

SINDÁGUA

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



CAMPANHA SALARIAL 2014

Copasa tem a melhor tarifa dos últimos anos QUEREMOS TAMBÉM O MELHOR ACORDO

Tudo facilita para que tenhamos um diálogo mais positivo nas negociações de nosso Acordo Coletivo 2014 com a Copasa.

A Arsae-MG autorizou um reajuste de 6,18% para ser aplicado em maio, o que possibilita à empresa um atendimento mais justo às reivindicações dos trabalhadores. Podemos esperar que a Copasa resgate o valor real dos salários e ajuste também as enormes defasagens no PCCS, sobretudo para os trabalhadores de nível médio.

Aguardamos a nomeação da comissão patronal para as negociações e convocação para o início do diálogo com o SINDÁGUA, Saemg e Senge. **Página 3**

Confira a íntegra da pauta de reivindicações da categoria. *Encarte*



GREVE NA COPANOR



Em greve desde o último dia 26 de março, os trabalhadores da Copanor continuam sendo ignorados pela direção da empresa nas negociações coletivas. Uma proposta feita via telefônica pelo Ministério Público do Trabalho foi recusada pela empresa e a greve continua. **Página 3**

Campanha salarial com diálogo aberto para crescimento dos trabalhadores e da Copasa



José Maria - Presidente

Todos devem obrigatoriamente entender a importância dos trabalhadores para alavancar os negócios da Copasa. Insistimos nos últimos anos em denunciar a estratégia reducionista da empresa em termos de expansão nos processos de concessão, principalmente depois que optou em prestar serviços apenas onde dá lucro, relegando municípios pobres à trágica administração da Copanor.

Esta importância dos trabalhadores pode ser encontrada nos números do balanço da empresa. Enquanto em 2013, a Copasa teve uma tarifa reajustada em 5,25%, contra uma inflação de 7,16%, os resultados operacionais apontam um crescimento de 8,6%. Em resumo, o lucro foi obtido na força de trabalho, no grande desempenho dos trabalhadores para superar condições absolutamente adversas.

Esperamos para este ano uma situação melhor. Afinal, a Arsae já autorizou um bom reajuste tarifário de 6,18% e não poderemos aceitar desculpas para manter os salários represados, sem um reajuste justo.

A data-base é a oportunidade de construirmos uma proposta que atenda as reivindicações da categoria, sobretudo em pontos muito reclamados como o ajuste na tabela salarial, melhoria nas relações do trabalho, maior aparelhamento e equipamentos que possibilitem o melhor desempenho, maior segurança e saúde no trabalho.

Aos companheiros, alertamos para a responsabilidade para mantermos nossa forte mobilização, para que sejamos respeitados em nossos justos direitos e cheguemos a mais um acordo coletivo vitorioso.

Tarifas da Copasa sobem em 6,18% em maio sindicato espera negociação coletiva dos salários

A Copasa obteve autorização de reajustar suas tarifas em 6,18%, em decisão tomada pela Agência Reguladora de Abastecimento de Água e Esgoto Sanitário do Estado de Minas Gerais (Arsae-MG). Esse reajuste é o mais alto desde 2011, quando as contas subiram 7,05%. Em 2013, o reajuste foi um pouco menor (5,25%) e em 2012 ele chegou a 4,34%. O diretor geral da Arsae, Antônio Abrahaão Caram Filho, alegou que a agência teve que "levar em consideração que a inflação está mais alta e os custos da energia também".

Este raciocínio servirá também aos trabalhadores para negociarem a recuperação do valor real dos salários nas negociações do Acordo Coletivo com a Copasa, que

deve começar em breve. Os índices de inflação voltaram a subir. Segundo o Dieese, o



Índice de Custo de Vida de fevereiro foi de 0,81%, superando em 0,20% o ICV registrado em fevereiro, que foi de

0,61%. A maior influência para o aumento do custo de vida foi exatamente sobre os fatores que sacrificam mais os trabalhadores de menor remuneração. A alimentação variou 1,83%, os transportes 0,93%, despesas pessoais 0,51% e habitação 0,29%. Juntos, estes itens representaram 0,78% da taxa de março.

O ICV de 12 meses divulgado pelo Dieese atingiu 6,78% em março. O Dieese informou ainda que dos 10 grupos pesquisados pela instituição, quatro tiveram variação acima da inflação anual. O destaque é para gastos com saúde (11,42%), sendo que os medicamentos e produtos farmacêuticos, custaram mais 5,83%, consultas médicas 13,65% e seguros e convênios 12,27%.

