

SINDÁGUA

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



ACORDO COLETIVO ASSINADO GREVE DA CATEGORIA GARANTIU O PCCS

- ❖ Categoria conquista o PCCS em acordo coletivo
- ❖ GADVI é corrigida depois de longa batalha com a empresa
- ❖ Salários recebem reposição integral da inflação
- ❖ GDI, que traz ganho real, passa de 12% para 13,5%

Acordo assinado corretamente garante conquistas da luta dos trabalhadores

O Sindicatos (SINDÁGUA, Saemg e Semge) precisaram ainda de muito empenho para assegurar o acordo coletivo nos termos da proposta da Copasa e aprovada pelas assembleias dos trabalhadores em todo o Estado.

Depois de aprovado o acordo, a Copasa mandou para os sindicatos um texto diferente da proposta que apresentou aos trabalhadores nas assembleias. A direção da Copasa não queria colocar no texto do acordo as propostas referentes ao PCCS e à GADVI. Insistia com alegação de que as medidas já teriam sido aprovadas pelo Conselho de Administração da Copasa, na reunião do dia 29 de julho.

Esta postura de não querer colocar suas próprias propostas no documento do Acordo Coletivo deixavam severas dúvidas: por quê não colocá-las no acordo coletivo? Pretendiam não cumprir as propostas e temiam que, estando no Acordo Coletivo, poderiam sofrer processo pelo descumprimento? A dificuldade colocada pela empresa não tinha o menor sentido e pretendia apenas gerar insatisfação dos trabalhadores, passando a idéia de que o atraso da assinatura do acordo se devia à recusa dos sindicatos.

Na verdade, os sindicatos exigiram

um documento correto, que garantisse os direitos conquistados e não poderia ser irresponsavelmente assinado faltando duas das principais cláusulas, que motivaram a greve da categoria.

Os sindicatos indicaram que o texto do acordo deveria ser exatamente como a empresa propôs e aprovado pela categoria. Chegamos, inclusive, a protocolar ofício à empresa que, sem as cláusulas que motivaram os trabalhadores a aprovarem a proposta de acordo coletivo, as entidades seriam forçadas a buscar nova intermediação do Ministério Público do Trabalho e da Superintendência Regional do Trabalho, além de convocar assembleia emergencial, para que a categoria tomasse posicionamento de defesa do seu direito. Com a postura correta das entidades, a direção da Copasa, informou aos sindicatos que o texto com as alterações seria enviado no final da tarde do último dia 8 de julho para apreciação e eventual assinatura. O documento chegou às mãos do SINDÁGUA, Saemg e Senge no início da noite. Sendo conferido e verificadas as cláusulas, conforme aprovação da categoria, o documento foi finalmente assinado entre as partes.

Salário reajustado e diferenças serão pagos em agosto

Os trabalhadores recebem neste mês os salários reajustados (inclusive no adiantamento quinzenal). Recebem também as diferenças dos salários e dos benefícios, como tiquete e cesta básica, auxílio-creche, retroativas a 1º de maio.

EMPRESA DIFICULTA NEGOCIAÇÕES ATÉ O FIM



Desde o início da campanha salarial, a direção da Copasa fez uso de diversas artimanhas para dificultar e tencionar as negociações deste ano. Diversas reuniões foram gastas para fazer a leitura da pauta de reivindicações, mesmo sendo entregue com bastante antecedência pelos sindicatos, no dia 2 de abril de 2011.

A empresa demorou ao máximo em apresentar uma proposta concreta. A primeira delas só veio no dia 19 de maio, sem contemplar praticamente nada da pauta. Mesmo após a ampla rejeição da proposta e deflagração do estado de greve, não houve disposição em avançar e valorizar o trabalhador.

Já com a greve agendada para 19 de julho, a direção da empresa não compareceu na reunião da Superintendência Regional do Trabalho, nem para negociar e nem para definir os serviços essenciais durante a paralisação. Nas reuniões no Ministério Público do Trabalho, a Copasa mandou advogados sem autonomia para negociar ou disposição para encerrar os conflitos, que ainda desdenharam do movimento grevista da categoria.

Boletins patronais - Enquanto a direção da empresa endurecia e não avançava, seus boletins davam a entender o contrário. Chegando a afirmar que "a maioria das propostas atende aos anseios dos empregados e apresenta avanços acima das reivindicações apresentadas". Demonstraram que a direção da Copasa se fazia de surda aos argumentos dos sindicatos e à insatisfação geral

dos trabalhadores.

