

SINDÁGUA

Sindicato dos Trab. nas Ind. de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais



**Os trabalhadores intensificam a mobilização em todo o Estado para acompanhar as negociações do Acordo Coletivo 2008 entre os sindicatos e a direção da Copasa. A Pauta de reivindicações foi entregue e nesta semana já acontecem as duas primeiras reuniões. Confira as reivindicações da categoria.
PÁGINAS 4 a 8**



Categoria reivindica a qualidade no trabalho

- * Não à Terceirização das atividades fins**
- * Garantia de emprego * Salários compatíveis**
- * Produtividade medida com transparência**
- * Justa Participação nos Lucros**

NÓS CONSTRUÍMOS UMA EMPRESA RESPEITADA

Categoria se mobiliza pelo trabalho com qualidade

Q - A propaganda da Copasa veiculada em horário nobre da TV fala em "Qualidade". Tão antigos quanto a Dercy Gonçalves ou exóticos como o Falcão reconhecem que o produto do nosso trabalho tem a marca registrada da excelência e da confiabilidade, pois trata-se de algo para ser ingerido e não causar mal à saúde. Por isto, na propaganda os artistas fogem do "outro copo d'água", de qualidade duvidosa, principalmente neste país de agora vitimado por doenças endêmicas, onde as autoridades governamentais vão perdendo a guerra para os mosquitos.

A qualidade da água da Copasa

é resultado de anos de trabalho e de especialização, de investimento em treinamentos e de uma categoria que veste a camisa da empresa e que prima por sua responsabilidade. Um dos pilares de nossa pauta de reivindicações é exatamente garantir esta excelência de qualidade, resguardando as condições de trabalho da categoria e, sobretudo, impedindo que interesses de terceiros possam macular a imagem da empresa com a precarização dos serviços.

A terceirização é uma grande preocupação em serviços essenciais, voltados para a saúde pública e cuja responsabilidade do Estado é definida constitucionalmente. Não apenas a garantia da obediência ao pre-



ceito do concurso público para exercer as atividades fins deve ser respeitada, mas também dotar as condições de

qualidade necessárias para o exercício profissional dos trabalhadores. Lutamos pelos direitos e pela valorização da categoria, mas primamos também pela defesa incondicional da Copasa como um patrimônio social, em que o lucro só pode ser reconhecido na saúde do povo e na universalização do saneamento.

Comissão dos trabalhadores definiu atuação do Sindicato

As assembléias e os demais sindicatos definiram um total de 42 companheiros para participarem do processo de negociações. Além dos negociadores sindicais, que participam na mesa junto com os representantes patronais, os demais trabalhadores acompanham de perto todo o processo e realizando reuniões logo em seguida na SINDÁGUA para fazer avaliações e tomar posicionamentos.

Antes da participação na mesa de negociações, os representantes da categoria participaram de um seminário na Escola Sindical 7 de Outubro, no Barreiro, e no Sesc Venda Nova, onde foi feito um levantamento de conjuntura e situação interna na Copasa, com orientação de técnico economista do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (Dieese).

Todas as questões que envolvem os acordos coletivos com a Copasa foram abordadas e passado um pente fino em problemas que afligem a categoria dentro da empresa. Foram levantados todos os documentos necessários ao suporte nas negociações e definidos os passos estratégicos da comissão e do Sindicato para a mobilização dos trabalhadores.



Regina, do Dieese



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:** Gráfica BH

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: comunicacao@sindagua.com.br

Copasa recebe a pauta dos trabalhadores

O SINDÁGUA, Saemg, Senge e Rodoviários entregaram, na última sexta-feira, dia 4 de abril, as pautas de reivindicações à Comissão Patronal instituída pela Copasa para negociar o Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009. Durante a reunião, a direção do SINDÁGUA solicitou a alteração dos dias de negociação para terça-feira (à tarde) e quarta-feira (pela manhã), facilitando a movimentação de companheiros eleitos em assembléia para participarem da comissão de negociação que representa o conjunto dos trabalhadores.