Sindicatos voltam a fazer campanha unificada pelo Acordo Coletivo na Copasa

O SINDÁGUA, Saemg e Senge preparam mais uma campanha salarial unificada para reajustar salários, benefícios e avançar nos direitos dos trabalhadores na Copasa através do Acordo Coletivo de Trabalho 2014.

A “Pauta de Reivindicações” aprovada pela categoria através de assembleias realizadas em todo o Estado já foi entregue à Copasa no último dia 8 de abril. Junto com a entrega da pauta, o SINDÁGUA solicitou a garantia da data-base até o fim das negociações coletivas, o que garante a retroatividade dos termos do

Acordo Coletivo ao dia 1º de maio.

Aguardamos agora a manifestação da empresa para o agendamento das datas e horários das negociações coletivas entre as comissões dos trabalhadores e da Copasa.

O Sindicato encaminhará nos próximos dias à Diretoria de Gestão Corporativa da COPASA, a relação dos nomes dos representantes dos trabalhadores que farão parte da “Comissão Sindical” durante o processo de negociação das reivindicações da categoria.



COPANOR

Coponor recusa proposta do Ministério Público e mantém os trabalhadores em GREVE

A direção da Copasa, que dá o tom nas negociações entre as direções da Copanor e o SINDÁGUA, não quer saber de conversa e rejeitou proposta conciliatória feita pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) para o acordo coletivo de trabalho da categoria e conseqüente o fim da greve.

A direção da Copanor recusou uma proposta do MPT feita por telefone e os trabalhadores mantêm a greve que já dura quase um mês, repetindo a mesma tragédia da falta de diálogo acontecida nas negociações das Águas Minerais. O texto na ata do MPT diz o seguinte:

“Após longos debates sobre possibili-

dades de acordo, com participação deste Procurador como mediador, foi cogitada uma proposta de acordo, e levada ao conhecimento da diretoria da empresa, através de ligação telefônica do preposto e advogado presente nessa reunião. Contudo a mesma não foi aceita e verificou-se que as partes sequer se aproximaram de um consenso.”

Nesta segunda-feira, dia 14, a direção do SINDÁGUA procurou um contato, sem sucesso, com o governador de Minas Gerais, Alberto Pinto Coelho, em Diamantina. Foram realizadas reuniões com o Secretário de Ciências e Tecnologia Nárco Rodrigues, o deputado federal Domingos Sávio (PSDB-MG) e o deputado estadual Luiz Henrique (PSDB-MG), num esforço para superar o impasse e chegar a uma proposta de consenso que atenda os trabalhadores. Ficando o deputado Luiz Henrique responsável em fazer contato com o Governo de Minas e intermediar o diálogo.

Os trabalhadores, até que possamos chegar a um acordo que repare os graves problemas apontados na Copanor, decidiram manter a empresa em greve, que dura desde o dia 26 de março.



Copasa registra previsão de derrota do processo da PL 2010 em seu balanço 2013

“Reclamação trabalhista apresentada pelo SINDÁGUA, reivindicando o pagamento de diferença da participação nos lucros da empresa aos empregados referente ao exercício de 2010. Essa ação, que tramita na 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, já teve julgamento em 1ª e 2ª instâncias, sendo declarado procedente o pedido, estando, atualmente, pendente de decisão pelo Tribunal Superior do Trabalho, em face de recurso de revista apresentado pela COPASA MG, com interposição de agravo de instrumento. O processo está classificado como de perda provável, sendo provisionado, em 31 de dezembro de 2013, com o valor de R\$15.515”.

O texto acima consta das “Notas Explicativas” das Demonstrações

Financeiras da Copasa, exercício de 2013. No texto, como o SINDÁGUA vem afirmando reiteradamente, fica clara a consciência da Copasa do débito que tem com os trabalhadores em razão do pagamento errado da PL relativa ao ano de 2010.

Apesar de já termos ganhado o processo judicial na 1ª e 2ª instância judicial e também no TST, a Copasa tem feito recursos com o objetivo de retardar o pagamento dos direitos dos trabalhadores.

