



## GOLPES NAS LEIS TRABALHISTAS COMEÇAM APLICAÇÃO EM NOVEMBRO

**A**s categorias profissionais que não se organizarem e não fortalecerem seus sindicatos estarão condenadas a perder direitos conquistados ao longo dos anos.

11 de novembro será uma marca trágica na história das lutas dos trabalhadores brasileiros, quando entra em vigor a «Reforma Trabalhista» promovida pelo governo golpista, sob a orientação dos patrões simboliza-

dos pelo «pato amarelo», que conseguem eliminar gradativamente os encargos sociais nas folhas de pagamentos, dificultam reclamações via judicial, trocam empregos de carteira assinada por contratos intermitentes, impedem que sindicatos confirmem a correção das verbas rescisórias nas homologações de demissões.

Confira as principais ameaças do golpe na CLT. **Página 6**

## TEMER QUER DESTRUIR SINDICATOS

**I**solar trabalhadores para quebrar o espírito coletivo e impedir as lutas pelos direitos no trabalho.

Estes são os principais objetivos da reforma trabalhista do governo golpista, para dificultar os movimentos de categorias e suprimir direitos.

O fortalecimento dos sindicatos, mais do que nunca, passa a ser vital para os trabalhadores, que têm ameaças de perderem empregos com carteiras assinadas e serem contratados como empresas individuais.

Apenas com sindicatos com estruturas susten-



táveis poderão garantir acordo com força de lei. Os benefícios serão apenas para os sindicalizados que investem nas entidades. **Página 5**

# PCCS

**CATEGORIA EXIGE MAIOR  
TRANSPARÊNCIA E  
DIVULGAÇÃO DO PLANO**

**Página 3**

## CATEGORIA RECEBE AGORA PARTE DA PL

**Página 3**

**Confira as propostas dos representantes  
nas comissões de saúde e transporte**

**Página 2**

# Comissão faz proposta de melhoria e redução das contribuições no plano Copass Saúde

Os custos e a precariedade no atendimento à saúde se constituem como uma das maiores tragédias na sociedade brasileira. Além de sofrermos com eventuais enfermidades, ficamos à mercê de uma exploração desumana de hospitais, clínicas e profissionais de saúde na busca do enriquecimento instantâneo.

Para que não fôssemos excluídos do atendimento de qualidade no mercado de saúde, os próprios trabalhadores tomaram a iniciativa de criar a Copass Saúde em 1993. Diferentemente do que oferecem as empresas que comercializam a saúde, a Copass não visa lucro e se constituiu como um plano de “autogestão”, ou seja, é administrado por conselhos com a presença de representantes dos próprios participantes. Isso possibilitou, ao longo dos anos, termos um plano de saúde familiar, com atendimento a todos os nossos dependentes legais. Por não visar lucro e garantir atendimento de qualidade em uma cobertura muito maior que a determinada pela Agência Nacional de Saúde (ANS), a Copass foi gerenciada com rigor, coibindo abusos dos prestadores de

serviços, com auditorias internas e glosa de cobranças irregulares, medidas que sempre visaram a sustentabilidade do nosso plano de saúde.

Ao mesmo tempo em que a gestão buscava o equilíbrio em suas contas, coibindo abusos, seja dos participantes ou dos prestadores de serviço, sempre nos preocupamos em não onerar o valor das contribuições dos participantes ao plano de saúde, para que continue acessível a todos dentro de uma condição de plena sustentabilidade.

## AJUSTES NA COPASS

Este continua sendo o nosso propósito, com os estudos da “Comissão de Saúde”, criada através do Acordo Coletivo 2017, que encaminhou para atuário da Copass Saúde proposta de ajustes de contribuições, além de outras reivindicações, como parcelamento de débitos provenientes de coparticipações, criação de um fundo entre ativos e aposentados para dar sustentação futura no momento de aposentadoria e socorro aos trabalhadores da ativa quando caem em auxílio doença e não pagam o plano, vindo a perdê-lo.

