

SINDÁGUA

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



PL está maior e mais justa

Agora não tem conversa, nem interpretações dúbias, A PL É 100% LINEAR! Do servente ao presidente, independente do salário, cargo ou função exercida, todos os trabalhadores vão receber a mesma fatia do lucro construído pelo trabalho coletivo. A conquista pode ser celebrada duplamente, pois o esforço de cada um resultou num crescimento de 28,82% nos lucros da Copasa em 2009, o que vai gerar um aumento de mais de 40% no valor a ser distribuído para os trabalhadores.

É importante ressaltar que essa vitória histórica foi construída ao longo de vários anos pela categoria e os sindicatos, que em 2005 garantiram, pela primeira vez, a Participação nos Lucros (PL) na Copasa e em 2008, através de uma greve que mobilizou milhares de trabalhadores e trabalhadoras, decidiram em massa que o benefício seria rateado de forma igualitária.

A decisão da categoria não reflete apenas nos contracheques, mesmo que para alguns a PL seja vista apenas com um dinheiro a mais, a distribuição linear é uma forma de valorizar, igualmente e sem

privilégios, todas as funções existentes dentro da empresa e trazer a cada trabalhador a sensação de pertencimento e de ser uma peça fundamental para o desenvolvimento de um serviço essencial ao povo mineiro. A PL de 2009, que será distribuída este ano, é a demonstração

que todos aqueles que constroem diariamente a Copasa, fazendo dela referência nacional e internacional em saneamento, são iguais, têm o mesmo valor, formam um todo uno e têm orgulho de serem chamados "copasianos".

Cada trabalhador vai receber cerca de R\$ 3.000,00 - PL. Em 2009 a categoria atingiu 94,8% das metas referentes ao cálculo da PL, que teve um crescimento de 40,28%, e receberá R\$ 34.526 milhões, dividido igualmente entre todos os 11.442 empregados da Copasa.

Cada trabalhador deverá receber R\$ 3.000,00, divididos em duas parcelas a serem pagas em abril e outubro. Poderá haver diferenças em virtude de horas extras ou se o número de horas efetivamente trabalhado durante o ano de apuração for menor do que o total de horas estabelecida pela empresa. Mas o importante é que o montante do lucro será dividido igualmente entre todos.

O resultado dos lucros da Copasa em 2009 foi de R\$ 525.306 milhões, com crescimento de 28,82% em relação a 2008. O lucro operacional também aumentou significativamente.

Os números demonstram que os trabalhadores fizeram, e continuam fazendo, a sua parte, trazendo contínuos resultados positivos nos indicadores da empresa, que tem crescido ano a ano.

Começa a Campanha Salarial 2010

Trabalhadores apresentam suas reivindicações

Em assembleias realizadas em todo o Estado, durante o mês de março, os trabalhadores de todas as localidades da Copasa apresentaram as suas reivindicações para o Acordo Coletivo de Trabalho 2010/2012. As assembleias e reuniões preparatórias da diretoria do SINDÁGUA MG marcam o início da Campanha Salarial 2010. **Página 3**

Copasa recebe as pautas de reivindicações dos sindicatos

SINDÁGUA, Senge e Saemg entregaram ao presidente da Copasa, Ricardo Augusto Simões, as pautas de reivindicações das suas categorias. Durante a entrega dos documentos, a direção da empresa apresentou a comissão de negociação patronal e agendou o início das negociações. **Página 5**



Pauta é disponibiliza aos trabalhadores

A Pauta de Reivindicações entregue pelo SINDÁGUA MG pode ser conferida no site do Sindicato e nas **páginas 5 e 6**.

“Viver com saúde é preciso”

Cuidar do saneamento básico se transforma em preocupação com a sobrevivência humana

Instituído pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1992 como o “Dia Mundial da Água”, o 22 de março passou a ser uma data muito mais preocupante do que comemorativa. Durante as catástrofes provocadas pelo desarranjo nas condições climáticas e nas trágicas conseqüências dos terremotos recentes, as cenas de pessoas com canecas nas mãos implorando pela água foram sintomáticas dos graves problemas pela falta desta preciosa responsabilidade pela sustentação da vida humana.

No Brasil, que ainda vivemos sem tais problemas, continuamos em nossa luta para que as autoridades governamentais possam cumprir suas responsabilidades em garantir o acesso à água tratada e reciclagem do esgoto como políticas públicas para a saúde da população.

Em nossa atuação sindical não nos furtamos da defesa deste direito social e marcamos sistematicamente a luta os trabalhadores e da sociedade pela universalização do saneamento e de todas as garantias para que as responsabilidades constitucionais do Estado sejam cumpridas através dos seus instrumentos apropriados, empresas como a Copasa. Para falar um pouco deste assunto, conversamos com o presidente do SINDÁGUA, José Maria dos Santos, que mostra sua preocupação com as questões ambientais, desde o sucateamento de iniciativas empresariais criadas para impedir doenças endêmicas provocadas pela falta de saneamento, chegando até a trágica devastação pela extração criminosa do solo, comprometendo recursos hídricos e deteriorando as condições de vida.

