

# SINDÁGUA

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



## DIFERENÇA INTOLERÁVEL

### Política de porte fere isonomia de direitos!

*Os trabalhadores não admitem mais serem tratados com discriminação pela Copasa e exigem do Sindicato uma tomada de medida urgente contra a «política de porte», que quebra a isonomia de mesmo salários para mesmas funções em todo o Estado.*

*A categoria aprovou a assinatura de acordo coletivo de trabalho nos termos da proposta conciliatória do TRT-MG, mas manifestou sua indignação pela inflexibilidade da Copasa em não mudar a política discriminatória e que devemos provar sua ilegalidade na Justiça.*

### Privataria tucana age livre na Copasa

*Distribuindo dividendos exorbitantes para acionistas e deixando de reinvestir no seu crescimento, a Copasa vai sendo sucateada, perde trabalhadores qualificados que não suportar distância gigantesca de quase 50 vezes entre o maior e menor salário.*

*O processo de PPP do Rio Manso comprova o sucateamento da Copasa e a prática do entreguismo tucano do patrimônio público para as empreiteiras.*

## Categoria mantém luta pela correção de salários no PCCS

Mesmo com a assinatura do ACT, trabalhadores mantém a luta para eliminar as distorções de salários no PCCS e para diminuir a distância escandalosa entre maiores e menores salários. **Página 4**

## Categoria aprovou um acordo responsável

Radicalismo da direção da Copasa só foi vencido na justiça



4,88% de INPC integral e 15,28% na Gratificação por Desempenho Institucional (GDI). Estes são os índices aplicados aos salários a partir de 1º de maio.

O acordo coletivo aprovado pela categoria após intermediação do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-MG) elevou o piso salarial da empresa em 20,8%, mas continua um dos mais baixos do País.

Confira principais avanços do acordo através da mobilização da categoria e unidade entre SINDÁGUA, Saemg e Senge. **Páginas 2 e 3**

Mobilização dos trabalhadores em frente ao TRT-MG

# As grandes lutas do nosso acordo coletivo



- **Elevação do piso salarial na Copasa**
- **Reposição integral da inflação e ganho real de salários**
- **Fim da política de porte**
- **Acerto na curva de salários do Plano de Cargos e Salários**

Neste ano tínhamos como base de luta os quatro pontos citados acima e conseguimos avançar no piso salarial e em ganho real acima da inflação de 4,88% acumulada pelo INPC. Conseguimos elevar o salário de ingresso na empresa, impedindo que a Copasa contrate trabalhadores pelo salário mínimo, como vinha acontecendo para o nível 1. Para entrar na empresa, agora ninguém receberá menos que R\$ 739,40 como salário base, incidindo sobre este valor a variação da GDI de 15,28%. Um trabalhador que receba o piso salarial teria com a GDI plena de 15,28% um salário de R\$ 852,38. No caso deste trabalhador obter uma avaliação mínima de GDI em 80%, ou seja, 12,22%, seu salário passa a ser então de R\$ 829,75.

Apesar da evolução expressiva do valor do piso, entendemos que é necessária ainda uma maior evolução, principalmente levando-se em conta que o salário mínimo será elevado em janeiro para R\$ 670,95. Devemos ressaltar que ficou demonstrado a péssima expectativa de trabalho na

Copasa com o piso anunciado para quem se inscrevesse no concurso público aberto pela empresa, que anunciava como salário de ingresso R\$ 622,00. O número de pretendentes só poderia ser irrisório e de mão de obra sem qualificação profissional.

Agora a Copasa pode oferecer um salário de ingresso um pouco melhor, mas é necessária maior evolução se a empresa quiser manter o seu discurso de qualidade. O piso salarial da empresa continua muito sendo um dos mais baixos do País, ao mesmo tempo em que se avoluma a distribuição de lucros para acionistas, que pioram as condições de trabalho, num sucateamento que tornam a Copasa convidativa para processos de PPP, que não passam de privatização escamoteada da empresa.

O sindicato manterá incessante a luta para corrigir os desajustes salariais, sobretudo para os companheiros acima do nível 4, tendo como desafio o ajuste na curva de salários do Plano de Cargos, diminuindo as disparidades e reduzindo a distância entre o menor e maior salário dentro da Copasa.