## Pelo fim da exploração do trabalhador em dupla função

A Comissão de Estudos instituída pelo Acordo Coletivo 2017/2018 para apresentar propostas para a utilização de transportes



na Copasa já se reuniu e sugeriu mudanças há muito esperadas pelos trabalhadores. Tendo como representantes do SINDÁGUA os diretores Welinton Rais e Antônio Carlos Vieira, o Tonhão, e ainda do Senge, Saemg e da Copasa, um dos objetivos é regularizar todos os pagamentos da Gratificação por Dirigir Veículo (GDV), para que o segundo condutor também tenha direito.

Além da revisão da gratificação, nossos representantes apresentarão propostas para a equiparação das despesas de alimentação em viagem a serviço (hoje de R\$ 22,50/dia, enquanto o tíquete alimentação é de R\$ 32,00), além de fazer uma análise de acidentes, danos em veículos e infrações, para que os trabalhadores não sejam penalizados nesses casos.

Entre as propostas do Sindicato estão o aumento da GDV, atualmente de R\$ 15,90; gratificação maior para o condutor que fizer maior quilometragem; pagamento por jornada, e não por dia, para evitar o segundo condutor não receba a gratificação.

Ao lado, a relação de problemas apresentados pela empresa, com os quais não concordamos e faremos propostas alternativas.

## PRINCIPAIS PROBLEMAS DA GDV APONTADOS PELA EMPRESA

1. Em veículos operacionais, somente o primeiro condutor recebe. Exemplo: o primeiro condutor utiliza o veículo na parte da manhã, roda poucos quilômetros e recebe a gratificação; o segundo condutor utiliza o veículo posteriormente, conduz muitos quilômetros e não recebe a gratificação, mesmo estando sujeito a multas e sinistros do mesmo modo que o primeiro condutor.
2. O valor é fixo. O condutor que faz quatro quilômetros recebe o mesmo valor daquele que conduz 100 quilômetros. Quem conduz mais está sujeito a maiores riscos e recebe o mesmo valor daquele que conduz poucos quilômetros.
3. Empregados de horário de escala ou revezamento não recebem GDV se precisarem trabalhar e conduzir veículos da empresa fora do horário cadastrado em transação SAP de HR.
4. Se houver algum erro ou atraso na criação de nota 08 para veículos do Pool, os condutores deixam de receber a gratificação por dirigir veículos.
5. Devido ao programa de GDV ser complexo, com diversas regras, dois empregados (um da DVTP e outro da DVSG) se dedicam quase que exclusivamente para acertar inconsistências no programa e apurar casos de não pagamento.
6. Empregados que conduzem veículos em sistemas polarizados só recebem se registrarem o deslocamento nas cidades pólo e polarizadas no RUV.
7. Quando há atraso na digitação do RUV, acima de 21 dias da condução, o empregado não recebe a GDV.
8. Empregados do horário normal de trabalho não recebem se os empregados de escala conduzirem anteriormente, de madrugada.

# QUEREMOS MAIOR TRANSPARÊNCIA NO PROCESSO DE IMPLANTAÇÃO DO PCCS

**O**s trabalhadores aguardam com grande ansiedade, em todo o Estado, as mudanças discutidas pela categoria para a revisão do Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS) da Copasa.

Os prazos de implantação do novo plano foram estabelecidos no último Acordo Coletivo de Trabalho, sendo que a empresa se comprometeu a concluí-lo no final de novembro. A Copasa informa que, após 30 de setembro, quando foi dado início à etapa de implantação, estão sendo feitos ajustes nos Sistemas Informatizados de RH para absorver a base de dados das avaliações de desempenho, adequando-os à nova estrutura do PCCS.

Reiteramos à empresa, através de ofício, que as avaliações de desempenho realizadas no ano de 2015 devem ser efetivadas já, pois foram suspensas, trazendo prejuízo aos trabalhadores. Também foram suspensas as progressões e crescimento nas diversas unidades, sob a justificativa de revisão do PCCS.