Como você caracteriza a preocupação e o trabalho de entidades de classe como o SINDÁGUA pela preservação ambiental?

José Maria – O SINDÁGUA sempre esteve na vanguarda da defesa ambiental e na luta pela universalização do saneamento. Marcamos sempre a nossa presença em todas as discussões sobre o papel público da Copasa e as responsabilidades do Estado. Além de nossas preocupações nos ambientes de trabalho, antes de tudo somos cidadãos e honramos aí nossa luta pelos direitos sociais.

Há quem reclame desta atuação, sob alegação de que sindicato deve lutar apenas por direitos do trabalho?

José Maria – Quando lutamos pelos direitos dos trabalhadores, estamos ao mesmo tempo zelando por quem garante a qualidade dos serviços da empresa. Por isto condenamos a terceirização irregular, que entrega serviços caracterizados como atividades fins da Copasa para as mãos de quem não pode arcar com a responsabilidade de eventuais danos provocados à saúde do povo.



Água de qualidade e tratamento de esgoto são serviços essenciais. Como cidadão devemos exigir este direito natural de nos alimentarmos como uma água sadia.

Como percebe hoje a situação do saneamento ambiental em Minas Gerais?

José Maria – A Copasa sempre foi um exemplo de compromisso social nas políticas públicas de saneamento em nosso Estado. A partir da sua entrada no mercado de ações, com o objetivo de dar lucros para investidores, perdemos a antiga vocação de socorrer a saúde do povo com recursos a fundo perdido, obrigação e responsabilidade destinado ao Estado, que tem a empresa como um dos seus principais instrumentos. Falta ainda muita coisa a ser feita em Minas. Consideramos também um grave prejuízo as articulações que criaram a Copanor, dividindo o Estado em duas políticas de saneamento, uma para regiões ricas e outra para o aglomerado de cidades pobres e que representam baixa receita com tarifas. A Copasa passou a administrar busca de lucros e a Copanor a administrar rincões de pobreza. O resultado do trabalho de ambas, no entanto, deve ser responsabilizado ao Estado.

Que modificações percebe na relação da Copasa para o atendimento da expectativa de atingirmos a universalização do saneamento?

José Maria – Em primeiro lugar precisamos democratizar as instâncias de decisões, ouvir os municípios e respeitar a indicação das obras prioritárias de cada região, garantir discussões amplas como em um orçamento participativo. Há de se notar também a gravidade que enfrentamos com doenças endêmicas resultado de condições sanitárias precárias. A falha no saneamento

repercute imediatamente nos hospitais. Por isto precisamos de políticas públicas integradas. Isto só pode ser obtido a partir de ações e compromissos de governo comprometidas com as necessidades básicas da sociedade e que não ponha os projetos políticos de crescimento pessoal na frente das emergências sociais.

O que podemos fazer para reparar os rumos deste compromisso da empresa e do próprio governo do Estado?

José Maria – Em primeiro lugar, precisamos de conscientização sobre os compromissos coletivos. Os responsáveis pelas condições que temos são estes políticos que estão aí no governo e nos cargos legislativos. Infelizmente, viram as costas para políticas que estabeleçam condições mais humanas. Quem não nos representa e que tem nos virado as costas precisa ser impedido de continuar usurpando cargos eletivos. As empresas públicas e estratégicas para o Estado são vítimas de um entreguismo. Infelizmente, aquela atitude do ex-governador Itamar Franco, que barrou a venda criminosa da Cemig, não ganhou adeptos entre os donos do poder que comandam hoje o Estado. As empresas estão sendo sucateadas e a sociedade prejudicada em seus direitos básicos sob a responsabilidade do poder público.

Como cada um de nós pode contribuir para um projeto de justiça social no acesso às condições sanitárias adequadas?

José Maria – Nos preocupamos muito com o saneamento nas periferias, em locais de pobreza crônica. Mas nos preocupamos também com ação criminosa de mineradoras, que devastam extensas áreas de mata virgem, comprometendo seriamente mananciais de água e de biodiversidade. Vivemos um tempo de medo com as variações extraordinárias nas condições climáticas e a cada vez mais constante incidência de surtos de doenças típicas da falta de cuidados sanitários. O Estado, repito, precisa de políticas públicas integradas. Empresas extrativistas de riqueza mineral não podem contar com a parcimônia do Estado e das empresas públicas que dependem dos recursos naturais como matéria prima para serviços de saneamento. Não adianta apenas denunciar o extrativista. Quem não reclama, não intervém e apenas lamenta os prejuízos é igualmente culpado.

Que mensagem deixaria para todos como reflexão no “dia da água”?

José Maria – Deixaria uma reflexão de esperança de que todos possam enxergar sua responsabilidade para preservar este bem precioso. Perguntaria apenas o que poderíamos sentir....