Os boletins patronais ainda tentavam jogar os trabalhadores contra os dirigentes sindicais. A empresa, em um dos seus boletins, afirma que o sindicato repassou informação que "não corresponde à realidade dos fatos". Em clara afronta à organização sindical.

E a empresa foi além. Soltou um boletim no dia 19 de julho, momentos antes das assembleias dos trabalhadores, declarando que a direção da Copasa já havia aprovado os itens da proposta. Com o objetivo de provocar uma divisão da categoria e prejudicar a análise da proposta, induzindo o trabalhador a acreditar que já estava tudo aprovado.

A tentativa de confundir os trabalhadores e esvaziar as assembleias foi utilizada com a intenção de desgastar os sindicatos (SINDAGUA, Saemg e Senge).

Os atuais diretores da Copasa, em sua maioria, são funcionários de carreira e conhecem a força da nossa mobilização. Por isso, a empresa investe cada vez mais em ações tentando desmoralizar a organização dos trabalhadores, nos desmobilizar, de forma a comprometer nossas lutas futuras. Essa artimanha também foi utilizada por outros gestores, mas a própria ausência deles na empresa hoje demonstra o seu fracasso.

É preciso deixar claro que o trabalhador está sempre aberto a negociar, mas também está preparado para o enfrentamento quando são frustradas as possibilidades de acordo.

Rolo da empresa tentou prejudicar o texto do acordo

Logo que a categoria aprovou a proposta para acordo, o SINDÁGUA comunicou esta decisão à empresa através de ofício, em 21 de julho, e solicitou reunião entre as partes para conferirem o texto final do documento que formalizaria o acordo coletivo. A empresa agendou esta reunião para o dia 27 de julho, quando os termos do acordo foram discutidos e acertados os termos em que o texto do acordo deveria ser feito. Para nossa surpresa, na data de 05/08/2011 recebemos a minuta do ACT 2011/2012, onde não constaram os itens dos documentos aprovados pelos trabalhadores, ou seja, a CE 441/2011 referente ao PCCS e a GADVI, sob alegação de que o Conselho de Administração da Copasa já havia aprovado, na reunião do dia 29 de julho de 2011 e que não seria mais necessário constar do Acordo Coletivo.

O Sindicato foi obrigado a uma peregrinação junto à direção da empresa para que o texto aprovado fosse conservado. Só conseguimos, a muito custo, no último dia 8 de julho, quando já tomávamos iniciativa de procurar o Ministério Público do Trabalho para denunciar a iniciativa irregular da Copasa.

Copasa protelou o reajuste dos salários

Mas efetuou desconto do dia parado de imediato

Mesmo recebendo o resultado das assembleias no dia 21 de julho de 2011, a direção da Copasa não se dispôs a reajustar os salários e benefícios no mês na folha de pagamento do mês de julho, como sempre fez direções anteriores da empresa.

Em documento, a empresa alega que "os pagamentos, tanto dos salários, quanto dos benefícios acordados, somente poderiam ser efetivados após assinatura do documento pelas partes envolvidas". Entretanto, numa clara contradição, o desconto do dia parado foi efetuado já no mês passado.

Parece que os mesmos patrões que solicitam um voto de confiança da categoria, que aprovou a proposta do PCCS a ser apresentada somente no dia 16 de agosto, se mostraram bastante desconfiados. Mas a direção "de carreira" deu constantes sinais da sua disposição de penalizar os trabalhadores até o final das negociações, evidenciando a tentativa de indispor a categoria com os dirigentes sindicais.

Nada justificava o não lançamento do reajuste e do pagamento dos retroativos na folha de julho, tendo em vista que a empresa poderia fazer isso, independente da assinatura do ACT. A atitude, infundada, foi usada pelo patronato apenas para tentar pressionar os sindicatos a assinarem o Acordo Coletivo de maneira atabalhoada.

Para o SINDÁGUA-MG, as provocações patronais são insignificantes perto da responsabilidade com a categoria de assinar um Acordo Coletivo que beneficie os trabalhadores.

GREVE É UM DIREITO - O corte do dia de paralisação, ainda no mês de julho, foi uma tentativa da direção da Copasa de restringir a mobilização da categoria no futuro. Mas o boicote patronal não amedronta ou desarticula os trabalhadores. Sempre que a empresa vier com intransigência e não considerar as reivindicações dos trabalhadores, a categoria utilizará seu direito de greve, garantido em lei conquistada pela luta da classe trabalhadora.

O histórico de luta da categoria demonstra a força da nossa mobilização e a importância das paralisações para a conquista de melhores condições de trabalho e salários. Também já passamos por intensos conflitos com a empresa e com tentativas frustradas dos patrões de nos desarticular.

