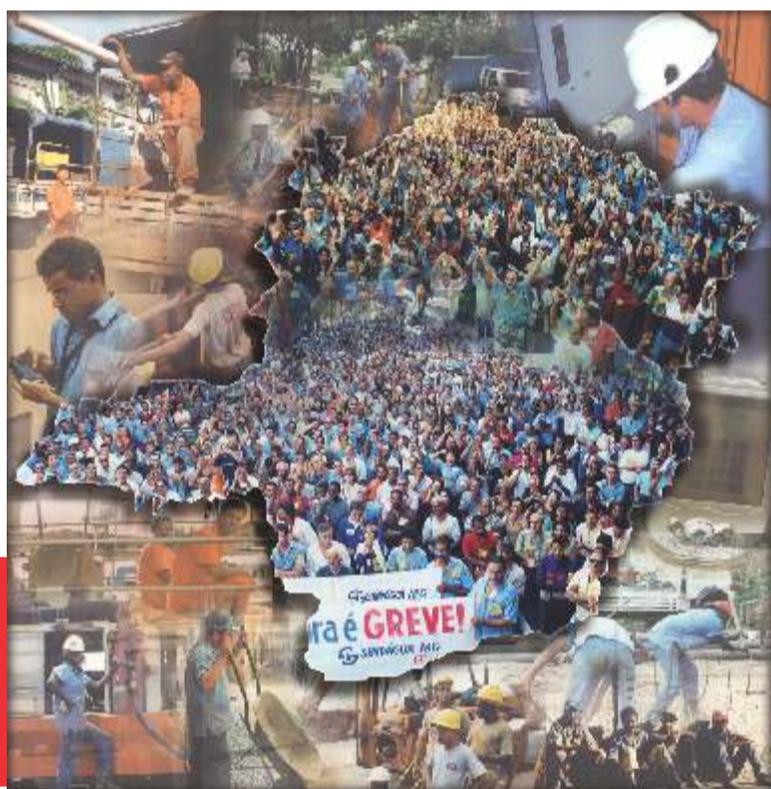




Campanha Salarial 2019

DIREITOS DEPENDEM DE APOIO AO SINDICATO E MOBILIZAÇÃO

Nossa Campanha Salarial será desenvolvida de forma “UNIFICADA”, com o SINDÁGUA, SENGE-MG, SAEMG e Federação Nacional dos Urbanitários (FNU-CUT).



Chegou a hora de os trabalhadores na Copasa discutirem o Acordo Coletivo 2019/2020, buscarem o reajuste dos salários e dos benefícios, garantirem direitos conquistados e se empenharem por uma luta ainda maior contra a declarada intenção do novo governo de Minas de privatizar a empresa.

Partimos para o processo de mobilização em todo o Estado, em uma «Campanha Salarial Unificada», em que precisaremos da unidade de todos os trabalhadores não apenas para defender direitos mas a própria empresa das mãos da privatária.

A Diretoria Plena do SINDÁGUA elaborou uma Pré-Pauta que será discutida e acrescentada pelos trabalhadores em assembleias em todo o Estado.

**ASSEMBLEIAS EM
TODO O ESTADO**

**De 18 a 22 de março
em cada localidade.
Sede do SINDÁGUA
Dia 22, às 12 horas**

BOLSONARO QUER O FIM DOS SINDICATOS PARA ACABAR COM TODOS OS DIREITOS

MEDIDA PROVISÓRIA 873, QUE DIFICULTA ASSOCIADOS CONTRIBUÍREM AOS SINDICATOS, É INCONSTITUCIONAL

O governo Bolsonaro quer eliminar todos os sindicatos existentes no País. Editou no dia 1º de março a Medida Provisória 873, em que desautoriza as empresas a promoverem desconto em folha de contribuições sindicais, repassando para as entidades a tarefa de cobrar dos trabalhadores através de boletos.

A medida “inconstitucional” está sendo contestada em liminares concedidas na Justiça para que as empresas mantenham os descontos autorizados pelos trabalhadores.

O Departamento Jurídico do Sindágua está acionando a Justiça para concessão de liminar para que seja respeitada a liberdade de organização dos trabalhadores

em sindicato, impedindo que patrões possam determinar como os trabalhadores definam as estruturas e formas de sustentação das suas entidades de luta. Não se pode entender como apenas contribuições sindicais fiquem obrigadas a pagamento através de boleto, sendo que demais impostos, taxas e cobranças em consignado continuam autorizadas para desconto em folha de salários.

A medida de exceção, inconstitucional, não atende os requisitos formais do Artigo 62, da Constituição Federal (urgência e relevância), e de mérito, pois viola os preceitos constitucionais da liberdade sindical, da não interferência, da soberania das assembleias e não pode atingir os acordos e convenções já celebrados.

Balanço demonstra a saúde da Copasa

Resultados de 2018 mostram investimentos e crescimento nos serviços da empresa

A Copasa vai consolidando o seu processo de recuperação após a severa dificuldade vivida em 2015 com a crise hídrica e administrativa que havia comprometido a saúde financeira da empresa.

Os resultados operacionais e financeiros de 2018 demonstraram um lucro líquido de R\$ 579 milhões, superando em 3,3% o alcançado no ano anterior. Neste período, computou uma distribuição de R\$ 274,8 milhões e outros R\$ 280 milhões extraordinários para acionistas. O valor unitário das ações da Copasa teve uma variação positiva de 53,6% durante 2018.