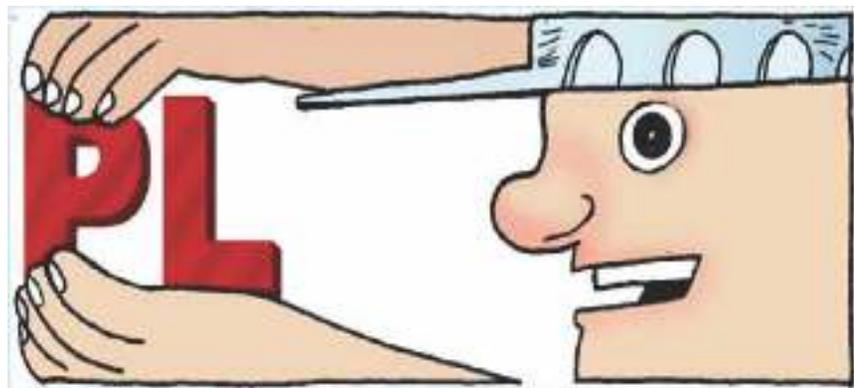
A postura da empresa continua a de não respeitar os direitos dos trabalhadores e tão pouco as decisões judicia-

is, construindo há anos um dos piores momentos nas relações do trabalho.

A vitória dos trabalhadores está assegurada e todos terão o seu direito respeitado por decisão judicial. A categoria aguarda ansiosa que a empresa faça imediatamente este pagamento.



Trabalhadores recebem PL no fim de abril



Os trabalhadores na Copasa recebem na folha de pagamento deste mês, a primeira parcela relativa a Participação nos Lucros (PL) 2013.

O valor médio estimado da PL/2013 é de R\$ 2.700,00, sendo 50% (R\$ 1.350,00) pagos em abril e a outra metade em outubro. A provisão para pagamento da PL em 31 de dezembro 2013 foi de R\$ 32,670 milhões, de um lucro

líquido de R\$ 419,8 milhões.

Devemos lembrar aos trabalhadores a grande conquista alcançada pela categoria para o pagamento linear da PL, ou seja, o mesmo valor para todos os companheiros, independente do valor dos salários. As variações possíveis decorrem apenas de questões como horas extras, faltas e atrasos, licenças, com os cálculos sendo realizados sobre o volume de horas trabalhadas.

8ª Marcha pontuam as lutas imediatas dos trabalhadores

A 8ª Marcha da Classe Trabalhadora foi realizada no último dia 9 de abril com uma gigantesca manifestação, desta vez em São Paulo, com a unidade das centrais sindicais (CUT, Força Sindical, CTB, CGTB, Nova Central e UGT) reunindo cerca de 40 mil trabalhadores.

Os trabalhadores definiram como tema a Marcha dos Trabalhadores "Por mais direitos e qualidade de vida". A marcha têm demonstrado sua importância na definição de direitos dos trabalhadores. Foi com ela que conquistamos os ganhos reais no salário mínimo (INPC mais a variação do PIB). As lideranças sindicais reforçaram a luta pela "Pauta Trabalhista", pressionando o Governo Federal e o Congresso Nacional para aprovarem projetos de interesses dos trabalhadores brasileiros.



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DA COPASA PARA NEGOCIAÇÕES DO ACORDO COLETIVO 2014/2015

Acompanhe o andamento das negociações salariais pelo site do sindicato: www.sindaguamg.com.br



percentual distribuído aos acionistas, ou seja, sobre 35%(trinta e cinco por cento), além da revisão dos indicadores que compõem a cesta da PL, através de comissão paritária.

CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS:

01. Garantir a Data Base em 1º maio, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 30 de abril do ano de 2014;
02. Redução da jornada de trabalho para 6 (seis) horas diárias;
03. Estudar a incorporação da GDI, nos termos da cláusula do acordo coletivo;
04. Garantia de emprego;
05. Manutenção das conquistas anteriores, naquilo que não contradizer com o presente acordo;
06. Eleger entre os empregados, um representante no Conselho de Administração da COPASA.
07. Encerrar as TERCEIRIZAÇÕES com contratações de empresas de terceiros para desempenhar as atividades fins da empresa, através de termo de ajuste de conduta com intermediação do Ministério Público do Trabalho;
08. Reposição das vagas abertas pelo PDV e cargos vagos, através de convocação dos aprovados no concurso público.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

09. Recompôr os salários de seus empregados pela inflação medida pelo INPC, calculada entre os meses de maio de 2013 a 30 de abril de 2014;
10. Acrescer aos salários, depois de reajustados pela inflação, percentual de 10% (dez por cento) a título de ganho real, tendo como referências a elevação da produtividade dos trabalhadores e o desempenho financeiro da empresa, conforme aponta os estudos do DIEESE.
11. Que o Lucro (PL) distribuído aos trabalhadores seja de 25%(vinte e cinco por cento) equivalente ao

12. Revisão da política de pagamento do quinquênio, alterando o percentual para 3% nos primeiros cinco anos de trabalho na COPASA.

