

SINDÁGUA

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



Copasa recebe a pauta e diz que data-base não se discute



Trabalhador é “ouro”, mas não tem valor!

Em recente entrega de prêmios de qualidade à Copasa a direção alta da empresa fez uma referência de os trabalhadores são de ouro.

Isto ficou provado no próprio balanço financeiro com resultados positivos estritamente operacionais, ou seja, vindos dos trabalhadores.

Nas negociações deste acordo coletivo cobramos da Copasa este valor ao trabalhador, principalmente com uma política transparente de PCCS, novas contratações e políticas sociais justa. Exigimos também condições de trabalho mais humanas, com uma carga de trabalho menos estressante para atingir metas. **Página 2**



É hora
de valorizar
o trabalhador

**CAMPANHA
SALARIAL 2011**

SINDÁGUA - SAEMG - SENGE - FNU - CUT

Copasa diz que pode mudar...

No momento em que recebeu a pauta de reivindicações dos sindicatos, o presidente da Copasa, Ricardo Simões alegou que a empresa passou por momentos difíceis, com reepresamento de tarifas.

Segundo ele, pós o último tarifário tornou-se possível retomar a «evolução planejada», incluindo aí o desenvolvimento de pessoal».

Uma das promessas que fez quando tomou posse na presidência da empresa foi o estudo e implementação de um Plano de Cargos e Salários. Ainda em seu pronunciamento, o presidente da empresa reconheceu como prioridade a reposição de vagas. **Página 6**

Confira a pauta de reivindicações da categoria!

Força e unidade da categoria garantirão um acordo justo

José Maria dos Santos

A categoria começa mais um processo de mobilização para buscar um acordo coletivo justo. Por diversas vezes os companheiros já demonstraram seu grande senso de responsabilidade e postura de luta para que as negociações do Sindicato com a representação patronal aconteça através de um diálogo aberto e transparente, amparado pela responsabilidade nas discussões.

Buscamos um novo acordo coletivo numa expectativa de que a empresa se abra definitivamente à participação dos trabalhadores na definição de políticas internas. Infelizmente, temos vários pontos estudados por comissões instauradas no acordo coletivo passado e que a empresa não implementa, prejudicando direitos essenciais dos trabalhadores, como a questão do auxílio-doença após mudanças na Previminas.

Como sempre fazemos, orientamos os trabalhadores a elevarem o termômetro da unidade, para que necessidades

coletivas sejam atendidas, exigindo o respeito à nossa luta.

A mobilização e unidade dos trabalhadores mostraram durante todos estes anos como podemos garantir negociações firmes para alcançarmos acordos coletivos vitoriosos. Mesmo quando recorreremos a movimentos de greve por causa de uma relação patronal atritosa, os trabalhadores sempre deram um "show" de capacidade. Afinal, somos nós que operamos a empresa. Somos nós que temos todas as informações, conhecemos as fragilidades organizativas e podemos apontar as soluções que sempre garantiram o bom nome da Copasa e o reconhecimento de excelência do nosso trabalho. É com este conhecimento de cada companheiro que convocamos a todos para se somarem nesta campanha salarial, mobilizando os companheiros de trabalho, passando todas as informações necessárias para a melhor atuação do sindicato, dando suporte para que tenha-



mos argumentos fortes nas mesas de negociações.

O SINDÁGUA manterá todos os passos da campanha permanentemente informados através da nossa página na internet e boletins que exigirem explicações detalhadas do processo de negociação e as deliberações tomadas em assembleias.

Com a unidade de todos ampliaremos nossas conquistas e construiremos um Acordo Coletivo justo!

Categoria quer corrigir distorções nos cargos

UNIDADE. Isto é o que se pode dizer da postura dos trabalhadores na definição dos itens da Pauta de Reivindicações aprovadas pela categoria para negociação do Acordo Coletivo 2011. A grande demanda apresentada em todo o Estado reflete a necessidade urgente da inversão do modelo de gestão implementado na Copasa, de forma a resgatar melhores condições de trabalho, organização de pessoal e retomada de investimentos para o crescimento da própria empresa.

