



**E**ste ano que vai ficar para a História deixou toda a sociedade brasileira e especialmente os trabalhadores e trabalhadoras em constantes sobressaltos.

Seguramente, crise foi a palavra mais escrita, falada e transmitida. Mas o povo brasileiro, já declarado cordial, é muito mais que um povo trabalhador, responsável, dedicado e alegre. Somos solidários, temos espírito coletivo e acreditamos na nossa unidade para vencer os desafios.

Vamos virar esta página com as cabeças erguidas e confiantes em nossa força para mudar sempre que for preciso e construir condições dignas de vida e de convivência.

Desejamos a todos, à sociedade, à família brasileira, a certeza de dias melhores, com união da classe trabalhadora na luta pelos direitos trabalhistas, previdenciários e sociais.

**Feliz Natal!  
Feliz Ano Novo!**

Direção do SINDÁGUA-MG

## CATEGORIA COBRA PROGRESSÃO NA CARREIRA COM O PCCS

**VII CONTSEMG indicou as alterações, como o fim do porte e o reajuste da tabela salarial**

**O**s trabalhadores da Copasa em todo o Estado aguardam com grande ansiedade a proposta de PCCS da Copasa que vem sendo elaborada por comissões constituídas com o Acordo Coletivo 2015. A expectativa do PCCS foi também uma cobrança do VII CONTSEMG, que enumerou como ponto urgente o fim da política de porte nos salários, a reposição de vagas abertas com o processo de PDVI, que reduziu em cerca de 1.500 trabalhadores na empresa, e o atendimento aos trabalhadores para promoções que aguardam há mais de 12 anos sem qualquer avanço na carreira profissional.

Depois de fazer apresentação ampliada em outubro da proposta de avaliação de desempenho, sobre a qual manifestamos várias críticas divulgadas através do boletim do Sindicato, a Copasa e a empresa

contratada para desenvolver o PCCS mantiveram rigoroso silêncio no processo de divulgação ampliada dos avanços na comissão que faz o estudo do novo regulamento.

A proposta a ser apresentada depois das análises da comissão de estudos será discutida com os trabalhadores para deliberação em

assembleia da categoria. O documento final será analisado em profundidade pelos técnicos contratados pelo SINDÁGUA, além de recebermos as críticas internas dos trabalhadores, antes de qualquer assinatura do documento que viabilize o novo Plano de Carreiras, Cargos e Salários.

### **TRABALHADORES AGUARDAM MUDANÇAS**

**Todos conhecem muito bem os principais pontos de modificação que a categoria defende:**

- Fim da política de porte nos salários;
- Reajuste da tabela salarial;
- Ajuste dos salários conforme o mercado nas empresas de saneamento;
- Acerto dos cargos de técnicos, garantido a isonomia em todo o Estado;
- Promoção na carreira por mérito e por antiguidade;
- Redução da distância entre o menor e o maior salário dentro da empresa;
- Eliminação dos casos de desvios de função

# Exposição resgata autoestima dos trabalhadores negros

**A** luta contra a desigualdade racial, a opressão e o racismo é também a luta pelo resgate da autoestima do povo negro e pela afirmação da beleza negra. Com a participação do SINDÁGUA, o Comitê Gestor do Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça da Copasa montou uma exposição de fotografias de 15 trabalhadores negros da empresa, para lembrar o Dia da Consciência Negra, em novembro. O diretor do Sindicato José Geraldo do Nascimento é um dos escolhidos. A mostra "Beleza Negra e Ponto Final" fica em cartaz até 28 de fevereiro, na Galeria de Arte da Copasa.



O projeto começou com um mural virtual na intranet da empresa, com fotos de trabalhadores negros que aceitaram participar da

mostra. Dos 134 trabalhadores que enviaram fotos para o mural, 15 foram escolhidos pelo conselho curador para a exposição – eles foram retratados por um fotógrafo profissional contratado pela Copasa. O diretor de base do SINDÁGUA Gilberto dos Santos foi um dos três integrantes do conselho curador.



De acordo com dados de 2015, dos 11.986 trabalhadores da Copasa, 5.297 são negros (44,2%). No entanto, apenas 17,07% dos cargos de chefia são ocupados por negros. O índice é significativo, mas é raro ver negros em cargos de confiança em escalões mais altos, como gerências, por exemplo. A maioria trabalha no setor operacional e, nessa área, quando o negro é promovido à chefia, geralmente ocupa cargo de encarregado, na base da pirâmide.

