

# SINDÁGUA

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



## Categoria deve marcar a greve e esperar a Justiça



Os sindicatos tentaram encaminhar na última reunião no Ministério Público do Trabalho (MPT) junto à Copasa uma definição dos setores da empresa passíveis de trabalharem em escala mínima para o momento em que os trabalhadores deflagrarem a greve. A procuradora do trabalho alegou que, com a decisão de instauração do Dissídio Coletivo, estas definições dos setores a cumprirem escala mínima para

atender os preceitos da lei de greve passam a ser objeto das reuniões que acontecerão sob intermediação do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-MG 3ª Região).

O SINDÁGUA, Saemg e Senge aguardam a distribuição do processo do processo no TRT e convocação de audiência com a empresa, para que sejam definidos estes parâmetros legais para a greve, de forma que os trabalhadores possam manifestar

sua posição diante da inflexibilidade da empresa em não facilitar a conclusão das negociações e assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

Lembramos aos trabalhadores, como fizemos das outras vezes, que preparamos um movimento legal, organizado e responsável para defendermos os direitos da categoria.

Todos devem ficar atentos à eventual assembleia em caráter de urgência.

## Ganho real de 1,5% nas privadas

O SINDÁGUA concluiu negociações com as empresas privadas de saneamento Águas de Bom Sucesso, Coságua Concessionária de Saneamento Básico e Sanarj Concessionária de Saneamento Básico garantindo ganho real nos salários dos trabalhadores em Bonsucesso, Paraguaçu e Araújos. O Acordo Coletivo é retroativo a 1º de maio.

Página 2



## Dieese mostra ganhos reais evoluindo em 2012

Pág. 2

## Copasa faz discurso dúbio no Ministério Público do Trabalho

Pág. 3

## PNQS - Prêmio Nacional da Qualidade em Saneamento à vista

Pág. 4

## Balanço do Dieese

# Ganhos reais evoluíram nos acordos em 2012

O número de acordos coletivos que conquistaram ganhos reais de 2 a 3% cresceu significativamente no primeiro semestre de 2012. Comparados com o mesmo período do ano passado o número de acordos com estes ganhos cresceu de 9,7% para 29,2% de todos os acordos analisados em pesquisa realizada pelo Dieese – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.

**Distribuição dos reajustes salariais em comparação com o INPC-IBGE, por setor econômico Brasil- 2012**

Varição	Indústria	Comércio	Serviços	Total
<b>Acima do INPC-IBGE</b>	<b>98,2</b>	<b>98,1</b>	<b>94,2</b>	<b>96,5</b>
Mais de 5% acima	4,9	3,8	13,0	8,1
De 4,01% a 5% acima	6,1	3,8	5,2	5,4
De 3,01% a 4% acima	4,3	3,8	3,2	3,8
De 2,01% a 3% acima	36,6	34,6	19,5	29,2
De 1,01% a 2% acima	28,0	44,2	30,5	31,4
De 0,01% a 1% acima	18,3	7,7	22,7	18,6
<b>Igual ao INPC-IBGE</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>	<b>4,5</b>	<b>3,0</b>

Esta tendência de conquista de ganhos reais aumentou de 85,1% do total de acordos no primeiro semestre de 2011 para 96,5% no primeiro semestre de 2012.

Índices de 1% a 2% de ganhos reais registraram 31,4% dos acordos no primeiro semestre do ano. Em igual período do ano passado os reajuste no mesmo intervalo contemplava 35,1% dos acordos pesquisados, sinal de que grande quantidade

micro para reajustes superiores, na faixa de 2% a 3%.

A evolução positiva nas negociações coletivas pode ser vista na tabela ao lado, que demonstra ano a ano a melhoria nos percentuais de reajustes resultantes de acordos coletivos.

Em sua conclusão do trabalho, o Dieese aponta um quadro muito positivo para os trabalhadores nas 370 unidades de negociação nos quatro anos anteriores. O Dieese destaca alguns fatores importantes para esta evolução:

- 1) a ação sindical na busca por melhores ganhos salariais aos trabalhadores;
- 2) a redução do patamar inflacionário;
- 2) a manutenção do nível de emprego e;
- 3) o aumento real do salário mínimo, que exerce grande influência nas negociações coletivas das categorias com menores rendimentos e pode ter impulsionado o aumento no número de ocorrência de reajustes escalonados.