Além de reivindicar reajuste de salário e de todos os benefícios pelo dobro do INPC acumulado nos últimos 12 meses, os trabalhadores apontam também como pontos prioritários a discussão e implementação de um Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), a reposição de vagas em todo o Estado e fim da terceirização dentro da empresa. Estes três pontos estão interligados na linha central de um dilema que desespera trabalhadores nos quatro cantos da Copasa: a falta de

funcionários vem provocando uma sobrecarga extraordinária e desumana de trabalho. Em alguns setores a empresa teve reduções drásticas de empregados, sacrificando os trabalhadores para garantir atividades operacionais e metas traçadas pelas gerências.

As reclamações dos trabalhadores sobre acúmulo de serviços e falta de materiais são assustadoras. Foram registradas em todas as assembleias realizadas pelo Estado para colher as reivindicações da categoria. Também ponto marcante nas assembleias, o maior volume de reclamações dos trabalhadores aconteceu por causa dos constantes descontos e insegurança quanto a administração da Previminas e severas dificuldades enfrentadas regularmente para o atendimento à saúde.

Na preparação dos dirigentes e coordenação da campanha salarial, o presidente do SINDÁGUA, José Maria dos Santos, cobra a apresentação e

implementação de medidas de comissões internas que discutiram questões como GADVI, condições de trabalho para leituristas, enquadramentos de cargos e salários, pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade. Reclama do processo pouco democrático adotado pela Copasa na discussão interna sem maior participação dos trabalhadores e demora excessiva de acolher propostas apresentadas pela categoria.

A campanha salarial 2011 começa numa expectativa forte de correção de rumos dentro da Copasa. Afinal de contas, a direção é constituída em sua grande maioria por funcionários de carreira da empresa, que conhecem os graves problemas enfrentados, dos quais se espera um posicionamento em proveito da própria empresa, através do resgate de melhores condições de trabalho e de uma Copasa que outrora buscava seu desenvolvimento e não funcionava apenas como cofre para fazer crescer lucros de acionistas.

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 Carlos Nicolau - **Tiragem:** 10.000 exemplares - **Impressão:** Gráfica do Gaúcho

Rua Congonhas, 518 - Santo Antônio - Belo Horizonte/MG - Tel: (31) 3297-7227 - Fax: (31) 3297-7224 CEP: 30330-100
www.sindagua.com.br e-mail: sindagua@sindagua.com.br - Jornal SINDÁGUA comunicacao@sindagua.com.br



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

A COPASA se compromete a:

I. CLAÚSULAS ECONÔMICAS:

1. A recompor os salários de seus empregados pelo dobro da inflação do INPC do IBGE, calculada entre os meses de maio de 2010 a 30 de abril de 2011.

2. 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 5,46%, de acordo com dados do balanço COPASA, do ano de 2010.

3. Fixar o piso salarial dos empregados da COPASA, a partir do mês de maio de 2011, no valor de R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais).

4. Pagar o percentual a título de produtividade, considerando, a evolução Econômica do Trabalho, no exercício de 2010, no percentual de 4,22%, conforme dados do balanço COPASA.

5. 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.

6. 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 2010 a 30 de abril de 2011, compreendendo auxílio-creche e todos os demais benefícios constantes dos Acordos Anteriores.

7. Correção dos benefícios ticket restaurante e cesta básica pelo o índice do IPCA/IPEAD.

8. Pagar 2 salários a título de abono compensatório a todos os empregados da COPASA, para recompor as perdas acumuladas, aumento dos custos dos planos de saúde, previdência complementar e demais despesas.

9. Extensão do direito a CESTA DE NATAL para todos os níveis salariais da COPASA.

10. Adoção do Vale Combustível, como opção aos trabalhadores.

11. Isenção dos custos para todos os trabalhadores referentes à Cesta Básica.

12. Aumentar o valor da Gratificação para dirigir veículos para o percentual de 30% sobre o salário do motorista II e

revisão do valor pago para quilometragem do uso do carro próprio.

13. Ampliação do prazo de parcelamento de férias para 12 meses, independentes do pagamento de abono pecuniário.

14. Manutenção do pagamento do salário dos empregados afastados, até a liberação do salário pelo INSS, em razão de demora na liberação do pagamento, decorrentes do fim do posto do INSS na PREVIMNAS.

II. CLAÚSULAS GERAIS:

15. Garantir a manutenção da Data Base em 1º de maio de 2011, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 1º de maio do ano em curso;

16. Garantia de emprego para os trabalhadores da COPASA.

17. Manutenção de todas as conquistas anteriores, acordo extraordinários naquilo que não colidirem com o presente acordo.