Saudosa Dr^a Lourdes Santana

Informamos aos trabalhadores, com pesar, o falecimento da nossa companheira e advogada Dr^a Lourdes Santana, ocorrido no sábado, 13 de março. Lourdes atuou no Departamento Jurídico do Sindicato por cerca de 20 anos, conduzindo centenas de processos dos associados da entidade, não apenas na Região Metropolitana, mas também em constantes viagens pelo Estado.

Destacava-se em seu trabalho, sobretudo na vara de família,

pelo carinho dedicado, transformando eventuais litígios em entendimentos sadios e decisões respeitáveis. Com apenas 67 anos, sua passagem deixou-nos uma marca de amizade e de exemplo de tranquilidade e paz para nos postarmos diante das adversidades.



Pauta de reivindicações é definida em assembleias

Entre 15 e 25 de março, os trabalhadores em todo o Estado se mobilizam em mais de 50 assembleias realizadas nas diversas localidades da Copasa e apontaram as reivindicações para a Pauta a ser negociada entre o SINDÁGUA e a direção da empresa. Além das reivindicações, a categoria declarou a assembleia aberta em caráter permanente e autorizou o Sindicato a instaurar dissídio coletivo e encaminhar movimento de greve diante de eventual dificuldade nas negociações.



O pontapé inicial da Campanha Salarial 2010 ocorreu em fevereiro durante a reunião da diretoria plena do Sindicato, quando foram constituídas as comissões de estudo de diversos pontos da pauta (plano de saúde, GADVI, horas-extras, terceirização, GDI, PL, AECO) e definido o cronograma de reuniões e assembleias.

Nessa reunião, os dirigentes sindicais anteciparam severas reclamações apresentadas pelos trabalhadores nas localidades, desde precariedade de condições estruturais

na empresa, mas também carências grosseiras como falta de equipamento de proteção individual (EPI), além de dificuldades impostas pela Copasa na administração de benefícios como vale-refeição, diárias por deslocamento e outros. Num dos problemas apresentados por todos como consenso e de extrema gravidade, os companheiros denunciam a tragédia que a terceirização escandalosa tem provocado na Copasa.

SINDICATO ORIENTA PRÉ-PAUTA Nas assembleias realizadas em todo o Estado, os

dirigentes sindicais orientaram os companheiros através de uma pré-pauta de reivindicações elaborada pelos diretores do SINDÁGUA MG. O documento foi dividido em nove blocos distintos, contendo desde cláusulas econômicas até as de caráter de formação e educação.

O presidente do Sindicato, José Maria dos Santos, salienta que os trabalhadores foram orientados para a formulação de uma pauta de reivindicações com preocupações essencialmente coletivas, mas que não deixassem de apresentar nas assembleias eventuais problemas enfrentados em cada base, além de colaborarem com idéias sobre as reivindicações clássicas da categoria. "Precisamos alcançar um Acordo Coletivo representativo para todos e encaminhar todas as discussões necessárias para reparar injustiças e problemas enfrentados pelos companheiros em todo o Estado", afirmou José Maria.

Copass Saúde empossa os novos conselheiros



Eleitos pelos trabalhadores e os indicados pela empresa têm pela frente árduo trabalho de recuperação de nosso programa de saúde.

Os trabalhadores da Copasa votaram em peso para eleger os novos representantes dos Conselhos de Gestão e Fiscal da COPASS SAÚDE. Apesar de única, a Chapa "Por um Copass com Saúde" recebeu 88% dos votos válidos, 4% votaram em braço e apenas 2% anularam o voto.

Foram 6.604 votos que confirmaram a escolha dos companheiros que irão defender o nosso plano de saúde nos próximos três anos. Para o representante da chapa eleita Waltencyr Teófilo José de Souza, os conselheiros têm um importante trabalho a ser feito. "Precisamos nos mobilizar para sanar os problemas do plano, para que ele se torne viável e acessível a todos os trabalhadores, inclusive aos aposentados. Vamos nos empenhar pela manutenção e melhorias da COPASS SAÚDE que é um patrimônio de todos os copasianos e de seus familiares", ressaltou Waltencyr.

PROCESSO ELEITORAL - O diretor do DEAPES Jarbas de Souza Marinho presidiu a Junta Eleitoral, que foi responsável por todo o

processo das eleições da COPASS SAÚDE e teve como demais membros Liliâne Aparecida Moreira, Rita de Cássia Senesi (representante do SINDÁGUA MG), Manoel Alair de Souza (representante da Copasa) e Waltencyr Teófilo José de Souza (Chapa 1).

O prazo de votação foi de 8 de fevereiro a 2 de março de 2010 e a apuração dos votos foi realizada no dia 4 de março, na Sede do SINDÁGUA MG, com a coordenação da Mesa Apuradora composta por Paulo Amaral, José Carlos de Moraes e Eugênio Mendes da Rocha.