Lembramos que a Copasa afirmou a disponibilidade financeira em torno de R\$ 30 milhões para fazer as movimentações e reequadramentos. Cobramos a implementação de um crescimento profissional dentro da empresa através da «escadinha», ou seja, promoção para cargo imediatamente superior na carreira, como forma de motivação dos trabalhadores.

O Sindicato reitera e cobra os avanços do novo PCCS, principalmente com o fim da política de porte, reajuste na tabela salarial e medidas que permitam uma política de promoção mais justa e transparente para o crescimento



profissional dos trabalhadores.

Temos cobrado insistentemente da empresa que forneça progressivamente para os trabalhadores todos os passos que estão sendo realizados, editando uma cartilha ou informativo que aborde todas as mudanças, regulamentações e estrutura do PCCS, para que acompanhem de perto o processo de implantação e possam fazer eventuais recursos.

Não podemos admitir que esta nova estrutura incorra no mesmo erro da atual, de ter um PCCS não conhecido pelo conjunto de trabalhadores, para evitar que erros continuem nos sistemas de promoção, de enquadramento, de equidade e isonomia de direitos.

Cobramos da empresa uma manifestação mais urgente, para que o PCCS não seja implantado de forma que surpreenda os trabalhadores, permitindo que saibamos nossas reais condições de crescimento profissional.

## CATEGORIA RECEBE ADIANTAMENTO DA PL

**N**este final de mês, ante a crise financeira que assola e assombra a classe trabalhadora brasileira, os trabalhadores da Copasa irão receber a antecipação da PL no valor de R\$ 1 mil por trabalhador, desde que tenha trabalhado todo o período, sem faltas, atestados, licenças.

É mais uma vitória do Acordo Coletivo 2017/2018, garantindo que todos os trabalhadores que já haviam conquistado a PL linear, com os pagamentos nos meses de abril e outubro, agora passem a ter o direito à antecipação sempre que houver adiantamento dos dividendos para os acionistas.

## Sindicato defende saneamento público em Bom Despacho

O Sindicato esteve reunido com os trabalhadores em Bom Despacho para levantar todos os problemas dos companheiros e defender a manutenção dos serviços essenciais de saneamento como responsabilidade pública. Estivemos também reunidos com Departamento Jurídico da Copasa para esclarecer os problemas envolvendo a empresa, Ministério Público de Minas Gerais, o Executivo Municipal de Bom Despacho e as providências que estão sendo tomadas.

Em 21 de setembro, o Ministério Público Estadual atuante na comarca de Bom Despacho distribuiu Ação Civil Pública com o objetivo de cobrar medidas da Copasa, entendendo a precariedade no serviço de abastecimento de água. A empresa, diante da crise hídrica, passou a adotar medidas que minimizassem a falta de água, através de caminhões pipa.

O momento de dificuldade passou a ser explorado pelo deputado Fabiano Toletino (PPS), que passou a adotar reiterados ataques à Copasa como plataforma eleitoral, exigindo a substituição da concessionária dos serviços de saneamento, tendo já uma empresa determinada. A Copasa entrou com ação ordinária com pedido de liminar em uma das varas da Fazenda Pública de Belo Horizonte, para suspender o ato irregular do prefeito do município. O pedido, no entanto, foi enviado para a 1ª Vara Cível de Bom Despacho, que também entendeu não ser a instância competente para apreciar a ação. Isto levou a Copasa a apelar ao Tribunal para que apreciasse a ação, que também julgou ser a competência do Foro de Bom Despacho.



Enquanto travava este vai e vem judicial sobre o foro competente, o prefeito de Bom Despacho editou, em 11 de outubro, o Decreto Municipal n.º 7.692/2017 e tomou a medida de intervenção no escritório de Bom Despacho da Copasa, mesmo que a empresa tenha sua concessão com validade até 2039.

A própria Prefeitura de Bom Despacho edita “Boletim Diário de Combate à Falta d’água”, onde reconhece o empenho desdobrado da concessionária em, no atual quadro de falta de água generalizado, causar dano mínimo à população do município.