18. Disponibilização de vaga no Conselho de Administração e na Diretoria Executiva da COPASA de um representante dos empregados, escolhido através de eleição direta.

19. Encerramento das contratações de terceiros para atividades fins da empresa, através de celebração de Termo de Ajuste de Conduta com intermediação do Ministério Público do Trabalho.

20. Fazer gestões aos indicados na AECO, para promover a revisão do Estatuto da AECO, contemplando eleições diretas para todos os cargos de direção.

21. Fazer gestões junto ao Governo para Eleição de representação dos participantes da COPASA na direção executiva da PREVIMNAS.

22. Redução da jornada de trabalho para 6 horas/dia.

III. CLAÚSULAS POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS E SOCIAIS

23. Implantação imediata do Plano de Cargos e Salários, com homologação pelas entidades sindicais, através de celebração de Acordo Extraordinário, com revisão da tabela salarial.

24. Eliminação dos portes de distritos, equiparando os salários dos empregados do interior com os da Capital.

25. Reposição imediata das vagas, com reposição do quadro de empregados, através de concursados, evitando a

sobrecarga de trabalho dos empregados.

26. Aplicar os reajustes das avaliações do ano de 2008, realizadas e interrompidas pela direção da empresa, daquele ano, de forma retroativa.

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

28. Revisão dos salários dos encarregados de sistemas e de áreas com estabelecimento de gratificação de função e acertos de todos os desvios de funções na COPASA..

29. 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.

30. Criar mecanismo de remanejamento de empregados para próximo da sua residência compatibilizando com seu trabalho.

31. 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.

32. 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.

33. Aplicação percentual de 5%, a título de incentivo a formação profissional, sobre o salário dos empregados que completarem formação em curso técnico e/ou superior para as áreas afins.

nível superior receber as horas extras realizadas.

34. Reedição da política de incentivo para os desligamentos de empregados aposentados, nos termos dos incentivos ofertados no PAAV, garantindo a reposição da vaga, inclusive dos aposentados que aderiram ao PDV.

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

36. Aplicação imediata das reivindicações dos Leituristas, conforme

ACT/2010, já definidos pelas comissões de trabalho.

37. Destinação de percentual da arrecadação para implantação do PCCS.

38. Aplicação imediata da política de condução de veículos da empresa, nos termos da proposta encaminhada pela entidade sindical no ACT/2010, com cancelamento das cobranças realizadas sob das normas anteriores.

39. Liberação das áreas internas dos pátios da empresa para possibilitarem aos empregados estacionarem seus veículos.

40. Revisão das normas de viagem, com atualização dos valores, revendo os valores pagos por pernoites aos motoristas de cargas perigosas, quando em viagens.

41. Inclusão no acordo de Horas extras possibilitando aos analistas de possibilitando aos analistas de nível superior receber as horas extras realizadas.

42. Reeditar a política de anuênio de 2% a partir do quinto ano de trabalho.

IV. CLÁUSULAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

44. Pagamento das despesas decorrentes dos exames periódicos, incluindo os exames complementares derivados dos exames periódicos e os deslocamentos para realização dos exames solicitados.

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

46. 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

47. Elaboração de norma possibilitando a lavagem de uniformes para os empregados que trabalham em contato com o esgoto, nos termos ajustados no ACT de 2010.

48. Implementar calendário com as campanhas de vacinação para os empregados que trabalhem em áreas de risco e que mantenham contato com agentes biológicos(esgoto e outros).

49. COPASS SAÚDE conveniar fazendas de tratamento para dependentes químicos e alcoólicos.

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

51. Cumprimento imediato das exigências do Anexo II da Norma Regula-

mentadora 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.

52. 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.

53. Implantação dos estudos da comissão de Plano de Saúde, visando à unificação dos planos de baixo e alto risco, com a liberação do saldo provisionado pela empresa.

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

55. 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.

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

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

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

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

60. 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.

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

62. Pagamento do adicional de insalubridade sobre os salários nominal dos empregados.

V. CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAIS

63. Liberação de mais 06 Dirigentes Sindicais pela empresa para prestação de serviços a entidade sindical com ônus totais pela empresa.