NOVOS CONSELHEIROS

CONSELHO DE GESTÃO — Titulares

Waltencyr Teófilo J. Souza
Carlos José Nunes da Silva
José Onofre Rodrigues

Suplentes

Rogério Lourenzoni,
Antônio D. Saldanha
Luiz Fernando C. Naves

CONSELHO FISCAL — Titulares

Pier Giorgio Senesi
Armando Cerqueira Gomes

Suplentes

Joanilton Nunes de Oliveira
Allen Sander Nunes Prates

Eleição de delegados sindicais

De 5 a 16 de abril os trabalhadores das unidades com mais de 50 empregados poderão se inscrever para a eleição de delegado sindical. As inscrições poderão ser feitas via fax (31) 3297-7224, diretamente com o diretor do SINDÁGUA MG da localidade ou pessoalmente na Secretaria do Sindicato, no horário comercial.

Para concorrer é necessário ser associado ao Sindicato há, pelo menos, seis meses. Mais informações sobre o processo eleitoral podem ser obtidas no edital publicado no último dia 29 de março, na página do sindicato na internet: www.sindagua.com.br

O delegado sindical é a ponte entre o Sindicato e o seu local de trabalho. A atuação dos companheiros e companheiras eleitos pelos seus colegas de trabalho fortalece a ligação da entidade com sua base e colabora para a solução dos problemas específicos de cada localidade, representando um reforço imprescindível para que as lutas e reivindicações dos trabalhadores sejam alcançadas. Participe!

Justiça dá outra vitória à categoria na PL de 2008

Em decisão no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) foi mantida a distribuição 100% linear da Participação nos Lucros (PL) de 2008. Em sessão realizada no dia 11 de março, a 7ª Turma do TRT seguiu a posição da relatora, a desembargadora Taísa Maria Macena, e foi unânime em dar ganho de causa aos trabalhadores.

A decisão da segunda instância mantém, integralmente, a sentença publicada em novembro de 2009 pelo juiz do Trabalho Marcelo Oliveira da Silva, da 11ª Vara de Belo Horizonte. Com isso, a Copasa deverá cumprir o Acordo Coletivo de Trabalho 2208/10 e fazer o pagamento da Participação nos Lucros (PL) do ano base de 2008 de forma integralmente linear. Essa foi a segunda batalha ganha pelo SINDÁGUA MG na luta pelo pagamento linear da PL referente a 2008.

Em reunião com o presidente do Conselho de Administração da Copasa, João Antônio Fleury, o Sindicato ressaltou que a empresa não deveria recorrer novamente da sentença, pois tal atitude só aumentaria o valor do passivo devido aos trabalhadores. Visto que, recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho, em Brasília, seria uma forma apenas de protelar e gerar mais gastos para a empresa, pois, dificilmente a instância superior tomaria uma decisão contrária ao que foi estabelecido, de maneira idêntica, pelas demais instâncias.

Mais um reajuste nas contribuições previdenciárias

Previminas e Copasa não enxergam outro caminho

Nem todos os argumentos das entidades que representam os participantes foram suficientes para impedir que a Previminas e a Copasa mantivessem a política de reajustes abusivos para solucionar os problemas do plano de previdência complementar. Num momento de transição, onde estão sendo discutidos o saldamento do plano atual (Benefício Definido – BD) e a criação de um novo plano, as empresas quebram um processo negociado e trazem ainda mais incertezas aos trabalhadores.

Após a ação desleal da Previminas de procurar a Superintendência Nacional de Previdência Complementar (Previc) acompanhada apenas da Copasa e sem a presença de representantes do Grupo Complementação, não foi possível reverter a decisão de aumentar as contribuições em 11% no mês de março de 2010. O presidente do SINDÁGUA José Maria dos Santos e o diretor da entidade Renato Oliveira acompanharam outros membros do Grupo Complementação a Brasília e constataram que o reajuste poderia ter sido adiado ou até evitado, visto que, a Previc não possuía todas as informações pertinentes sobre a situação e a decisão tomada levou em conta apenas os dados apresentados pela Previminas e a legislação em vigor. Ou seja, mais uma vez os participantes foram penalizados, com reajustes que já somam mais de 150% nos últimos três anos, sem que as empresas conseguissem enxergar outras alternativas e tomassem decisões unilaterais, sem ouvir os participantes sobre o melhor caminho a ser adotado.

No contato com a Previc, as entidades aproveitaram para solicitar uma análise detalhada da Previminas e a cobrança das responsabilidades da Copasa enquanto patrocinadora, para que fosse efetuado o pagamento da reserva dos tempos anteriores, que chegam a mais de R\$ 100 milhões. Montante que está sendo cobrado na Justiça pelos sindicatos e daria para cobrir duas vezes o déficit apresentado pela Previminas.