As reuniões começam nesta terça-feira, dia 8, e obedecerão este calendário até o fechamento das negociações e eventual aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho.



José Maria e Walter Santos, coordenadores da campanha salarial

Pauta significativa com reivindicações vitais

As entidades sindicais procuraram elaborar pautas de reivindicações enxutas e que contivessem pontos de relevância para o conjunto de trabalhadores. Muitos pontos talvez nem precisassem entrar na Pauta, mas foram reforçados em função do não cumprimento pela empresa das determinações do ACT. Poderíamos destacar entre estas preocupações, erros cometidos com o não pagamento de horas-extras, prejuízo aos trabalhadores com mudanças na GADVI, problemas de enquadramento de companheiros em um PCS obscuro, sem nenhuma transparência, regulamentação draconiana nos processos de promoções e de avaliação de desempe-

nho, sofrimento extenuante com posicionamento inadequado ao atendimento à saúde dos trabalhadores, não correção de graves problemas apontados por perícia relativos à saúde e segurança no trabalho.

Junto ao rol de reivindicações apontadas pelos trabalhadores em assembléia, temos nesta data-base cinco grandes pontos de preocupação:

1- Reajuste de salário no modelo de 2006, ou seja, pelo dobro do INPC, garantindo-se ainda um ganho real pela variação do PIB de 2007;

2 - Produtividade aferida por regulamento a ser definido por estudos de uma "Comissão Paritária" e aprovado

pelo Conselho de Administração da Copasa;

3 - Participação nos Lucros com pagamento de parte fixa de 50% e 50% variável, sendo a primeira parcela paga em abril de 70% e, a segunda, de 30% em outubro, com o novo regulamento definido por uma comissão paritária;

4 - Revisão das Metas e Indicadores da GDI por comissão paritária;

5 - Impedimento à terceirização nas atividades meio e fim da empresa, cumprindo o Termo de Ajuste de Conduta firmado com Ministério Público do Trabalho e assegurando que as contratações se darão por meio de concurso público, conforme exigência da Constituição Federal.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CAMPANHA SALARIAL 2008/2009

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

REAJUSTES SALARIAIS

Será aplicado, no salário de 30 de abril de 2008, reajuste salarial pelo dobro da inflação do INPC do IBGE, calculado entre os meses de maio/2007 e abril/2008.

GANHO REAL AOS SALÁRIOS

Nos salários já reajustados na forma da reivindicação acima, será aplicado o ganho real, com base no crescimento do PIB do ano anterior.

PRODUTIVIDADE

A COPASA, através de comissão paritária, procederá estudos de revisão do regulamento de pagamento da produtividade, aprovado pelo Conselho de Administração da COPASA, e promoverá as alterações em período não superior a 90 (noventa) dias, devendo ser aplicado sobre os salários já corrigidos, na forma dos itens anteriores, o percentual correspondente à variação de sua receita bruta do ano anterior, a título de Produtividade, que deverão ser aprovadas pelas assembleias da categoria.

GDI

Revisão das Metas e Indicadores da GDI, através de comissão paritária, com prazo máximo de 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos, que deverão ser aprovadas pelas assembleias da categoria.



PISO SALARIAL

A COPASA fixará o piso salarial de seus empregados/empregadas a partir de 1º de maio de 2008, no valor de R\$ 830,00.

PL – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

A COPASA, através de comissão paritária, se

compromete a rever:

a) Os indicadores da PL já existentes e substituir os indicadores a serem definidos pela comissão;

b) O pagamento da PL e a proporção de suas parcelas, sendo a primeira equivalente a 70% de seu valor total, a ser paga no mês de abril e a segunda de 30% em outubro;

c) A distribuição da PL, em 50% fixa e 50% variável nos salários dos empregados da COPASA;

d) As alterações serão implementadas no prazo máximo de 90 (noventa) dias, após a conclusão dos trabalhos da comissão, inclusive, o não-desconto dos abonos legais, licenças maternidade e paternidade, atestados médicos e licença para acompanhamentos de falecimento de parentes, faltas abonadas e atividades referentes aos órgãos de organização da categoria, que devem ser aprovados pelas assembleias da categoria.

CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

VALE TRANSPORTE

A COPASA fornecerá, sem a participação financeira



de seus empregados e empregadas, o vale transporte para todos os empregados que utilizem o sistema de transporte coletivo, municipal e intermunicipal.

Para efeito de pagamento, a distância do percurso para o fornecimento do benefício passa a ser de até 100 km.

A COPASA fornecerá, sem ônus, vale transporte escolar, durante o período de férias na empresa, para os empregados e empregadas estudantes em todos os níveis de escolaridade.

A COPASA instituirá o vale combustível para os empregados que não utilizam o sistema de transporte coletivo.

FÉRIAS

A COPASA pagará prêmio de gratificação de férias as seus empregados e empregadas, passando o seu valor para 100% (cem por cento) do rendimento bruto dos salários.

O desconto do adiantamento de férias será em dez parcelas iguais, para todos aqueles que optarem pelo parcelamento.

DIÁRIAS DE VIAGEM

A COPASA se compromete em rever, em período não superior a 90 (noventa) dias, rever as disposições quanto às normas de viagem e deslocamento, garantindo igualdade de tratamento, quanto aos valores e forma de adiantamento e nas exigências de prestação de contas.

HORAS EXTRAS

A COPASA se compromete a rever o Acordo Extraordinário sobre as horas extras, nos seguintes itens:

a) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas de segunda a sábado;

b) 200% (duzentos por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhadas em domingos e feriados ou no dia destinado à folga do empregado;

c) Os pagamentos das horas nos plantões operacionais e nos dias de liberalidade ou folga serão realizados proporcionalmente aos valores de hora extra a serem eventualmente pagos;

d) O adicional noturno será aplicado após a observação dos percentuais acima descritos.

REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A partir do primeiro dia de vigência da Norma Coletiva, a duração da jornada de trabalho será reduzida para 35 (trinta e cinco) horas semanais, mantida a remuneração, inclusive em relação ao repouso e outros benefícios, sendo considerado o sábado dia útil não trabalhado.

A jornada de trabalho será reduzida em uma hora, no intervalo para almoço e descanso, com consequente redução do horário de saída do empregado, mantendo a flexibilidade de horário pela parte da manhã e a tarde.

LICENÇA MATERNIDADE

A COPASA implantará a licença maternidade de 6 (seis) meses.

Não considerará a licença para apuração na Participação do Lucros e nem repercursão na avaliação de desempenho.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, CONSELHO FISCAL E CONSELHO DIRETOR

A COPASA disponibilizará três vagas para representantes eleitos pelos trabalhadores, com direito a voto, para comporem os conselhos de administração, fiscal e diretor da COPASA.

TERCEIRIZAÇÃO

A COPASA se compromete ao cumprimento do Termo de Ajuste de Conduta firmado com Ministério Público do Trabalho, em relação a não-contratação de empregados terceirizados nas atividades meio e fim da empresa, assegurando que as contratações se darão por meio de concurso público, conforme exigência da Constituição Federal.

GADVI e PRÊMIO MOTIVACIONAL

A COPASA se compromete, através de comissão paritária, a rever as normas de pagamento, credenciamento, ressarcimento e grupo de análise de acidentes com veículos da empresa, no prazo máximo de 90 dias, visando a correção e engradamento das disposições contidas no Acordo Coletivo de Trabalho e respeito à legislação sobre a matéria.