## LUTAS HISTÓRICAS E VITORIOSAS PELAS CONCESSÕES DE MONTES CLAROS E UBÁ

**N**ão poderíamos virar esta página de 2016 sem fazer uma grande homenagem do SINDÁGUA a todos os trabalhadores, aos representantes da empresa e do Governo do Estado pelas ações na defesa do saneamento como serviços de responsabilidade pública.

Alcançamos duas vitórias maiúsculas neste ano ao impedirmos o entreguismo para a iniciativa privada dos serviços de saneamento nas cidades de Montes Claros e Ubá.

Superamos articulações de dois prefeitos mal intencionados (Rui Muniz, em MOC, e Vadinho Baião, em Ubá), que se dobravam a interesses de empresa investigada pela Operação Lava Jato e que faz delação premiada para livrar seus executivos de uma

cadeia que seria muito justa pelo tamanho da corrupção e da profissionalização de setores destinados a distribuir propinas e comprar resultados em licitações.

Tanto Montes Claros quanto Ubá estão protegidos com os serviços de saneamento mantidos sob a responsabilidade do Estado e da Copasa.

Foram necessários gastos volumosos do Sindicato para manter a mobilização permanente nos dois municípios, deslocando advogados, participando e fazendo pressão em audiências públicas, articulando com



outras entidades e organizações civis, esclarecendo a comunidade nas duas cidades para os graves riscos dos serviços públicos nas mãos privadas que buscam apenas o lucro.

Nossa vitória é a vitória da sociedade organizada pelos direitos sociais, serviços públicos nas mãos do estado e principalmente da defesa que fazemos do saneamento universalizado.



# Trabalhadores da Copasa têm crédito extra e cesta de Natal para festas de fim de ano

Os trabalhadores da Copasa tiveram um crédito extra para as festas de fim de ano. O SINDÁGUA, ciente do aumento dos gastos do trabalhador em dezembro, com o aumento dos preços de alimentos, devido às comemorações de fim de ano, solicitou e conseguiu junto à direção da Copasa um crédito adicional para a compra de produtos para as confrater-

nizações natalinas e de Ano Novo.

O custo da alimentação é mais elevado nesta época do ano e dificulta a situação dos trabalhadores, principalmente os que recebem salários menores. Diante dos argumentos do Sindicato, a empresa liberou, no Cartão Alimentação, o crédito de R\$ 65,86 por filho de até 10 anos (completados até 25/12/2016).



## Garantido o "vale peru"

Outro benefício conquistado nas lutas do Sindicato creditado dia 15 para os trabalhadores é a cesta de Natal, no valor de R\$ 328,07, para quem recebe remuneração de até R\$ 3.373,26, considerando o salário nominal acrescido de quinquênio e anuênio, além de remuneração variável.

O Sindicato, no entanto, busca entendimento com a empresa para que o benefício seja estendido a todos os trabalhadores.

## Reunião de gerenciamento é primeiro passo para atender reivindicações na DVAS

Alguns dos graves problemas enfrentados pelos trabalhadores da Divisão de Águas Subterrâneas (DVAS), denunciados pelo SINDÁGUA, podem ser solucionados até março. Pelo menos esse foi o compromisso assumido junto ao Sindicato pelo diretor Técnico e de Expansão da Copasa, Alex Moura de Souza Aguiar, durante a "1ª Reunião de Gerenciamento de Rotina de 2016", no dia 28 de novembro, no Cercadinho, com a participação dos trabalhadores do setor.

Também participaram do encontro o presidente do SINDÁGUA, José Maria dos Santos, e o diretor de base Sávio Ribeiro de Assis.

José Maria destacou a iniciativa da direção da DVAS pela postura diferenciada em relação às atividades e condições de trabalho da unidade. O Sindicato, que sempre acolheu as reivindicações dos trabalhadores em pautas de negociações, encontrou na direção da DVAS a disposição e o compromisso para solucionar as demandas reprimidas do setor.

Na reunião, foram apresentadas as ações em andamento na DVAS para melhorar as condições de trabalho, de acordo com as reivindicações feitas anteriormente pela comissão formada pelo SINDÁGUA para tratar do assunto com a empresa. A comissão já fez três reuniões com a direção da Copasa, a última em agosto.

"Estamos buscando amparo técnico para todas as reivindicações, porque



algumas dependem de outros setores", afirmou Alex Moura. "O que a gente pode fazer, dentro da nossa autonomia, está sendo feito, como na questão do banheiro. É um absurdo mandar funcionário para trabalhar no meio do mato sem banheiro."

De acordo com o relatório apresentado na reunião, a DVAS solicitou recursos para fornecer garrafas térmicas às equipes de trabalho, para equipar os carros com geladeiras e adquirir quatro cabines dormitórios e 21 barracas sanitárias (o equipamento está em teste). A compra está prevista no programa de investimento de 2017.