Atuário da Previminas diz que não existe déficit – Em reunião realizada no último dia 26 de março, com os representantes da Previminas, da Copasa e do Grupo Complementação, composto por SINDÁGUA, Senge, Administradores, Deapes, Acoprevi e Grupo de Mulheres, o atuário da Fundação, Gazoni, declarou que,



hoje, não existe déficit financeiro no balanço do plano. Gazoni explicou que os R\$ 44 milhões seria uma provisão de reserva a ser constituída na forma de contribuições extraordinárias. Isso significa que foi apurado um déficit atuarial, comum em planos de Benefício Definido (BD), causado por problemas estruturais do plano, má gestão, ou mesmo pelo aumento da expectativa de vida dos participantes. Os 11% aplicados a partir do mês de março seriam usados para recompor o plano, reforçando o seu patrimônio, num período de 20 anos.

Para um plano que está previsto para ser saldado em poucos meses, constituir uma reserva para 20 anos é mais do que inoportuno é bastante prejudicial aos participantes, que amargam mais um reajuste nas contribuições, o que dificulta a sua permanência no plano. Por outro lado, a Previminas reforça seu caixa, sem precisar rever a sua altíssima taxa de administração, nem os altos salários pagos a um número cada vez maior de funcionários, que passam de 100. Já a Copasa, reduz a sua contribuição com novas saídas de trabalhadores do plano, além de incentivar todos a aderirem ao novo plano que vem sendo construído por ela. É o trabalhador pagando uma conta que não é sua, sem chance de opinar.

O próprio atuário da Fundação disse que existem outras formas de equacionar esse déficit atuarial previstas em lei, como a redução de benefícios, mas não foi cogitado pelos gestores da Previminas realizar uma consulta entre os participantes para saber o que seria

mais benéfico neste momento. Parece que a opinião dos trabalhadores que mantém o plano não é levada em consideração pelas empresas.

Entidades buscam defender os interesses dos participantes

Toda mudança traz incertezas e não seria diferente com a implantação de um novo plano de previdência complementar. Para que as transições ocorram de forma segura, é preciso que os envolvidos tenham oportunidade de participar de forma ativa, apresentando sugestões, críticas pertinentes e avaliando as opções que melhor atendem os seus interesses. Mas não é isso que vem acontecendo quando se trata da Previminas.

As notícias repassadas pelos informativos da Copasa, distribuídos recentemente, têm causado mais insegurança do que dar esclarecimentos aos trabalhadores sobre o futuro do nosso plano de previdência complementar. Isso ocorre porque, apesar de já terem sido distribuídos vários boletins, poucas são as informações concretas apresentadas aos participantes e seus representantes. Até o momento só foram apresentadas hipóteses e a Copasa ainda não atendeu as solicitações do Grupo Complementação para ter acesso aos estudos, documentos e regras para o processo de transição.

Para que a implantação do novo modelo previdencial seja feita de forma transparente e democrática não basta apenas apresentar qual é a opção escolhida pela empresa, é necessário que os participantes, através de suas entidades representativas, tenham acesso aos dados e documentos, para terem a oportunidade de formular uma proposta que atenda aos anseios de todos os participantes, atuais e futuros.

Diferente do que foi noticiado pela empresa, não aconteceram grandes avanços, visto que, a Copasa está irredutível em discutir a modelagem do novo plano e coloca o modelo CD (Contribuição Definida) como a única opção a ser apresentada aos trabalhadores. As entidades que protegem os interesses dos participantes vão continuar insistindo para que seja apresentada a modalidade de CV (Contribuição Variável) para o novo plano, que tem a mesma flexibilidade do CD, com a vantagem de proporcionar um benefício vitalício.

Copasianas recebem homenagens do SINDÁGUA-MG

No dia 8 de março, celebramos o Dia Internacional da Mulher, não apenas na condição de sermos mulheres, mas, principalmente, pelas lutas e conquistas femininas ao longo dos anos, tanto do ponto de vista político, quanto social e econômico.

Itens como auxílio creche, abono para acompanhamento dos filhos ao médico e

exames periódicos específicos, são algumas das conquistas que colaboram com o dia a dia da mulher trabalhadora. Mas precisamos avançar mais. Por isso, as diretoras do SINDÁGUA-MG estão mobilizando as trabalhadoras da Copasa para acrescentarem itens específicos das mulheres na Pauta de Reivindicações para a secretaria geral até o dia 20 de março de 2010.

As trabalhadoras que foram ao SINDÁGUA-

MG no dia 8 de março, além de receber a tradicional camiseta, símbolo das nossas lutas e mobilização dentro e fora da empresa, ganharam também uma homenagem. A Secretaria de Mulheres do SINDÁGUA-MG (SEMSI) promoveu um momento de descontração com a presença da cantora Michele Wilson e a distribuição de bombons.



“Nada boa!” Esta pode ser dita da situação que se encontra aos olhos da justiça o modelo de terceirização implementado pela Copasa. Em audiência recente para discutir a terceirização, os prepostos da empresa viram o que a empresa pode esperar em uma eventual sentença, com indagações veladas se a queda de qualidade nos serviços da empresa não estaria sendo resultado da volumosa carga de contratação de serviços terceirizados.