A definição de lutas em campanhas unificadas planejadas pelos sindicatos (SINDÁGUA, Saemg e Senge) e a mobilização dos trabalhadores estabelecem conquistas importantes para a categoria. Foi assim quando conquistamos a PL linear como nosso principal objetivo. Também fomos vitoriosos quando priorizamos no ano passado milhares de acertos no PCCS.

## Fim do porte e ajuste na curva de salários

Os trabalhadores, tanto na região metropolitana quanto no interior do Estado, não toleram mais a política de porte adotada pela Copasa como instrumento de reduzir salários, ferindo o princípio de isonomia, pois praticamos salários diferentes para as mesmas funções. A empresa não aplica esta regra

para os gerentes, respeitando neste caso a igualdade de direitos para as mesmas funções.

Este foi um dos principais pontos de discórdia nas negociações do acordo coletivo. A empresa se manteve todo o tempo inflexível, mesmo ciente de que fere a legislação e os acordos coletivos, adotando política de salários diferenciados conforme o tamanho dos municípios operadas.

No momento de discutir e decidir sobre a proposta intermediada pelo TRT-MG os trabalhadores deram um sério recado ao aprovarem o acordo

coletivo, exigiram do Sindicato que registrasse o protesto por causa da política de porte e também pelas disparidades de salários na escala do Plano de Cargos e Salários, com variadas faixas de salários para as mesmas funções. Um dos maiores focos de reclamações vem dos trabalhadores técnicos, que cobram insistentemente medidas do sindicato.

Logo após a assinatura do Acordo Coletivo, a direção do SINDÁGUA se reuniu com os profissionais de seu departamento jurídico e cobrou estudo de medidas a serem tomadas para garantir a isonomia no direito dos trabalhadores.



# Acordo difícil na Justiça contra um patrão cada dia mais radical

Nossas campanhas continuam sendo realizadas de forma planejada, definindo metas prioritárias e tendo o interesse coletivo como ponto básico das nossas lutas.

Apresentamos abaixo os principais pontos alterados pelo Acordo Coletivo de Trabalho 2012 após a intermediação do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-MG). A unidade entre os sindicatos – SINDÁGUA, Saemg e Senge, mais uma foi determinante para que tivéssemos eficiência na mesa de negociações e que tomássemos decisões com total responsabilidade, amparados pela consulta aos trabalhadores em assembleias realizadas em todo o Estado.



✓ **REAJUSTE SALARIAL** - São repassados para o salário 4,88% do INPC acumulado de maio/2011 a abril/2012.

✓ **PISO SALARIAL** - O menor salário a ser pago na Copasa passa a ser R\$ 739,40, correspondente ao nível 1(um) da faixa salarial 1(um), da nova tabela salarial do Cargo de Agente de Saneamento. Conseguimos eliminar três níveis salariais para subir o piso.

✓ **GANHO REAL NA GDI** - Os trabalhadores já tinham uma GDI de 13,5%. Sempre criticamos a forma como é apurado o desempenho e a variação neste índice para ser aplicado nos salários. Com o acordo coletivo conseguimos mais 1,78%, elevando a GDI para 15,28%. A GDI mínima de 80% ficaria em 12,22%. Se considerarmos apenas os 1,78%, ao calcularmos 80% deste valor temos a garantia de aplicar um ganho real de 1,42%. Pelo acordo, no entanto, todos os trabalhadores, indistintamente receberão os 1,78% integrais (além da variação dos 13,5%) nas diferenças de maio a setembro/2012, passando a ser variável apenas após outubro.

✓ **COMISSÃO ESTUDARÁ INDICADORES MAIS**

**JUSTOS** - Será constituída comissão para estudar indicadores mais adequados para aferição da GDI. A comissão **terá três** representantes da Copasa e três dos sindicatos (Sindagua, Saemg e Senge).

✓ **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS** - Fica assegurada a grande conquista da PL linear, paga em duas parcelas de 50% em abril e outubro.