O Sindicato procura esclarecer e manter o diálogo com os poderes municipais em Bom Despacho, devendo procurar o prefeito e vereadores para debater os graves problemas enfrentados pelo local em função da crise hídrica, para que mantenhamos a defesa dos serviços públicos essenciais para a população como responsabilidade e obrigação do Estado.

## Seminário da Anapar reforça luta contra Reforma da Previdência

Os direitos sociais estão sob forte ataque e a classe trabalhadora não pode se acomodar. Este foi o tom do II Seminário Regional da Associação Nacional dos Participantes de Fundos de Pensão (Anapar), no dia 3 de outubro, em Belo Horizonte. O evento contou com apoio do SINDÁGUA.

Com o tema “Reforma da Previdência Pública e Complementar: seu futuro sob ameaça?”, o seminário apresentou amplo diagnóstico do setor, apontando que a proposta de reforma da Previdência se junta a outros desmontes de direitos, como a reforma trabalhista e a terceirização.

No primeiro painel, o mestre em direito previdenciário Décio Bruno Lopes, vice-presidente de Assuntos da Seguridade Social da Associação Nacional dos Auditores Fiscais da Receita Federal (Anfip), afirmou que a proposta de reforma da Previdência atinge todas as classes sociais. “Ela fragiliza o sistema de Seguridade Social, fragiliza a saúde e mexe em todos os direitos sociais”, ressaltou.

Lopes reafirmou que a tese de déficit é falsa. “O rombo da Previdência decorre de benesses concedidas pelo governo que premiam empresários e sonegadores. Para que haja equilíbrio financeiro, é preciso que



essas dívidas sejam cobradas, que não existam benesses.”

Frederico Barbosa de Melo, técnico da regional mineira do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), destacou que mudanças estruturais estão sendo implantadas no Brasil para garantir o pagamento dos juros da dívida pública, e não para melhorar as condições de vida da população.

Segundo ele, o desmonte do papel social do Estado começou com a PEC dos Gastos e avança com a terceirização e as reformas trabalhista e da Previdência. “O governo alega que a reforma da Previdência é para reduzir déficit, mas toma medidas que diminuem ainda mais a arrecadação. É uma visão financista: veem a Previdência pública como fonte de despesas, e não de políticas de direitos. Ao mesmo tempo estimulam a previdência privada.”

No segundo painel, o assessor da Anapar e da Federação Única dos Petroleiros (FUP), Luiz Felipe Fonseca, comparou os planos de previdência complementar fechada (fundos de pensão) e aberta (bancos), além dos produtos oferecidos, ressaltando que o objetivo da Reforma da Previdência é estimular a participação da iniciativa privada no setor.

“O PGBL é um plano de previdência, e o VGBL, seguro de vida», distinguiu Fonseca. «Há uma distância muito grande entre a poupança nas entidades fechadas e abertas. O que determina a diferença não é a rentabilidade, mas a venda de produtos. Os bancos vendem muito bem seus produtos. Apostam no VGBL, que não vai garantir a qualidade de vida que a pessoa está querendo. É um investimento muito ruim.”

O diretor regional da Anapar em São Paulo, José Ricardo Sasseron, afirmou que o sistema de previdência que querem instituir no Brasil é ruim para o trabalhador, o consumidor e o cliente de banco. “O sistema de previdência aberta não funciona como aposentadoria, e sim como poupança. Se estão direcionando a captação para o VGBL, é sinal que é um bom negócio para o banco. A entidade aberta não tem objetivo de longo prazo.”

# SINDICATO FORTE É A ARMA CONTRA OS GOLPES PATRONAIS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**T**odos os trabalhadores brasileiros passarão a viver uma tragédia nas negociações coletivas a partir de 11 de novembro, quando entram em vigor os golpes aprovados pelo Governo Temer com a “Reforma Trabalhista”.