Resultado da irregularidade e precariedade e condições de trabalho em que as terceirizações acontecem, há pouco mais de uma semana, mais um jovem trabalhador da empreiteira R.Fonseca foi vitimado pela absoluta falta de equipa-

Terceirização mata!

mento de segurança, vindo a falecer depois de entrar em “caixa de manobra”, sem cuidados necessários com os gases letais.

O que a Copasa ou o terceirizado poderia dizer e casos como estes, depois de tantos outros, como mortes dentro de valas sem escoramento. Será que a culpa é do trabalhador? A terceirização e as condições precaríssimas dos contratos são os responsáveis e este mal continuará sendo

combatido pelas organizações que representam não apenas os trabalhadores, mas também à própria comunidade que paga para ter um serviço de saneamento de qualidade.

Entrega das pautas de reivindicações

No último dia 6 de abril, SINDÁGUA, Senge e Saemg se reuniram com a direção da Copasa para entregar as pautas de reivindicações das categorias. Mais do que a tradicional solenidade de entrega dos documentos, a reunião foi um momento para que as partes ressaltassem o que esperam das negociações deste ano.

O presidente da Copasa, Ricardo Augusto Simões, fez questão de destacar a presença de todos os diretores da empresa e também dos membros da comissão de negociação patronal, como uma demonstração da seriedade que esta gestão pretende conduzir as negociações salariais. Além disso, Ricardo Simões enalteceu a postura dos sindicatos em entregar as pautas com antecedência, possibilitando dar início às reuniões entre as comissões antes da data-base, e ressaltou que a sua intenção é que o fechamento do Acordo Coletivo de Trabalho não se arraste por muito tempo.

O SINDÁGUA apresentou os companheiros que fazem parte da comissão de negociação da entidade, que é composta por dirigentes sindicais de diversas áreas e localidades, e reforçou o pedido de garantia da data-base, em 1º de maio, já solicitado em documento. O



presidente do Sindicato, José Maria dos Santos, ressaltou a expectativa da categoria nestas negociações, cujo desejo é que sejam sanados os problemas e inseguranças causadas por ex-gestores da Copasa e solicitou sensibilidade da gestão atual da empresa para analisar às solicitações dos trabalhadores.

Na reunião já ficou estabelecido que a empresa apresentará um cronograma de negociação, que deve ter início na próxima semana.

As pautas de reivindicação – Os sindicatos destacaram que as pautas de reivindicações refletem os anseios das categorias e que foram construídas dentro de um processo democrático de consulta às bases. Somente o SINDÁGUA MG realizou 54 assembleias, em todas as localidades da empresa, que foram conduzidas pelos dirigentes sindicais.

Todos os itens apresentados pelos trabalhadores nas assembleias foram considerados na construção da pauta de reivindicações, elaborada pela comissão de negociação do SINDÁGUA, que consolidou todas as reivindicações, agrupando os itens de acordo com o tema. Para o Sindicato, a participação dos trabalhadores é fundamental para o sucesso nas negociações, por isso estará disponibilizando em seu site www.sindagua.com.br documentos e informações atualizadas para que todos possam acompanhar a Campanha Salarial deste ano.

Confira a pauta de reivindicações apresentada pelo SINDÁGUA-MG

A COPASA se compromete a:

I. CLAÚSULAS ECONÔMICAS:

1. Garantir a manutenção da Data Base em 1º de maio de 2010, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 1º de maio do ano em curso;

2. Compromete-se a recompor os salários de seus empregados pelo dobro da inflação do INPC do IBGE, calculada entre os meses de maio de 2009 a 30 de abril de 2010.

3. Aplicar sobre os salários, já reajustados, conforme reivindicação acima, o ganho real tendo como referencia do crescimento da receita operacional líquida da COPASA, no percentual de 6,9%.

4. Fixar seu piso salarial, a partir do mês de maio de 2010, no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais).

5. Pagar o percentual a título de produtividade, considerando, a evolução Econômica do Trabalho, no exercício de 2009, no percentual de 3,8%.

6. Aumentar o valor do auxílio creche, de forma que o valor pago aos filhos na idade de 1 ano e 11 meses seja estendido a todos os filhos com a idade até 7 anos, bem como, manter o pagamento desse valor para os casos de afastamentos, nos quais as funcionárias e funcionários, que tem direito a esse benefício, necessitem de uma auxiliar para ajudar na educação e guarda do filho.

7. Correção de todos os benefícios

constantes do Acordo Coletivo anterior, pagos pela empresa pelo dobro do INPC, apurado no período de 01 de maio de 2009 a 30 de abril de 2010, compreendendo a cesta básica, ticket restaurante, auxílio-creche e todos os demais benefícios constantes dos Acordos Anteriores.

II. CLAÚSULAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E SOCIAIS

8. Elaboração de regras e revisão das existentes, visando à implantação de Plano de Cargos e Salários, de forma paritária, com homologação pelas entidades sindicais, através de celebração de Acordo Extraordinário, no prazo máximo de 90 dias.

9. Criação de carreira única para os empregados da COPASA, nos termos do PCCS da CEMIG.

10. Rever os salários dos empregados do interior com os da Capital, revendo os portes definidos para os distritos.

11. Enquadrar os empregados avaliados no ano 2008, interrompidas por determinação do ex-presidente; e aplicar os reajustes dessas avaliações, de forma retroativa.

12. Revisão da carreira técnica na empresa com aumento da faixa salarial.

13. Redefinição das regras contidas nos Acordos Extraordinários da Gratificação de Desempenho Institucional – GDI e da Participação dos Lucros, visando adequação dos indicadores escolhidos, em razão de mudanças na estrutura e na forma de execução

dos serviços pela empresa, alterando os resultados. As mudanças devem ser de forma paritária para conclusão no prazo de 60 dias.

14. Reedição da gratificação por tempo de serviço, para reconhecer e compensar os empregados que atingirem a prestação de serviços de 15, 25, 30 e 35 anos de trabalhos prestados a empresa.

15. Conceder subsídios de 60% com relação ao valor do curso para todos os funcionárias e funcionários que façam curso técnico, graduação, pós-graduação e especialização e subsidiar com 90% com relação ao valor do curso para quem recebe até R\$ 3.000,00 (Três mil reais) de salário nominal e revisão do valor do auxílio educação e dos critérios existentes.

16. Aplicação percentual a título de incentivo, sobre o salário do empregado que completar formação em curso técnico e/ou superior para as áreas afins.

17. Reedição da política de incentivo para os desligamentos de empregados aposentados, nos termos dos incentivos ofertados no PAAV.

18. Retorno das progressões horizontais, com critérios para promoção por mérito e antiguidade.

19. Aplicação dos estudos realizados para os leituristas, já definidos pelas comissões de trabalho.

III. CLÁUSULAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

20. Celebração de Acordo Extraordinário para proteção e garantias do auxílio doença,

mantendo o mínimo os direitos oferecidos pela Previminas, na eventualidade de Saldamento do plano atual de Previdência Complementar da COPASA.

21. Definição de políticas de Saúde e Segurança do Trabalho, visando:

22. Aplicação de percentuais sobre os salários dos empregados, a título de periculosidade, nas atividades que envolvem trabalhos externos, nas áreas de risco.

23. Política para entrega da relação de acidentes do trabalho para entidade, nos prazos definidos pela Lei.

24. Revisão do preenchimento das PPP's, seguindo as orientações da legislação e rever os tempos para atendimentos aos pedidos dos empregados, visando a revisão e contagem do tempo de suas aposentadoria

25. Lavagem de uniformes para os empregados que trabalham em contato permanente com o esgoto.

26. Campanha de vacinação para os empregados que mantém contato com esgoto.

27. Pagamento do adicional de insalubridade para os motoristas que transportam produtos químicos.

28. Entrega e revisão das eleições das CIPA'S a entidade sindical para conferência e anotação, nos termos da legislação.

29. Cumprimento imediato das exigências do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, que se refere aos serviços dos Operadores de Telemarketing, com acompanhamento pela entidade sindical na implantação dessas exigências e fazer cumprir os prazos da Norma NR.

30. Revisão e definição de políticas para o Plano de Saúde - COPASS SAÚDE de baixo e alto risco, garantindo acesso pelo regulamento para os aposentados por tempo de serviço.

31. Criação de fundo de reserva com recursos provenientes dos ativos, assistidos e da empresa para subsidiar o plano saúde de baixo risco para os aposentados e os aposentáveis.

32. Auxílio financeiro para cobertura de despesas de acompanhantes no tratamento de doenças fora do domicílio dos empregados.

33. Possibilitar a inclusão de pais e filhos maiores no plano de saúde baixo risco, sem entrar no rateio.

34. Parcelamento em até 5 vezes dos descontos de pais e filhos maiores sem interferir no rateio dos aposentados, no plano de saúde COPASS.

35. Criação de Saldo Odontológico para cobertura de despesas de tratamento para os empregados da COPASA e seus dependentes, com ampliação do prazo para pagamento, em até 12 vezes.

36. Aumento do valor do Saldo de Saúde para cobertura de despesas dos empregados e dependentes.

37. Ampliação dos exames médicos periódicos específicos para as atividades determinadas, como leituristas e outras que dependem de longas caminhadas.

38. Ampliação da lista de procedimentos para atendimento pelo COPASS SAÚDE de tratamentos especializados, não cobertos.

39. Ampliação da rede de conveniados do COPASS SAÚDE para o interior e cidades da Metropolitana.

40. Cobrir as despesas com exames médicos complementares solicitados nos

exames periódicos, sem custo para o empregado.