Outras reivindicações dos trabalhadores, como a diminuição da carga horária e o direito ao pagamento de insalubridade e/ou periculosidade, dependem de outras diretorias.

Estão em avaliação pela

DGC, entre outras reivindicações, a regularização e provimento dos postos de trabalho vagos na DVAS; a implantação de período médio de viagens de 20 dias, com folga de 5 dias úteis, sem desconto de horas a compensar; a revisão do valor de pernoite, de R\$ 32,00 para R\$ 70,00; a revisão das carreiras dos profissionais de sondagem: auxiliar de sondagem, sondador, encarregado de

sondagem e encarregado geral de sondagem, e a liberação de oito veículos leves de apoio para as equipes operacionais

As reivindicações em análise pela DGC/SPRH/DVSS são a revisão de EPIs e de quantidade de uniformes

conforme a demanda da unidade; o parecer conclusivo sobre os direitos dos empregados da DVAS à insalubridade e/ou periculosidade, e a medição de vibração durante os testes de bombeamento.

Já a liberação de 41 celulares corporativos para os hidrogeólogos, encarregado de sondagem, sondadores e motoristas, e a instalação de telefone fixo na sala dos sondadores estão em avaliação pela DGC/SPIN/DVTL.



Barraca sanitária em teste

# GOVERNO TEMER ENCAMINHA O GOLPE NA APOSENTADORIA

O governo Temer apresentou, no dia 5 de dezembro, o maior golpe contra os trabalhadores desde que foram consolidadas as leis do trabalho por Getúlio Vargas. O projeto de “reforma da Previdência” estabelece a idade mínima de 65 anos e, pelo menos, 25 anos de contribuição (hoje são necessários 15 anos) para que os trabalhadores alcancem a condição mínima para se aposentarem pela Previdência Social. Para receber 100% do valor, além de 65 anos, terá que contribuir, na prática, durante 49 anos.

Mulheres, que antes poderiam se

aposentar cinco anos antes (aos 60), terão que atingir a mesma idade de 65 dos homens para se aposentarem.

As mudanças atingem a todos os trabalhadores, tanto de empresas privadas quanto servidores públicos e a classe política, mas deixa os militares de fora, usufruindo dos privilégios que ostentam hoje.

Homens que tiverem 50 anos ou mais e mulheres com 45 ou mais terão uma regra de transição, em que o tempo que falta para se aposentarem será ampliado em 50%. Se faltarem, por exemplo, 6 anos, passa a ser necessário trabalhar mais 9 anos.



## GOVERNO FARÁ ECONOMIA COM A MORTE

### 100% da aposentadoria só com 49 anos de contribuição

Com a proposta do Governo Temer para a Previdência, um trabalhador precisará de exatos 49 anos de contribuição se quiser garantir 100% do valor da aposentadoria.

O cálculo é simples. Pela proposta, a idade mínima é de 65 anos e precisaremos de um tempo mínimo de 25 anos de contribuição para garantir o direito a 76% do valor da aposentadoria. Para cada ano trabalhado posterior a estes 25 mínimos teremos mais 1% computados no valor da aposentadoria. Ou seja, se os 25 mínimos garantem 76% do valor da aposentadoria, precisaremos de mais 24 anos para completarmos os 100%. Isto quer dizer que, com o mínimo

de 25 somados aos 24 anos, seremos obrigados a contribuir 49 anos para atingir os 100%. Para que uma pessoa pudesse se aposentar aos 65 anos recebendo 100% do valor, por exemplo, teria que ter começado a contribuir para o INSS aos 16.

#### Mínimo de 67 anos até 2060

Essa idade mínima de 65 anos não será fixa. Segundo proposta do governo, deve subir pelo menos duas vezes até 2060, chegando a 67 anos, para acompanhar o aumento da expectativa de vida dos brasileiros ao chegar à aposentadoria.

#### Ou pensão ou aposentadoria

Pela proposta, não se pode

acumular pensão e aposentadoria. Será obrigatório escolher uma das duas. Outro agravante: desvincula a aposentadoria do salário mínimo, permitindo que ela seja abaixo do menor salário pago no País.

A pensão deve ser de 50% da aposentadoria do morto, mais 10% por dependente. Mesmo que não tenha filho, o cônjuge vivo conta como dependente, ou seja, no mínimo, a pensão de 60%. O máximo é 100%.

Quando o filho ficar maior de idade, os 10% dele param de ser recebidos. Por exemplo: se o morto deixou uma viúva e um filho, eles recebem 70% até esse filho ficar maior de idade. Quando isso acontecer, a viúva passa a receber 60%.