O golpismo contra os direitos trabalhistas vai exigir de nós total unidade e sindicatos fortes, para impedir que a classe patronal destrua não só os direitos celetistas conquistados há quase 80 anos como também os avanços que conseguimos através de negociações coletivas.

A intenção do governo e da classe patronal é destruir os sindicatos para desmobilizar os trabalhadores e poderem exercer abertamente a exploração no trabalho. Além de tentar destruir os sindicatos, a reforma trabalhista golpista quer impedir que os trabalhadores façam reclamações judiciais, jogando nas costas de nós custos que hoje são bancadas pelo Estado. A “Reforma Trabalhista” de Temer significa rigorosamente um instrumento de domínio de classes, a elite aumentando sua riqueza com a eliminação de direitos sociais e do trabalho. É preciso resistir ao retrocesso nos direitos conquistados com a Constituição Brasileira de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Vários pontos da reforma golpista significam severas ameaças, entre as quais destacamos a possibilidade de os patrões negociarem direitos com comissões internas de três representantes dos trabalhadores, tirando esta atribuição dos sindicalistas, que têm estabilidade no emprego para enfrentá-los; a exigência que os sindicatos deem quitação anual de pontos que não poderiam mais ser buscados na Justiça; homologações de demitidos realizadas pelos



próprios patrões, tirando esta tarefa do sindicato, eliminando assim a conferência rigorosa dos direitos nas verbas rescisórias. A mudança na legislação trabalhista orientada pelos patrões pretende que o trabalhador fique isolado, sem sindicato que lute por ele e pelos demais companheiros.

As ameaças são muitas e devemos estar conscientes da nova condição de prevalência do acordo “negociado sobre o legislado”, ou seja, nossas convenções e acordos coletivos passam a ter força de lei e será através deles que garantiremos nossos direitos.

A única possibilidade de garantir direitos coletivos seriamente negociados será através dos sindicatos e apenas os trabalhadores sindicalizados poderão ser beneficiados.

Os trabalhadores precisam entender esta realidade, fortalecerem seus sindicatos e nos constituirmos como um instrumento coletivo e mobilizado, impedindo que qualquer companheiro isolado seja explorado. A sindicalização é nossa maior arma contra a iniciativa dos patrões de isolar os trabalhadores e destruir seus instrumentos de defesa.

## Fortalecimento dos sindicatos é vital para garantir direitos

Os trabalhadores em todo o País são obrigados a uma intensa mobilização para que suas entidades de organização coletiva não sejam destruídas pelas medidas golpistas do governo e dos patrões, que orientaram as reformas para cortar encargos e direitos sociais das folhas de salários.

A sindicalização e as contribuições para manter os sindicatos são vitais para que os interesses e direitos coletivos sejam defendidos. A “Reforma Trabalhista” pretende isolar o trabalhador, impedindo até as homologações de demissões pelos sindicatos, para que as verbas rescisórias não sejam fiscalizadas, dificultando também o ingresso do trabalhador na Justiça, obrigando-o a arcar com os custos das ações trabalhistas.

No SINDÁGUA, os trabalhadores aprovaram a contribuição de uma taxa de fortalecimento no último Acordo Coletivo, permitindo que companheiros tivessem mais de um mês para oposição ao desconto, através de carta. Tivemos um número de cerca de 3.400 cartas

endereçadas, para impedir o desconto em favor do fortalecimento do Sindicato.

O “imposto” ou contribuição sindical estava prevista no artigo 579 da Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), criada em 1940 pelo presidente Getúlio Vargas. A “Consolidação” veio depois de lutas intensas dos trabalhadores, destacadamente no Brasil nas décadas de 1920 e 30. Além de consolidar os direitos, garantiu a liberdade de organização dos trabalhadores em sindicatos. Com o fim do imposto sindical, os trabalhadores que não forem sindicalizados terão que se virar sozinhos, ficarão isolados, à mercê da pressão dos patrões. As negociações e os acordos coletivos deverão beneficiar apenas os trabalhadores sindicalizados, que contribuem para a sustentação de suas entidades de defesa.