✓ **13,26% DE REAJUSTE NO TÍQUETE REFEIÇÃO** - o Acordo Coletivo obtido com a intermediação do TRT-MG garantiu todas as cláusulas até então negociadas pelos sindicatos. Com isto nosso tíquete refeição obteve um reajuste de 13,26% (IPCA) passando de R\$ 444,29 para R\$ 503,20, o que equivale a 22 tíquetes

no valor de R\$ 22,87, sem nenhum ônus para os trabalhadores.

✓ **CESTA BÁSICA SOBE 6%** - Também a cesta básica foi reajustada além do INPC. Recebeu um reajuste de 6% (IPCA/Ipead), passando de R\$ 278,51 para R\$ 295,22.

✓ **CESTA DE NATAL** - Resultado ainda da intermediação no TRT-MG, conseguimos aumentar o limite da remuneração para ter direito ao “vale peru”. A cesta era de R\$ 231,84 passou a R\$ 243,15 teve o limite para concessão elevado de R\$ 2 mil para R\$ 2.500,00, beneficiando maior número de trabalhadores. **Todos os demais benefícios foram reajustados pelo INPC de 4,88%, ficando conforme a tabela abaixo:**

BENEFÍCIOS CONQUISTADOS	ANTES DO ACORDO	APÓS DO ACORDO
Auxílio educação	R\$ 427,41	R\$ 448,27
Auxílio educação especial	R\$ 427,41	R\$ 448,27
Auxílio-creche até 2 anos	R\$ 449,65	R\$ 471,59
Auxílio-creche de 2 a 7 anos	R\$ 269,79	R\$ 282,96
Gratificação para dirigir veículos	R\$ 10,87	R\$ 11,40
Saldo saúde	R\$ 1.648,43	R\$ 1.728,87
Reembolso Especial de Saúde	R\$ 599,53	R\$ 628,79
Auxílio funeral	R\$ 1.585,33	R\$ 1.662,69

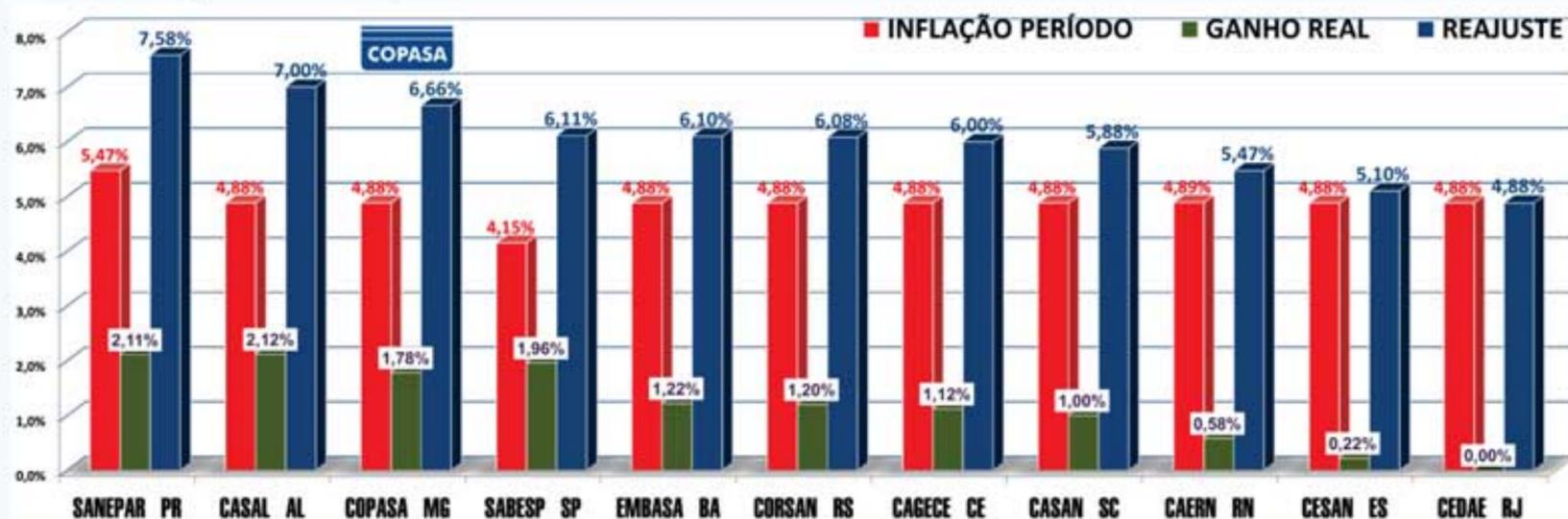
# Confira os principais reajustes de acordos no saneamento