41. Criação de fundo para cobertura de despesas emergenciais de empregados e dependentes acometidos de doenças ou ocorrências de danos involuntários a sua saúde.

42. Acompanhamento especial para os empregados que executam suas atividades de forma individual e em locais isolados.

43. Ampliação do atendimento do plano de saúde para cobertura Nacional, exemplo dos empregados de Paracatu poderem ser atendidos na cidade de Brasília que fica mais próximo que Belo Horizonte.

44. Aplicação imediata da Comunicação da Presidência, editando o regulamento para ajuda financeira de 50% nos custos de medicamento de uso constantes, e transferência do saldo de saúde para os que extrapolaram o valor.

45. Manutenção dos benefícios para empregados afastados até retorno ao trabalho.

IV. CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAIS

46. Liberação de 12 Dirigentes Sindicais pela empresa para prestação de serviços a entidade sindical com ônus totais para empresa.

47. Liberação dos dirigentes sindicais, por 2 dias mensais, para exercerem sua representação nas diversas localidades de sua representação, com vistas e palestras para os trabalhadores.

48. Abonos de ponto para participação dos dirigentes sindicais em seminários, cursos de formação, matérias relacionadas ao objetos ligados ao meio ambiente e ao saneamento.

49. Não descontos na Participação dos Lucros dos dirigentes sindicais, quando em reuniões convocadas pela entidade sindical.

V. CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS E SOCIAIS

50. Redefinição da política de condução de veículos da empresa e revisão imediata das normas de transportes, danos em veículos, cobranças de multas e acidentes de veículos e de credenciamento de condutores, através de comissão paritária, com prazo máximo de 60 dias, para conclusão dos trabalhos.

51. Extensão do direito a Cesta de Natal para todos os níveis salariais dos empregados da COPASA.

52. Adoção do vale combustível, como opção para todos os empregados.

53. Revisão do cálculo do saldo consignável, com fins de evitar o comprometimento de seu saldo, propiciando ao empregado a possibilidade de pagamento direto ao conveniado.

54. Liberação das áreas internas dos pátios da empresa possibilitando aos empregados a estacionarem seus veículos.

55. Revisão das normas de viagem, atualizando os valores, revendo os critérios ilegais e discriminatórios.

56. Isenção da participação da contribuição dos empregados na cesta básica.

57. Opção do empregado em receber o vale transportes em espécie.

58. Encerrar as contratações de terceiros para as atividades fins da empresa, através de termo de ajuste de conduta com intermediação

do Ministério Público do Trabalho.

59. Pagamento de despesas de deslocamentos para cobertura dos exames periódicos, realizados pelos empregados.

60. Conceder o kit escolar a todos os dependentes dos empregados.

61. Garantia de emprego.

62. Manutenção das conquistas anteriores, naquilo que não colidirem com o presente acordo.

63. Abonos compensatórios para todos os empregados, para compensar as perdas salariais.

64. Revisão da política de substituição de empregados da COPASA.

65. Revisão nas diferenças de salários de encarregados de sistemas, encarregados de áreas e estabelecer uma gratificação.

66. Rever os critérios das normas para pagamento de horas extras, visando adequação de critérios de compensações e pagamento de horas para os analistas e níveis superiores.

67. Revisão dos critérios para licença sem vencimento.

68. Ampliação dos treinamentos dos empregados para atividades fins e de novas tecnologias.

69. Disponibilização das descrições de cargos para todos os empregados.

70. Rever e aumentar o valor pago pela quilometragem para utilização de veículos particulares a serviço da empresa.

71. Liberação de abono de expediente para cumprimento de estágio regulamentar em curso superior ou técnico.

72. Concessão de férias de 30 dias úteis por ano trabalhado.

73. Antecipação de salário até o pagamento do INSS, para os empregados não filiados a Previminas, nos casos de afastamentos.

74. Revisão e reforma do Estatuto da AECO – com eleições diretas para todos os cargos, no prazo de 60 dias.

75. AECO comprar os débitos e refazer empréstimos.

76. Ampliação dos convênios com clubes do interior pela AECO.

77. Ampliação do parcelamento de férias para até 12 vezes para todos os empregados independentes do abono pecuniário.

78. Revisão dos critérios de transferência de empregados para outras localidades.

79. Concessão de três salários base do empregado para pagamento de débitos acumulados de empréstimos.

80. Revisão da política de concessão de empréstimos, onde o empregado esteja comprometido seu saldo, concedendo-lhe um refinanciamento para possibilitá-lo a cumprir seus compromissos.

Os itens serão alinhados por tema e serão encaminhados de forma a facilitar a apreciação pela empresa, considerando, a exigüidade de tempo para acerto das redações.

Belo Horizonte, 06 de abril de 2010.

José Maria dos Santos —
Presidente do Sindágua-MG

Renato Rodrigues de Oliveira —
Coordenador da Campanha Salarial 2010