**Reajustes necessários na data-base, segundo o INPC-IBGE e ICV-DIEESE Brasil - 2008 a 2011**

Data-base	INPC-IBGE					ICV-DIEESE				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
Janeiro	5,16	6,48	4,11	6,47	6,08	4,79	6,11	4,04	6,91	6,09
Fevereiro	5,36	6,43	4,36	6,53	5,63	4,72	5,91	5,10	6,46	6,12
Março	5,43	6,25	4,77	6,36	5,47	4,47	5,96	5,70	6,26	5,83
Abril	5,50	5,92	5,30	6,31	4,97	4,68	5,91	5,78	6,72	5,49
Mai	5,90	5,83	5,49	6,30	4,88	4,69	5,79	5,68	7,33	5,37
Junho	6,64	5,45	5,31	6,44	4,86	4,94	5,12	5,60	7,21	5,78
<b>Média 1º sem.</b>	<b>5,67</b>	<b>6,06</b>	<b>4,89</b>	<b>6,40</b>	<b>5,32</b>	<b>4,72</b>	<b>5,80</b>	<b>5,32</b>	<b>6,82</b>	<b>5,78</b>

Fontes: IBGE e DIEESE

Obs.: Valores correspondentes à variação acumulada do índice nos 12 meses anteriores a cada data-base

## Empresas privadas de saneamento

# Ganho real nos salários e novas conquistas

Em negociações com as empresas privadas de saneamento Águas de Bom Sucesso, Coságua Concessionária de Saneamento Básico e Sanarj Concessionária de Saneamento Básico, o SINDÁGUA alcançou resultados muito positivos que foram aprovados pelos trabalhadores, autorizando a assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho 2012/2013, com os benefícios retroativos a 1º de maio.

O reajuste de salário foi de 6,38%, com ganho real de 1,5% diretamente nos salários. As empresas terão um prazo de 180 dias para discutirem em comissão com participação do SINDÁGUA a implantação do pagamento aos trabalhadores pela sua Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e de um Plano de Cargos e Salários em 90 dias.

Outras conquistas importantes são a implantação do Plano de Saúde da Unimed-BH para os trabalhadores, seguro de vida de 10 vezes o salário base do trabalhador,

auxílio funeral até R\$ 3 mil.

Serão beneficiados pelo acordo um total de 88 trabalhadores das concessionárias em Bom Sucesso (32), Paraguaçu (36) e Araújos (20).



# DISSÍDIO PROTOCOLADO



**S**INDÁGUA, Saemg e Senge protocolaram o DISSÍDIO COLETIVO da categoria na manhã de sexta-feira, dia 31, no Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região. A medida já havia sido autorizada há mais de 20 dias pelos trabalhadores em assembleia e foi confirmada em audiência entre os sindicatos e a direção da Copasa no Ministério Público do Trabalho (MPT), dia 30, quando os representantes da empresa afirmaram que a Copasa não tinha mais a proposta apresentada.

O protocolo da ação da TRT-MG foi acompanhado pela quase totalidade dos diretores do Sindicato (interior e capital), além do jurídico do SINDÁGUA. O processo foi registrado no setor de distribuição do Tribunal sob o número 01310-2012-000-03-00-7, caracterizado com “tramitação preferencial”, o que permite que o nosso processo seja apreciado preferencialmente, mesmo com os servidores da Justiça em greve há mais de uma semana.



## Reunião do Ministério Público do Trabalho

A Copasa manteve no MPT uma postura antagônica. Ao mesmo tempo em que diziam que as portas das negociações estariam abertas, os prepostos da empresa afirmam que não existia mais proposta e que tudo deveria recomeçar da “estaca zero”, retomando toda a pauta de reivindicações. A inacreditável postura inflexível da empresa deixou a todos perplexos, pois os representantes patronais afirmavam dificuldade em marcar uma data de reunião para a semana seguinte.

Na ata de audiência, a



procuradora do trabalho, Drª Maria Cristina Dutra Fernandez registrou que “mantido o impasse, e tendo em vista a posição das partes, a Procuradoria oficiante entendeu por bem, encerrar a presente mediação, deixando a cargo das partes a instauração do dissídio coletivo ou na

nova tentativa de retomada de negociação”.

Os representantes da empresa tiveram oportunidade de se comunicarem com a direção da Copasa, mas as tentativas dos sindicatos para superar o impasse, dispostos a recomeçar as negociações retomando-as do ponto em que paramos na última proposta foram recusadas. A procuradora caracterizou o impasse, ou seja, entendeu como encerrada a possibilidade de mediação e deixou para as partes buscarem a Justiça como instância de decisão.

# Problemas apontados pela categoria são crônicos

O piso é menor que o salário mínimo e não existe isonomia entre trabalhadores

Além de continuarmos sem o nosso Acordo Coletivo de Trabalho há mais de 160 dias, os graves problemas enfrentados pelos trabalhadores por causa dos desajustes de administração de cargos e salários dentro da empresa continuam sendo escamoteados pela empresa, sem levar em consideração que estes prejuízos podem se transformar em passivos trabalhistas.