Reajustes nos salários dos trabalhadores variaram entre 2% e apenas a inflação pelo INPC

Levantamento do Dieese sobre reajustes salariais no primeiro semestre aponta que os ganhos reais de 1% a 2% foram alcançados por 31,4% dos acordos coletivos, caindo em relação a 2011, quando 35,1% chegaram a este patamar de

ganhos reais. Ganhos reais até 1% atingiram 18,6%, quando em 2011 eram de 30%. Apenas 3,8% dos acordos chegaram a ganho real entre 3% e 4%. O intervalo de 2% a 3% foi alcançado por 29,2% dos acordos.

No setor de saneamento, como é demonstrado pelo gráfico, o maior ganho real foi conquistado pelos trabalhadores na Casal (AL), com 7% de reajuste, contra uma inflação de 4,88%. Em seguida, o melhor resultado foi o da Sanepar (PR) que



superou a inflação de 5,47% com um reajuste salarial de 7,58%. A luta dos trabalhadores na Copasa alcançou o terceiro melhor reajuste global, 6,66% contra uma inflação de 4,88%.

## Reajustes de salários com inflação baixa

Felizmente em nosso País a maior luta da sociedade deixou de ser contra a inflação alta, que há pouco mais de 10 anos atormentava a nossa economia com índices estratosféricos. Pesquisa recente do Ibope mostrou que em 1989 a inflação era a preocupação máxima de 57% dos entrevistados. Este índice em 2010 caiu para 4%, sinal de que a inflação perdeu gordura. Em outra grande preocupação, a dívida externa que cozinhou o cérebro de 24% dos entrevistados em 1989 foi baixada a ZERO em 2010 (veja tabela do Ibope).

A grande luta social definida até mesmo pela própria presidenta Dilma Rousseff seria pela erradicação da miséria, melhor distribuição e elevação do nível de renda familiar. Os trabalhadores entenderam esta prioridade máxima e praticamente todas as categorias definiram a elevação dos pisos salariais como meta primordial. A defesa do piso, ou seja, do salário de ingresso nas empresas, acompanha a mesma preocupação de ganhos reais

PROBLEMAS BRASILEIROS		
	1989 %	2010 %
INFLAÇÃO	57	4
SAÚDE	49	66
SEGURANÇA PÚBLICA	15	42
EDUCAÇÃO	41	31
DESEMPREGO	39	29
COMBATE À CORRUPÇÃO	20	15
HABITAÇÃO	15	9
DÍVIDA EXTERNA	24	Sem pesquisa
DROGAS	Sem pesquisa	29

sobre o salário mínimo.

Esta preocupação com o salário de ingresso nas empresas tem, de forma geral, uma grande preocupação: impedir que os patrões substituam trabalhadores de salários maiores por outros de menores valores. Os ganhos reais sobre o salário mínimo quase superam os pisos em muitas empresas, o que exige um esforço para a elevação do valor real dos salários de ingresso, para manter o padrão econômico dos trabalhadores.

Outra visão vai também tomando conta dos trabalhadores nos processos de negociações diante de inflações baixas. Este processo de conscientização percebe que um ganho real de 2% para uma inflação

de 5% representa um reajuste de 40% superior ao acumulado anualmente pela evolução dos preços. O planejamento das campanhas, a capacidade e a eficiência nos processos de negociações passaram a ser cruciais. Os trabalhadores percebem ainda que têm outras

formas de pressionar os patrões, quando demonstram desapego a salários baixos, podendo com sua qualificação profissional buscar outros mercados. Se os patrões não melhoram a remuneração perdem trabalhadores qualificados numa disputa de mercado diante de carência de mão-de-obra. É por isto que temos acordos coletivos como o que aconteceu na Vale em 2011. A mineradora deu um bônus de 170% do salário para trabalhadores que não pedissem demissão por um período de dois anos. As empresas que não perceberem este processo e não melhorarem as remunerações terão sérias dificuldades com a concorrência.