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

65. Abonos de ponto para participação dos dirigentes sindicais em seminários,

cursos de formação, matérias relacionadas aos objetos ligados ao meio ambiente e ao saneamento.

66. Revisão do acordo da Participação dos Lucros, incluindo a previsão de não descontos na PL dos abonos para participar das eleições e prestação de serviço TRE, bem como quando em reuniões convocadas para os dirigentes sindicais e nem reflexo no 13º, férias.

67. Pagamento de horas extras para os empregados, quando em viagem a serviço da empresa.

VI. CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS E SOCIAIS

68. Assumir os custos da renovação de Carteira Nacional de Habilitação para os condutores credenciados pela COPASA, bem como liberar o abono do dia previsto para renovação da CNH.

69. Implementar a política de auxílio doença, garantindo os mesmos direitos ofertados pelo plano de benefício definido conforme ACT 2010/2011.

70. Revisão da política de Trennee propiciando a todos os mesmo independentes do nível salarial.

71. Rever a jornada de trabalho das assistentes sociais reduzindo para 6 horas conforme acordo coletivo da categoria.

72. Rever enquadramento dos empregados do SIGMA/SATI.

73. Fazer gestões, junto à direção indicada da AECO para abertura do clube do barreiro (AECO) às quintas-feiras e sextas-feiras para utilização pelos aposentados, com transporte gratuito, para o deslocamento.

74. Periculosidade para os empregados motociclistas da COPASA.

75. Realização de perícia odontológica por amostragem para confirmação de serviços executados no empregado e dependentes.

76. Implantação de programa de treinamento operacional para os empregados.

77. Revisão do acordo de vale transportes sem ônus para o cercadinho, com inclusão de todas as unidades estabelecida em caráter permanente.

78. Liberação de abono de expediente para cumprimento de estagio regulamentar em curso superior ou técnico.

79. Dispensa de comprovação mensal para pagamento de assistência especial, realizar através de perícia de amostragem ou semestralmente.

80. Redefinir política de estágio regulamentar.

José Maria dos Santos - Presidente
Coordenador das negociações de 2011

Luta para sermos valorizados!



A Pauta de Reivindicações da categoria para as negociações do Acordo Coletivo de Trabalho 2011 foi entregue pelo SINDÁGUA-MG, Saemg e Senge-MG à direção da Copasa.

José Maria, presidente do SINDÁGUA, pontuou as principais pre-

ocupações dos trabalhadores e cobrou da empresa políticas de valorização dos trabalhadores como estímulo para o atingimento das metas apertadas que são colocadas.

O próprio presidente da Copasa, Ricardo Simões, deixou claro em sua explanação sobre a “prioridade na reposição de vagas e a retomada do plano de evolução planejado para o desenvolvimento de pessoal”, o que gera expectativa de que ele cumpra a sua principal promessa quando assumiu a direção da Copasa, de valorizar o quadro profissional com um novo modelo de Plano de Cargos, Carreira e Salários. Simões afirmou que a empresa enfrentou dificuldades nos últimos anos por causa do represamento de reajuste tarifário, mas que o percentual autorizado recentemente permite “rever o orçamento e implementar a evolução planejada”, incluindo aí o “desenvolvimento de pessoal e o desenvolvimento tecnológico”.

Previminas e Copass

Ao responder reclamações dos trabalhadores sobre as dificuldades com os planos de saúde de alto e baixo risco, o presidente da Copasa acabou confessando grave preocupação: “precisamos enfrentar as dificuldades do plano de, mergulhar de cabeça. Não podemos ter o Copass como uma nova Previminas. Nos livramos de uma ameaça monstruosa que fez perder muitas noites de sono. O Copass foi criado para dar tranquilidade a todos nós e não motivo de intranquilidade.”

Por fim, ao ser indagado sobre a garantia da data-base, Ricardo Simões afirmou: “isto não precisa ser discutido, a nossa data-base é 1º de maio”. Espera-se para os próximos dias a assinatura do documento formal de garantia da data-base, que permite a tranquilidade nas negociações.



Previminas tem nova direção mas os problemas continuam

O Governo de Minas fez mudanças na alta direção da Previminas, mas os trabalhadores ainda não sabem se as alterações irão sanar os problemas que estão se arrastando há tempos. O que os participantes, ativos e assistidos, vêm reivindicando é que se mude o tratamento destinado a eles e que seus direitos sejam respeitados.