A postura da direção patronal poderia ser outra e demonstrar que está realmente disposta a negociar e melhorar o clima dentro da empresa, tendo em vista que a greve não prejudicou as atividades e nem o fornecimento de água. Entretanto, a truculência da "turma do ar condicionado" demonstra que temos que nos preparar ainda mais para os enfrentamentos que virão.

Pontos importantes garantidos no acordo

A íntegra do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) está publicada na página do SINDÁGUA na internet (www.sindagua.com.br). Este é um documento histórico porque contempla a conquista de reivindicações que buscávamos há muito tempo, como o PCCS e a GADVI. Consulte regularmente o conteúdo do ACT para que acompa-

nhe o pleno cumprimento das conquistas da categoria, acionando o sindicato sempre que for necessário.

Abaixo comentamos algumas cláusulas do acordo, mas, repetimos, é importante que os trabalhadores conheçam o inteiro teor do documento.

REAJUSTE SALARIAL de 6,3% (INPC) retroativo a 1º de maio/2011. Em agosto, a categoria recebe a diferença de três meses, ou seja, 18,9% do salário de maio, além do próprio salário já reajustado.

PISO SALARIAL garantido pelo nível 3 da primeira faixa salarial para agente de saneamento

SALÁRIO PROFISSIONAL do engenheiro conforme a Lei 4.950-A/1996, ou seja, 8,5 salários mínimos sem a GDI.

REMUNERAÇÃO pela GDI passa sua base de cálculo de 12% para 13,5%

CÁLCULO DA GDI - a COPASA manterá o resultado dos indicadores LIEM e ROFI, do primeiro trimestre de 2011, para efeito da apuração da GDI, a ser realizada para o segundo trimestre de 2011. Comissão paritária deverá apresentar, em 90 dias, proposta à Diretoria Executiva sobre a forma de composição e apuração dos indicadores da cesta da GDI;

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - fica mantida a conquista da PL LINEAR, mesmo valor para todos os trabalhadores, pago em duas parcelas iguais nos meses de abril e outubro.

ANUÊNIO - reajustes nos salários mais GDI de 2% para um dos cinco primeiros anos de trabalho e 1% para cada ano subsequente até o limite de 40%.

GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO - 50% da remuneração no mês que completar 25 anos de trabalho na Copasa

TÍQUETE REFEIÇÃO - reajuste de 13,56%, passando o valor para R\$ 444,29 (referentes a 22 tíquetes de R\$ 20,19)

CESTA BÁSICA - reajuste de 5,93% passando o valor mensal para R\$ 278,51. Afastados por doença terão o benefício pelo período de seis primeiros meses de afastamento.

CESTA DE NATAL no valor de R\$ 231,84 para remuneração até R\$ 2.000,31 paga até o dia 15 de dezembro.

LANCHE PADRÃO E DA ALIMENTAÇÃO EM VIAGENS - a empresa fornecerá o Lanche Padrão aos seus trabalhadores, inclusive para os que trabalham em plantão nos fins de semana e feriados, nos termos e condições previstos em norma interna.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO E EDUCAÇÃO ESPECIAL - reajuste de 6,3%, passando o valor limite de reembolso para R\$ 427,41 por semestre.

AUXÍLIO CRECHE - reajuste, a partir de 1º de maio de 2011, em 6,30%, com valor de R\$ 449,65 para cada filho com até dois anos de idade, e o valor de R\$ 269,79 para cada filho com idade entre dois e sete anos.

ADOÇÃO LEGAL DE CRIANÇA:

- 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção de crianças de até 1 (um) ano de idade;
- 60 (sessenta) dias, no caso de adoção de crianças com idade entre 1 (um) e 4 (quatro) anos;
- 30 (trinta) dias, no caso de adoção de crianças com idade entre 4 (quatro) e 8 (oito) anos.

SALDO SAÚDE foi reajustado em 6,30%, passando o valor da provisão anual para R\$ 1.648,43.

SUBSÍDIO PARA EXAMES MÉDICOS - 90% para a realização de até quatro exames por ano para o grupo familiar entre os seguintes exa-

mes: Cintilografia, Ressonância Magnética, Tomografia, Colonoscopia, Ecocardiograma, Doppler, Duplex Scan e Pet Scan.

A Copasa MG, garantirá a utilização do Programa de Assistência Médica de Baixo Risco aos pais e aos filhos maiores de 21 anos de idade, devidamente cadastrados na Unidade de Pessoal, com parcelamento do desconto em folha de pagamento em até cinco vezes. Os dependentes com idade entre 21 e 24 cursando escola de nível médio ou estabelecimento de nível superior terão direito ao subsídio.