A direção da empresa cedeu nas negociações coletivas às reivindicações para que elevássemos os valores de benefícios básicos, como cesta básica, tíquete refeições, e outros auxílios conquistados em acordos anteriores. Mas a empresa continuou irredutível em duas reivindicações para eliminar problemas que estrangulam o direito dos trabalhadores à isonomia de salários pelas mesmas funções. Os dois principais instrumentos de gestão irregulares e que prejudicam a isonomia de direitos são os enquadramentos salariais por

“Porte de Ligações” e distorções na “Tabela de Salários” dentro da empresa, que precisam de um acerto em sua curva.

Apontamos também o grande problema das negociações com a posição radicalizada da empresa em insistir com reajuste salarial apenas pelo INPC de 4,88% e 1,5% de ganho real na GDI. Como demonstramos em matéria do Dieese neste jornal, o Dieese apontou uma evolução dos ganhos reais, crescendo a faixa de ganhos reais de 2% a 3%, mas a direção da Copasa aposta muito mais no sucateamento da empresa, na insatisfação dos trabalhadores, que percebem nenhum esforço patronal para a qualificação da mão de obra, recomposição do quadro de pessoal e substituição de equipamentos e veículos. Vale a pena reforçar os principais pontos que afetam negativamente os trabalhadores e pautaram as negociações coletivas:

· **RECUPERAÇÃO DO PISO SALARIAL** – a Copasa pratica piso salário nominal de R\$ 619,00, abaixo do salário mínimo nacional de R\$ 622,00. Usa a GDI para “inteirar” o valor para fazê-lo ficar acima do mínimo. Uma VERGONHA! Durante as negociações, a empresa apresentou proposta de elevação do piso para R\$ 739,40.

· **FIM DA POLÍTICA DE PORTE** – Esta é outra vergonha. Conforme o número de ligações de cada cidade ela é classificada em determinado porte. E o que a empresa faz? Aplica as diferenças dos portes nos salários, criando diferenças de cidade para cidade para trabalhadores de mesma função. Esta regra, no entanto, não aplica para gerentes. Onde está a lei que permite à empresa quebrar o princípio de isonomia de salários iguais para a mesma função? O porte fere a lei e prejudica os trabalhadores.

· **ACERTO NA CURVA DE SALÁRIOS DENTRO DO PCCS** – Os trabalhadores enfrentam grandes distorções nos cargos dificultando os acessos às carreiras e na tabela de salários dentro da empresa. A situação entre companheiros de nível técnico e superior é gritante. Cobramos o conserto imediato desta situação na mesa de negociações, cobrando isonomia entre os trabalhadores.

· **FERRAMENTA DA GDI PRECISA DE CONSERTO** – Este instrumento de aferição de desempenho envelheceu e está com um defeito sério. O Sindicato apontou erros sérios em dois fatores que compõem a GDI, o Liem e o Rofi. Por estas regras, para cada trabalhador contratado a empresa precisaria de 1.000 ligações. No caso de locais que têm defasagem de 10 funcionários, ela precisaria de 10.000 ligações para “justificar” as contratações. O “Rofi” também inibe gastos em melhoria de estrutura, não podendo gastar, mantendo frota de carros caindo aos pedaços e equipamento quase sem condição. Um escândalo! Com isto, a empresa fica com quadro insuficiente, sacrificando os trabalhadores, estimulando a contratação de prestadoras de serviços para driblar a regra, num processo escancarado de sucateamento e terceirização em atividades fins.

## Empresa começa pressão pelo PNQS



“Na antiga e precária mecânica de manutenção o chefe avisou apressado que deveríamos limpar urgentemente a oficina, pois o chefe visitaria o local de trabalho e precisava ver que estava tudo limpinho... eu não entendia muito bem... oficina limpinha só poderia parecer que não tinha ninguém trabalhando!”

A situação acima serviria muito bem para ilustrar o que acontece na Copasa.

Está chegando a hora da caçada aos prêmios do PNQS e das promoções em cima de estratégias que apenas maqueiam as reais condições dentro da empresa. Platina... Ouro... Diamante... Prata... Bronze... O mecanismo para conseguir avaliações positivas é mostrar organização, eficiência, estrutura, trabalhadores com caras de felicidade. A preparação para conseguir este clima é uma tarefa árdua. Gente levando serviço pra casa; sobrecarga de trabalho; assepsia do ambiente; tudo uma maravilha!!!

A realidade, no entanto, é trágica: empresa dilapidada, veículos caindo aos pedaços, empreiteiras dominando

atividades fins, direitos desrespeitados, truculência na negociação de acordo coletivo levando, forçando a intervenção da justiça. Relações no trabalho com nervos à flor da pele. Qual prêmio poderia uma empresa desta receber? É isto que iremos mostrar à população e denunciar abertamente nos meios de comunicação.

A Copasa NÃO É MAIS aquela de compromissos sociais. Abre concurso público oferecendo piso salarial de R\$ 622,00, quando o próprio salário mínimo já foi anunciado em R\$ 670,94 para janeiro próximo. Esta é a COPASA MENOS, do “Estado Mínimo”, do descompromisso com a universalização do saneamento.