10 de maio
Quinta-feira
às 12h30
Sede do
Sindágua-MG

REALIZAÇÃO:



SEMSI
 Secretária das Mulheres do Sindágua-MG



APOIO:



aletria
 CONTO E CULTURA MINEIRAS
www.aletria.com.br



caravã aletria

O SINDÁGUA MG prestará uma homenagem especial às mães trabalhadoras em saneamento no próximo dia 10 de maio, quinta-feira, durante o intervalo do almoço, de 12h30 às 13h30, na sede do Sindicato (Rua Congonhas 518, Bairro Santo Antônio – BH/MG).

A Secretaria de Mulheres do SINDÁGUA MG – SEMSI preparou um evento alegre e divertido para prestigiar as mães pelo seu dia, comemorado no segundo domingo de maio.

O evento terá a presença da contadora de histórias Rosana Mont'Alverne, que apresentará a sessão de contos “A ciranda das mulheres” e serão sorteados vários brindes entre as participantes.

Todas as copasianas estão convidadas. Participe e traga também a sua mãe, avó ou tia para se divertir nessa atividade organizada para prestigiar o Dia das Mães.

PRÊMIO MOTIVACIONAL

O que era para ser uma gratificação se tornou uma dor de cabeça para os condutores

No final do ano passado, a direção da Copasa alterou as normas de procedimentos relacionadas ao pagamento da gratificação por dirigir veículos (GDV); acidentes de veículos, ressarcimento por danos e multas por infração de trânsito; e o regulamento do Grupo de Análises de Danos em Veículos e Infrações (GADVI). Mais uma vez, a direção da Copasa age de forma autoritária e ditatorial, mudando as regras sem respeitar a categoria e sem considerar o que foi acordado anteriormente.

As mudanças trouxeram penalidades e prejuízos para os trabalhadores. Os condutores que se envolvem em acidentes ou cometem infração de trânsito

agora terão que ressarcir integralmente a empresa das despesas recorrentes, inclusive, os custos da perícia técnica. Os trabalhadores que dirigem veículos da empresa passaram a ser penalizados também disciplinarmente, com advertência formal, suspensão ou cancelamento da credencial, suspensão do empregado e até demissão. O fundo de reserva para pagamento de multas ou danos por acidentes é constituído, única e exclusivamente, com o dinheiro do trabalhador, que tem 10% do seu "jeton" depositado no fundo e só pode utilizar o valor referente à sua contribuição individual para o abatimento do valor de multas ou acidentes.

Em razão da Copasa não comunicar aos trabalhadores em tempo hábil sobre as infrações recebidas, os condutores são penalizados duplamente, por que perdem o prazo para recorrer da multa nas Juntas Administrativas de Recursos de Infrações – JARI, e o Detran lança a multa duas vezes.

O GADVI passa a ser composto por seis pessoas, sendo 5 representantes da empresa: dois da Unidade de Transporte e um representante da Auditoria Interna, da Superintendência de lotação do empregado envolvido, e da Procuradoria Geral, contra 1 do trabalhador, representado por um dirigente sindical. Nessa conta injusta, os trabalhadores têm poucas chances (para não dizer quase nenhuma). "Só temos direito a um voto em favor do trabalhador. Algumas vezes, eu tive que sair da sala para não dar quorum na reunião e os trabalhadores não serem prejudicados. Na maioria dos casos o condutor está sendo obrigado a pagar a conta, sendo ele culpado ou não pelo acidente" alertou o diretor do SINDÁGUA MG, Adair José da Silva.

Devido às arbitrariedades cometidas nas mudanças das normas de procedimento e nas avaliações dos acidentes que

têm prejudicado os trabalhadores, sem chance de defesa, o SINDÁGUA MG tomou a decisão de sair do GADVI e já oficializou a empresa sobre a decisão. Além disso, o Sindicato constituiu uma comissão, formada por dirigentes sindicais, para questionar a empresa, se preciso juridicamente, sobre a alteração das normas estabelecidas anteriormente em Acordos Coletivos de Trabalho, o que representa alteração unilateral do contrato de trabalho.

Atrasos no pagamento

As mudanças referentes ao Prêmio Motivacional afetaram também o pagamento da gratificação. Desde janeiro, os condutores não podem mais contar com o "jeton" no contracheque do final do mês. Diversos trabalhadores não estão recebendo o adicional, enquanto outros receberam dobrado em determinados meses. Em reunião com o SINDÁGUA MG, no último dia 20, o Diretor de Gestão Gelton Palmieri disse que os problemas foram acarretados pelos erros no SAP e serão corrigidos no pagamento do mês de maio.

VR reassume os tíquetes refeição/alimentação

Depois de um desastre na administração dos tíquetes refeição/alimentação nos dois últimos anos, quando os trabalhadores simplesmente não conseguiam efetuar suas compras, nova licitação credenciou a empresa VR para atender a categoria. Um cuidado maior na mais recente licitação impediu que fosse novamente credenciado prestador de serviço sem qualificação para atender os trabalhadores em todo o estado, como vinha acontecendo.

Quem tiver ainda valor em cartão da empresa que prestava o serviço, será prudente que gaste logo.