ASSISTÊNCIA ESPECIAL - O valor máximo de reembolso foi reajustado em 6,30%, com o limite mensal a ser reembolsado alterado para R\$ 599,53.

COMPLEMENTO DE AUXÍLIO DOENÇA - A Copasa MG afirma seu propósito em assinar Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário e se compromete:

a) inserir na composição da remuneração, para efeito de se apurar a complementação do benefício a média de horas extras pagas nos últimos 12 meses que antecedem o mês de afastamento, a partir da assinatura do Acordo;

b) fazer gestão junto à PREVIMINAS para alterar o Regulamento do Novo Plano, visando a concessão de alternativa para que o empregado, durante o afastamento, possa contribuir somente para o fundo de risco e taxa de administração;

c) financiar, a requerimento do empregado, o valor referente ao auto patrocínio, conforme previsto no Regulamento do novo Plano COPASA, descontando-o nos salários, quando do retorno do empregado ao trabalho, em número de parcelas correspondentes ao dobro do período de afastamento. Este financiamento será concedido até a data da aprovação do novo Regulamento do Novo Plano COPASA pela PREVIC e será retroativo a 1º de novembro de 2010.

VALE TRANSPORTE - A Copasa MG concederá vale transporte GRATUITO para os trabalhadores nos seguintes locais:

Áreas do Cercadinho: DVAP, DVTP, DVQA, DVSS, DVSP (Cercadinho e Mutuca), DVHM, DVSA (operacionais e empregados da central de café);

Distritos de Serviços da SPBH: DTNO, DTSL, DTLE, DTOE, DTNT, DTSO;

Distritos de Serviços da SPMT: DTAV, DTCN, DTMV, DTPA, DTRN;

Demais Unidades: DVMO - Operação e Manutenção (Reservatórios: São Lucas, Morro dos Pintos, Serra, Barreiro, Cruzeiro, Morro Vermelho, Céu Azul, Menezes e EAT - 6/7) DVRM (Sistemas Rio Manso, Ibirité e Barreiro) DVRV (Sistemas Rio das Velhas e Morro Redondo); DVSV (Sistemas Serra Azul e Várzea das Flores); DVTE (Vespasiano);

Escritórios locais da RMBH: DTMG (Escritório Distrital/ETA Vila Teixeira); DTMR (Alto da Ventania); DTVG (Reservatório R3); DTAP (ETA - Av. São João Del Rei); DPSL/DTRV.

A Copasa MG fornecerá Vale Transporte para o deslocamento intermunicipal sempre que a distância seja igual ou inferior a 75 quilômetros.

GRATIFICAÇÃO PARA DIRIGIR VEÍCULOS aos trabalhadores que dirigem veículo da empresa e também aos trabalhadores Operadores de Máquinas Pesadas, passando o valor diário de R\$ 9,65 para R\$ 10,87.

TRABALHADORES EM LOCAIS ISOLADOS - a empresa se compromete em retomar a proposta elaborada por Grupo de Trabalho, referente aos trabalhadores que exercem atividade em locais isolados, submetendo-a 60 dias após assinatura deste Acordo, à deliberação da Diretoria Executiva, encaminhando aos sindicatos, para conhecimento, em até sete dias após aprovação.

Empresa pública precisa ter um PCCS transparente

Os trabalhadores elegeram a implementação de um PCCS transparente na Copasa como principal bandeira da nossa última campanha salarial. De certa forma, nem seria necessário um esforço para um objetivo deste. Afinal de contas, a administração de cargos e salários na Copasa, uma empresa de economia mista, deve cumprir regra constitucional que a obriga a fazer concursos públicos para preencher cargos, não se imaginando também que a remuneração deles possa obedecer critérios de privilégios. Favorável à luta tínhamos, inclusive, um declarado compromisso de Ricardo Simões, em discurso quando assumiu a presidência da empresa, de que o Plano de Cargos, Carreiras e Salários estava entre as suas prioridades.

Conseguir arrancar da empresa este compromisso, no entanto, não foi tarefa das mais fáceis. A coordenação da comissão de negociação patronal, logo nas primeiras reuniões, informava que a empresa não abriria ao conhecimento dos trabalhadores a linha que seria adotada na remodelação do PCCS. Afirmava apenas que faltavam alguns detalhes, justificando que a direção da empresa sempre pedia alterações, para que o documento final pudesse ser apresentado para

aprovação no Conselho de Administração da Copasa.