LEITURISTAS

A COPASA se compromete a rever os estudos referentes à função de leiturista, aplicando as sugestões acordadas em 2005, com ênfase para:

a) Redefinição da carreira de crescimento do leiturista, frente ao Plano de Cargos e Salários da COPASA;

b) Política de qualificação para os leituristas, através de cursos de formação nas diversas atividades da empresa;

c) Pagamento do adicional de periculosidade/pe-nosidade para os leituristas, assegurando o pagamento do adicional sobre os seus rendimentos totais.

OPERADORES DE TELEMARKETING E ATENDENTES COMERCIAIS

A COPASA se compromete a criar políticas e definir critérios para o crescimento profissional e valorização dos atendentes comerciais e dos operadores dos 115.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS E SOCIAIS

CESTA BÁSICA / TÍQUETE REFEIÇÃO

A COPASA se compromete a corrigir a Cesta Básica e o Tíquete Alimentação, no percentual equivalente ao dobro do INPC apurado no período de maio de 2007 a abril de 2008.

Os referidos benefícios serão concedidos a todos empregados e empregadas, sem qualquer participação financeira dos (as) mesmos (as).

No período em que durar o afastamento por auxílio doença, acidente de trabalho ou licença médica, os empregados e empregadas detentores do direito ao Cesta Básica e o Tíquete Alimentação, receberão os benefícios nas mesmas condições dos empregados da ativa.

A COPASA corrigirá a Cesta de Natal, pelo valor equivalente ao dobro do INPC, apurado no período de maio de 2007 a abril de 2008, benefício a ser estendido a todos os empregados e empregadas, ainda que afastados pelo instituto previdenciário.

AUXÍLIO CRECHE

A COPASA atualizará o Auxílio Creche pelo dobro do INPC, através de reembolso mensal e pagará 50% do Auxílio Creche para todos os empregados do sexo masculino.

O valor pago atualmente do Auxílio Creche, para os filhos de 0 a 2 anos, o benefício passará para os filhos até 5 anos.

A COPASA retornará a antiga forma do presente de Natal para as crianças.

ASSISTÊNCIA ESPECIAL

A COPASA reajustará, pelo valor corresponde ao dobro do índice do INPC, através de reembolso mensal, a assistência prestada aos filhos e filhas de empregados e empregadas, portadores de necessidade especiais.

SALDO SAÚDE

A COPASA corrigirá o Saldo Saúde com base nos custos e inflação de saúde, estudando, ainda, para que o Saldo Saúde seja repassado ao Programa de



Baixo Risco.

A COPASA criará saldo de saúde específico para tratamento odontológicos.

A COPASA se compromete a definir garantias mínimas, como assistência médica e auxílio de deslocamentos, aos empregados e empregadas, que prestarão serviços fora do estado de Minas Gerais ou no exterior.

PLANO DE SAÚDE APOSENTADOS POR DOENÇAS COMUM, ACIDENTE DE TRABALHO E DOENÇA OCUPACIONAL

Ficam garantidos os direitos de utilização do Plano de Saúde de Baixo Risco aos aposentados por doença comum, acidente do trabalho e doença ocupacional, nos termos das normas internas da COPASA: Carta DRRH 01/97 (de 07/01/1997) e Normas de Procedimentos nº 2201-004/0 (de 19/06/2001) e nº 80-040/00.

Ficam garantidos os direitos de fornecimento de Cesta Básica aos aposentados por doença ocupacional e acidente do trabalho, nos termos das normas internas da COPASA:

Carta DRRH 01/97 (de 07/01/1997) e Normas de Procedimentos nº 2201-004/0 (de 19/06/2001) e nº 80-040/00.

Fica garantida e convalidada a cláusula 34ª do ACT 2006/2008 aos aposentados por tempo de serviço ou PAAV.

A COPASA compromete-se a subsidiar os custos de medicamentos para tratamento contínuo, desde que apresentados a comprovação da necessidade por avaliação médica.

MATURIDADE

A COPASA se compromete a criar planos de valorização dos empregados “veteranos” que encontram-se sem expectativas profissionais.