CLÁUSULAS DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS:

13. Reavaliar as Carreiras e a Tabela Salarial, adequando as novas realidades da COPASA, do Mercado de Trabalho e das melhores Empresas de Saneamento do Brasil.
14. Registro de frequência apenas por catraca com encaminhamento de certidão de frequência a cada 30 dias.
15. Alteração automática do empregado no cargo de Servente para Oficial, após de três anos de atividade;
16. Inclusão no PCCS, das progressões verticais, com critérios para promoção por mérito e antiguidade;
17. Fim da classificação por porte da questão salarial, trabalhadores que executam as mesmas tarefas e tem as mesmas atribuições no cargo e ganham salários diferentes;
18. Definir política de adequação e valorização dos técnicos de nível médio, nivelando salários, responsabilidade técnica e/ou administrativa, tanto para as áreas operacionais como para as áreas administrativas;
19. Para os empregados escalados nas liberalidades em emendas de feriados, que suas horas trabalhadas sejam computadas/pagas como hora extra;
20. Equiparação dos cargos de Leiturista aos dos atendentes com redução da jornada para os atendentes para seis horas/dia;
21. Rever a norma de sobre aviso de 1996, para

contemplar trabalhos extras nos distritos do interior;

22. Definir gratificação a título de Penosidade para os serviços externos;

23. Prêmio motivacional por condução de veículos seja reajustado em 50% e pagamento a todos credenciados, independentes de RUV;

24. Férias de 30 dias úteis e que o parcelamento do pagamento das férias (acordo vigente Cláusula 22 – Parágrafo 3º) por opção do empregado seja descontado sem considerar a margem do saldo consignado;

25. Rever a política de trabalhos em locais isolados;

26. Gratificação de cargo, estender aos encarregados de setores;

27. Criação do cargo de técnico de MEIO AMBIENTE E DE ASSISTENTE SOCIAL para os distritos do interior;

28. Revisão da norma de Trainee, incluindo a ampliação do tempo de serviço para 20 e 25 anos e excluindo as exigências de cargo mínimo, para participação na seleção de Trainee;

29. Liberação dos empregados para renovação da CNH, com abono do ponto do dia e com o pagamento dos custos para os condutores credenciados;

30. Equiparação salarial dos Encarregados de Sistema aos Encarregados de Setor dos distritos e departamentos da COPASA.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS:

31. 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 2013 a 30 de abril de 2014;

32. Ampliação dos benefícios do PDV, com escolha da data de saída e manutenção dos direitos ao plano de saúde com subsídio pagos pela empresa, por 2 anos, após a saída;

33. Pagamento do ticket no 13º salário;

34. COPASA manter o pagamento da Libertas, enquanto perdurar o afastamento do empregado, ambas as partes;

35. Implementar a unificação dos planos de saúde de baixo e alto risco atendendo as reivindicações das entidades, já encaminhadas para celebração de

acordo coletivo;

36. Manutenção do pagamento do plano de saúde para os empregados afastados por doença, manter o subsídio com se estivesse na ativa;

37. Equiparar o valor do auxílio creche, concedido às empregadas e os empregados, igualando os valores pagos aos filhos na idade de 2 anos a todos os filhos até a idade de 7 anos, bem como, a manutenção do valor para os períodos de afastamentos, quando é mais necessário um auxiliar para o acompanhamento dos filhos;

38. Reeditar as gratificações por tempo de serviço de 15, 20, 25 e 35 anos de trabalho, com o pagamento de 1 salário bruto como premiação;

39. Extensão do direito a Cesta de Natal para todos os empregados da COPASA;

40. Isenção da participação da contribuição dos empregados na cesta básica;

41. Pagamento integral do plano de saúde para todos empregados pela COPASA;

42. Flexibilização da liberação no dia do aniversário para dia anterior ou posterior no caso de cair no feriado ou final de semana;

43. Manter a cesta básica, durante todo o período de afastamento médico do empregado (a);

44. Implantação do Vale Cultura para beneficiar os empregados e dependentes.

45. Vale transporte para todos os funcionários sem ônus;

46. Implantação do Vale Combustível para os empregados que não utilizam o Vale Transporte, ou os que assim desejarem.

CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

47. Liberação de 10(dez) Dirigentes Sindicais pela empresa para prestação de serviços a entidade sindical com ônus totais pela empresa;

48. Liberação dos Dirigentes Sindicais de Base, em 40 horas mensais, para visitas, acompanhamento e palestras junto aos trabalhadores nas diversas localidades de sua representação na COPASA.