Os trabalhadores, no entanto, deixaram claro que não abriam mão de corrigir distorções graves na administração de cargos e salários, com erros grosseiros, que gerariam, inclusive passivos trabalhistas por questões até de isonomia. Estas distorções estabelecem várias "copasinhas" dentro da mesma empresa, cada localidade administrando cargos segundo a simpatia ou antipatia gerencial sobre os trabalhadores. A empresa vem sendo sucateada, falta funcionários em todo o Estado e lutamos pela reposição de vagas, além de regras claras e transparentes para o crescimento e valoriza-



ção profissional.

Foi preciso a greve, como também a busca pelo sindicato de intervenção do presidente do Conselho de Administração, João Antônio Fleury, além de incursões das representações sindicais na Superintendência Regional do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho.

Com muito custo, temos formalizado em documento a implantação do PCCS na Copasa, que permite uma maior transparência na administração de pessoal, encerrando

uma farra que vem acontecendo nos últimos anos com um número enorme de paraquedistas políticos caindo em postos e alta remuneração, subtraindo da empresa parcela considerável de sua condição financeira num ataque frontal de desrespeito e desprestígio dos trabalhadores que engrandecem a empresa com o suor de nosso trabalho.

Trabalhadores fazem mudança em Estatuto

Em assembleia realizada no dia 30 de junho e convocada com grande antecedência, os trabalhadores promoveram mudanças no Estatuto do SINDÁGUA, que objetivaram melhorar as regras para a realização de processos eleitorais na entidade, sobretudo para ajustar prazos, permitindo que possam ser cumpridos em tempo hábil, sem atropelos por interposição de datas.

Os trabalhadores discutiram a proposta de Estatuto apresentada na assembleia, fizeram sugestões e aprovaram as alterações que configuraram o documento final. O novo Estatuto do SINDÁGUA poderá, em breve, ser visto em sua íntegra na página da entidade na internet, em www.sindagua.com.br



Comunicado maldoso da empresa tenta desgastar os sindicatos

Má fé! Isto é o mínimo que podemos entender das atitudes da Copasa ao distorcer os motivos pelos quais o acordo coletivo de trabalho teve a sua assinatura retardada. A direção da empresa publicou comunicado na intranet torcendo as informações, quando era a própria Copasa que se recusava formalizar o acordo do jeito que ela mesma propôs aos trabalhadores.

Curiosamente, este comunicado continuou na intranet mesmo no dia 9, um dia após o acordo já assinado, levando grande número de trabalhadores a ligarem ao sindicato questionando porque atrasávamos

a assinatura. A empresa procurou passar para os trabalhadores a ideia de que os salários não foram ainda pagos com os reajustes pela falta da assinatura do acordo por parte dos sindicatos. Evidentemente, não falou que o atraso da assinatura era porque a empresa queria tirar do acordo o que ela mesma propôs para os trabalhadores o aprovarem.

Informações sobre a NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2011/2012

A COPASA MG informou que em 11/07/2011, por meio do Ofício de Rec. nº 11/2011, os trabalhadores do Sindicato SINDÁGUA foram convocados para a COPASA a fim de discutir a proposta de acordo coletivo de trabalho para o período 2011/2012.

A COPASA MG, entendendo a necessidade de ajustar a agenda e de acordo com o calendário eleitoral do SINDÁGUA, decidiu prorrogar a data de início das negociações para o dia 17 de julho de 2011. Durante a reunião o SINDÁGUA manifestou a necessidade de iniciar o trabalho para a realização do acordo coletivo de trabalho. Em vista disso, foi estabelecido que a Copasa acompanharia os Sindicatos, até 17 de julho de 2011, a qual finalidade para o acordo coletivo de trabalho.

É importante esclarecer que o SINDÁGUA não é o responsável por qualquer atraso na assinatura do acordo coletivo de trabalho. A negociação e sua assinatura são de responsabilidade dos sindicatos.

A COPASA mantém, ainda, seu compromisso com o SINDÁGUA, no que diz respeito à proposta de acordo coletivo de trabalho e segue a disposição de manter as negociações em andamento, no prazo estabelecido, sempre que ocorrer após a assinatura do acordo.

Com a assinatura do acordo, o SINDÁGUA não terá mais o direito de greve.

Ofício SINDÁGUA Nº 011/2011
Ofício SINDÁGUA Nº 009/2011 - DIVER - SIND
Ofício COPASA Nº 4942011 - 098
Ofício SINDÁGUA Nº 011/2011