A COPASA se compromete ao pagamento, para todos os empregados e empregadas que completarem 30 e 35 anos de serviços prestados, de uma gra-

tificação equivalente a 100% (cem por cento) da remuneração, em parcela única, no ano que o empregado completar o tempo de serviço e no mês de seu



aniversário.

A COPASA se compromete a estudar a viabilidade da reedição do PAAV ou outro plano que assegure aos trabalhadores na condição de pré-aposentadoria, uma compensação pelas perdas do fator previdenciário, bem como as diferenças pagas pela PREVIMINAS e complementação do Plano de Saúde.

PREVIMINAS

A COPASA, na condição de patrocinadora, compromete-se após a assinatura do presente, a criar comissão paritária, com representação eleita dos participantes ativos e assistidos para acompanhamento do plano de previdência dos trabalhadores da COPASA, garantindo a manutenção de todos os seus direitos.

Em idêntico período, compromete-se a elaborar planos alternativos para atendimento das mulheres e dos empregados e empregadas com aposentadoria especial.

OUTROS

Será facultado ao empregado e empregada a sua ausência no local de trabalho, quando da data de seu aniversário.

A COPASA se compromete implementar estudos para o financiamento de casa própria.

A COPASA se compromete a reedição da licença sem vencimentos.

CLÁUSULAS SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Revisão e implementação dos pagamentos dos adicionais de periculosidade e insalubridade de acordo com estudos a serem realizados por comissão paritária.

A aplicação do adicional de insalubridade deverá ser sobre o Salário Nominal do empregado.

Pagamento do adicional de periculosidade/penosidade aos trabalhadores em atividades operacionais externas, tais como equipe de corte, religação e SAT.

A COPASA se compromete a disponibilizar os equipamentos e materiais de segurança indispensáveis para os trabalhadores, bem como a cursos de reciclagem, orientações e apoio aos cipistas.

A COPASA se compromete a rever e ampliar o quadro de segurança e medicina do trabalho, contratando maior número de engenheiros de segurança e médicos do trabalho. Quanto aos técnicos de segurança do trabalho, estes deverão ser lotados por distrito ou divisão operacional.

Reavaliar as condições de risco dos trabalhadores do almoxarifado de produtos químicos, central de cloro Ete's e elevatórias de esgotos.

Implementar controles e campanhas preventivas para as doenças críticas (diabetes, hipertensão arterial, obesidade/sedentarismo e outras) com gratuidade para os medicamentos utilizados durante o tratamento.

Criar programa de acompanhamento para os períodos de menopausa e andropausa.

Liberação do dia/hora para realização de exames específicos originados do exame médico periódico.

Definição de exames médicos para os trabalhadores em atividades em contato com esgoto, levando em conta os riscos bacteriológicos.

A COPASA, enquanto responsável pela lavagem e desinfecção de uniformes dos trabalhadores/trabalhadoras que se ativam em serviços ou áreas insalubres, com riscos de exposição ou contato com patógenos, se compromete a prover de tantas quantas unidades sanitárias de higienização de uniformes se fizerem necessárias, operadas por equipes especializadas de seu efetivo funcional, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da entrega desta pauta de reivindicações.

A COPASA criará simbologia própria para abono do ponto nos casos de exames médicos de retorno.

CLÁUSULAS PCCS

A COPASA constituirá comissão paritária para elaboração de Plano de Cargos, Carreiras e Salários, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, visando a celebração de Acordo Extraordinário sobre PCCS, com homologação e depósito do Acordo Coletivo, junto à DRT.

CLÁUSULAS DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E FORMAÇÃO

A COPASA se compromete a correção, pelos índices apurados pelo dobro do INPC, do valor pago na convenção anterior a título de Auxílio Educação, para os dependentes de empregados e empregadas que estejam cursando o 1º grau.