Este é o novo modelo de sindicatos que passa a existir no País, benefícios conquistados pela luta coletiva apenas de quem participa dela diretamente contribuindo para sustentá-la.



# GOLPES CONTRA OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

## SAIBA O QUE ESTÁ EM JOGO

### REFORMA TRABALHISTA

#### QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O trabalhador assina um termo que o impede de recorrer à Justiça para reclamar qualquer direito trabalhista.



#### DISPENSAS COLETIVAS

Permite que a empresa demita sem negociação prévia com o sindicato. O governo diz que vai criar empregos, mas cria mecanismos que facilitam a demissão.



#### NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO



Autoriza o rebaixamento de direitos previstos em lei por meio de acordos.

#### HOMOLOGAÇÃO

Libera a rescisão de contrato sem o acompanhamento do sindicato.

Atualmente, cerca de 70% das homologações têm erros. Destes, 90% são corrigidos durante a homologação pelo sindicato da categoria.



#### BANCO DE HORAS

Poderá ser negociado individualmente com a empresa se a compensação for de até 6 meses. Na negociação coletiva, o Sindicato impedia os abusos. Agora ficará pior para o trabalhador.

#### TRABALHO INTERMITENTE

O trabalhador fica à disposição da empresa e só vai receber pelas horas que trabalhar, sem ter renda mensal nem jornada definidas. É a oficialização do "bico".

#### GESTANTE LACTENTE EM AMBIENTE INSALUBRE

Libera gestantes e lactantes em locais com graus mínimo e médio de insalubridade, com autorização médica. Atualmente, a legislação determina o afastamento de qualquer atividade em local insalubre.



#### INDENIZAÇÃO

A saúde do trabalhador que ganha menos vale menos. As indenizações podem chegar a até 50 vezes o salário, independentemente do dano causado ao trabalhador.

#### EQUIPARAÇÃO SALARIAL

Dificulta o pedido de equiparação salarial. A diferença de tempo na empresa passa de dois para quatro anos e inclui até dois anos no tempo de função.



#### REDUÇÃO DO INTERVALO DE ALMOÇO



Se a empresa reduzir o tempo de almoço e o trabalhador recorrer à Justiça, ele só terá direito ao que faltar do tempo que a empresa não pagou.

### TERCEIRIZAÇÃO

#### MENOS EMPREGOS E SALÁRIOS MENORES

O salário de trabalhadores em empresas terceirizadas é 25% menor do que o dos contratados diretos e trabalham, em média, quatro horas a mais por semana. Jornadas maiores representam menos postos de trabalho.

#### TRABALHO ESCRAVO

Entre 2010 e 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo eram terceirizados.



#### MAIS ACIDENTES

Os terceirizados são os trabalhadores que mais sofrem acidentes. A segurança é prejudicial em empresas de menos porte, que recebem menos cobrança.



#### ROTATIVIDADE

A taxa de rotatividade em atividades terceirizadas é o dobro dos trabalhadores diretos.

### REFORMA DA PREVIDÊNCIA

#### CÁLCULO DO BENEFÍCIO

Rebaixa ainda mais o valor da aposentadoria. Leva em conta todas as contribuições, até mesmo os salários mais baixos de início de carreira.

#### MULHERES

A diferença de idade mínima de três anos entre homens e mulheres está longe de compensar a dupla ou tripla jornada das trabalhadoras.

#### IDADE MÍNIMA E CONTRIBUIÇÃO

Institui idade mínima para aposentadoria, de 65 anos para homens e 62 anos para mulheres. Aumenta o tempo mínimo de contribuição de 15 para 25 anos. A proposta penaliza os mais pobres, que começam a trabalhar mais cedo.

#### A PREVIDÊNCIA NÃO ESTÁ QUEBRADA

A Previdência não é só aposentadoria, já que integra o tripé da Seguridade Social, que inclui ainda a assistência social e a saúde. Em 2015, o superávit foi de R\$ 11 bilhões na Seguridade.