Cobranças indevidas sob o 13º salário, altas taxas de administração, falta de transparência, ausência de informações, gastos injustificados... Esses são problemas recorrentes que já foram, inclusive, denunciados ao governador Antônio Anastasia, na época que ele ainda era Secretário de Governo. Infelizmente,

continua a faltar transparência e acesso a dados importantes para quem sustenta a Previminas, ou seja, os participantes do plano previdenciário. O que já levou a inúmeras denúncias à Previc e também a ações judiciais para resguardar os direitos dos trabalhadores.

As entidades foram obrigadas a uma verdadeira guerra para conseguir informações na Previminas. Na busca de soluções conjuntas para os problemas, apoiaram o saldamento do plano BD e a criação de um novo plano. Com a mobilização, conseguimos barrar várias medidas nocivas, mas faltam ainda ações efetivas para democratizar a gestão. Nem o Conselho Consultivo previsto no estatuto foi

criado, nem o Sindicato chamado para fazer parte da comissão que irá discutir a nova taxa de administração para o mês de maio e, até agora, nenhum aposentado foi ressarcido dos valores cobrados a mais no seu benefício.

É fundamental que a Copasa, a Previminas e o Governo de Minas deixem de ver a previdência complementar como joguete político e “alternativa contábil” e passem a tratar aqueles que contribuem para a sobrevivência da Fundação com o devido respeito. Lembrando que a segurança do trabalhador é a única razão de existir da Fundação (pelo menos, é o que deveria ser).

AUXÍLIO DOENÇA

PROPOSTA DA COPASA NÃO ATENDE

Após um ano desde o último Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), a Copasa ainda não conseguiu apresentar ao SINDÁGUA uma proposta que contemple os interesses dos trabalhadores para o acordo da complementação do auxílio doença. Em novo documento enviado ao Sindicato, a empresa insiste em não arcar com a sua parte na contribuição dos afastados.

Para os patrões já basta assumir o fundo previdenciário, caso o participante opte por pagá-lo também, cerca de 10% do valor da contribuição. Isso não assegura a paridade da patrocinadora e deixa o trabalhador arcando sozinho com a sua aposentadoria complementar, o famigerado autopatrocínio. Dessa forma, a empresa economiza com o afastamento do empregado e banca só o que poderíamos chamar de “seguro de vida” e não um verdadeiro auxílio doença.

Pela proposta, a Copasa dá a impressão que o trabalhador adoce por vontade própria – como se as condições de trabalho não tivessem nenhuma influência no adoecimento. Parece que a empresa quer penalizar aqueles que adoecem e deixar os afastados a mercê da própria sorte, visto que, quem não tiver condições de pagar a contribuição integralmente, a

sua parte mais a da empresa, terá sérios prejuízos em caso de um infortúnio maior, como invalidez e morte.



Vamos cobrar a responsabilidade da empresa

A categoria deu um voto de confiança para a Copasa no processo de mudança do plano da Previminas. Acreditando que a empresa cumpriria a promessa de bancar o auxílio doença, de maneira justa e equânime, os trabalhadores saíram em massa do plano BD (Benefício Definido), onde o benefício era garantido integralmente, sem que os afastados tivessem que arcar com as suas contribuições e a empresa ainda bancava a parte dela. Mas a confiança foi quebrada!

A proposta contrária, inclusive, o ACT 2010 que prevê o compromisso da Copasa em firmar um acordo extraordinário “visando garantir aos empregados o complemento de Auxílio Doença atualmente pago pela PREVIMINAS”. As

regras apresentadas pela direção da empresa estão longe disso, são desumanas e prejudicam o trabalhador.

Enquanto isso, a Cemig há anos paga a contribuição integral dos seus afastados – tanto a parte da patrocinadora quanto do participante – que, ao retornarem ao trabalho, arcam com a sua parte dividida em várias parcelas.

Vamos mostrar a nossa indignação com a proposta e dizer um sonoro NÃO ao descaso da empresa com aqueles que estão doentes. Nos próximos dias os sindicatos farão assembleias para apresentar a proposta patronal. Participe e ajude a cobrar a responsabilidade social da Copasa com seus empregados.