Para os dependentes de empregados e empregadas que estejam cursando o 2º grau o valor passará a ser de R\$ 644,28.

Para os dependentes de empregados e empregadas que estejam cursando o 3º grau o valor passará a ser de R\$ 966,42.

Inclusão do curso de idiomas para a percepção do

benefício de Auxílio Educação.

O Auxílio Educação deverá ser pago mensalmente, em substituição a frequência semestral.

A COPASA fornecerá gratuitamente todo material escolar necessário aos empregados, empregadas e dependentes, desde que não recebam o Auxílio Educação.

A COPASA, investindo na formação profissional de nível técnico e 3º grau, de seus empregados e empregadas, arcará com o custeio de 100% dos valores dos cursos e materiais.

A COPASA arcará com o custeio de 100%, sobre o valor dos cursos pós-graduação, mestrado e MBA para todos os empregados em atividades fins da empresa.

A COPASA revisará o programa de formação para os empregados e empregadas na condição de Trainee.

CLÁUSULAS SINDICAIS

DIRIGENTES SINDICAIS



A COPASA manterá a liberação de dirigentes sindicais, mediante convocação da entidade sindical, sem nenhum ônus para entidade sindical, para exercício de suas atividades constitucionais e delegadas pela categoria, junto aos sindicatos.

A COPASA liberará, por indicação da entidade, um engenheiro dirigente sindical para o Senge-MG.

A COPASA liberará, por indicação da entidade, um dirigente sindical para a CUT/Minas.

A COPASA liberará, por indicação da entidade, um dirigente sindical para a Federação Nacional dos Urbanitários.

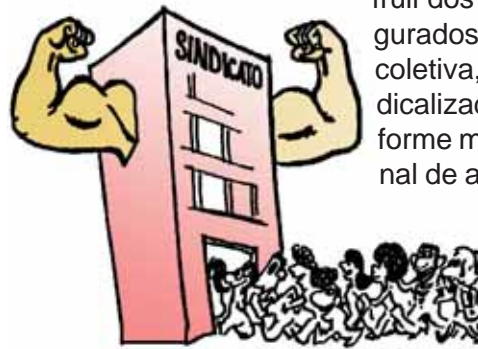
A COPASA liberará, por indicação da entidade, um dirigente sindical para a Federação Estadual dos Urbanitários.

A COPASA liberará um dirigente sindical para o Sindicato dos Rodoviários de Belo Horizonte.

TAXA DE FORTALECIMENTO

Independente das contribuições previstas em Lei, a Copasa se compromete a descontar, em folha de pagamento, a título de Taxa de Fortalecimento, os valores correspondentes ao percentual autorizado pelas Assembléias Gerais da categoria dos salários de todos os seus empregados pertencentes à categoria profissional representada pelos Sindicatos signatários,

que venham a usufruir dos benefícios assegurados pôr esta norma coletiva, sejam eles sindicalizados ou não, conforme menção em ata final de acordo coletivo.



DATA BASE

Fica mantida a Data Base no dia 1º de maio de cada ano.

GARANTIA DE EMPREGO

Durante a vigência do presente acordo não poderá ocorrer desligamento arbitrário ou sem justificativa.

A COPASA garantirá o emprego dos trabalhadores que tiverem a condições de pré-aposentadoria (INSS e Previminas), nos últimos 36 meses anteriores a percepção dos direitos, a fim de evitar problemas sociais, e justificar a dedicação do tempo de trabalho para a empresa.

ACORDO COLETIVO – VIGÊNCIA

Fica aprazado que o presente Acordo Coletivo terá sua validade no período de 1º de maio de 2008 a 30 de abril 2009;

A COPASA pagará a multa diária, equivalente a um salário mínimo vigente/dia por descumprimento de cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho.

MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES

Ratifica-se, para todos os efeitos legais e jurídicos, a validade dos acordos coletivos e extraordinários anteriores nas cláusulas que não colidirem com o presente acordo.