A empresa evoluiu sua operação para 589 concessões nos serviços de água no Estado, contra 587 em 2017. Já nos serviços de esgotos, de um ano para outro, as concessões subiram de 247 para 251. As ligações de água em todo o Estado cresceram 1,3% e outros 4,1% para os serviços de esgotos. Foi mantido o mesmo índice de 1,64 de empregados por ligações de água entre 2017 e 2018. A receita bruta de água atingiu R\$ 2 bilhões 960 milhões, com um crescimento de 3,9% e, no esgoto, de R\$ 1 bilhão 633 milhões, evolução de 5%.



Um dado importante e preocupante na empresa foi o gasto com pessoal terceirizado, exatamente 1/3 do valor global de pessoal próprio, ou seja, enquanto os gastos com trabalhadores da própria Copasa consumiram R\$ 1 bilhão e 303 milhões, os terceirizados representaram um gasto global de R\$ 433 milhões.

Apesar de demonstrarmos e cobrarmos da empresa a contratação de pessoal para superar carências de mão de obra em todo o Estado, o número de trabalhadores em 2018 chegou a 12.001, contra 12.878 em 2014, mas evoluindo 439 contratados em relação a 2017.

Estes resultados permitem à Copasa atender plenamente aos trabalhadores para consolidarmos um Acordo Coletivo de Trabalho em 2019 que preserve as condições de trabalho e evolução dos resultados da própria empresa.

De qualquer forma, os trabalhadores precisarão de grande mobilização para enfrentarmos quaisquer iniciativas que revertam esta tendência de crescimento da empresa e seus compromissos sociais com um serviço essencial para o povo. Principalmente combatendo iniciativas privatistas.

COPASA INFORMA QUE NÃO DESCONTARÁ A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Em reunião com a direção da Copasa, o SINDÁGUA foi informado oficialmente que a empresa não implementará o desconto nas folhas de pagamento dos trabalhadores do valor relativo a um dia de trabalho no mês de março, a título de "contribuição sindical". Segundo parecer do seu setor jurídico, a empresa ficou impossibilitada de fazer o desconto em função de aplicação da Medida Provisória 873, editada

por Bolsonaro, para que os referidos descontos aconteçam apenas por boleto bancário.

Informamos à empresa que esta medida é incontestavelmente inconstitucional e caracteriza a interferência na liberdade de organização sindical dos trabalhadores. O Sindicato encaminha-

rá processo judicial para resguardar a decisão dos trabalhadores pela contribuição sindical descontada em folha, como acontecem nos descontos para a Libertas, AECO, débitos consignáveis e outros.

AUDIÊNCIA SOBRE ESCALA DE TRABALHO SUSPENSA POR 15 DIAS

Foi realizada, no dia 13 de março, a audiência na Justiça do Trabalho, em Coronel Fabriciano, do processo ingressado pelo SINDÁGUA contra as mudanças de escala de trabalho nos distritos.

Na audiência, o Ministério Público do Trabalho (MPT) alegou que não teve acesso à peça contestatória da Copasa e requereu prazo para averiguar o documento.

A audiência foi suspensa por 15

dias, até que o MPT tenha conhecimento da peça e possa se manifestar.

Ainda na audiência, a juíza do trabalho ficou de apreciar liminar solicitada pelo Sindicato para garantir que se resguarde as condições hoje existente em Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário para definição das escalas.

O diretor da empresa, Frederico Delfino, assumiu o compromisso de manter as suspensões de alterações até a decisão judicial.

EMPRESA AFIRMA IMPOSSIBILIDADE DE ANTECIPAR SEGUNDA PARCELA DA PL

Em reunião com o diretor financeiro da Copasa, Frederico Delfino, o SINDÁGUA tentou com a empresa a antecipação de abril para março da última parcela do pagamento da Participação nos Lucros, conforme anunciamos anteriormente.

Segundo o diretor da empresa, o governo do Estado bloqueou a iniciativa da Copasa de fazer a captação de R\$ 350 milhões com debêntures, o que impossibilita atender ao pleito dos trabalhadores para terem o pagamento antecipado do direito.

Apesar desta negativa, o Sindicato volta a insistir com a possibilidade da antecipação.



Campanha Salarial 2019

CATEGORIA DEFINIRÁ PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Os trabalhadores em todo o Estado participam de assembleias de 18 a 22 de março, para que a categoria defina a Pauta de Reivindicações que será negociada com a direção da Copasa para o Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020.

A Diretoria Plena do SINDÁGUA indicou uma Pré-Pauta, que será discutida nas assembleias e incorporada pelas novas reivindicações dos trabalhadores.

Devemos alertar para a importância da participação de

todos os trabalhadores na campanha salarial, pois estamos cada vez mais ameaçados em nossos direitos pelas medidas encaminhadas pelo governo federal e a intenção de privatização de estatais pelo do novo governo de Minas.

Publicamos abaixo a Pré-Pauta de reivindicações indicada pela Diretoria Plena, para deliberação nas assembleias.

01. Garantir a data-base em 1º de maio, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 30 de abril do ano de 2019;

02. Incorporação da GDI – nos termos da cláusula do Acordo Coletivo;

03. Garantia de emprego;

04. Manutenção das conquistas anteriores, naquilo que não contradizer com o presente acordo;

05. Garantir o princípio da ultratividade das conquistas efetivadas por acordo coletivo ou acordos extraordinários;

06. Encerrar as TERCEIRIZAÇÕES com contratações de terceiros para desempenhar as atividades fins da empresa, proibidas através de termo de ajuste de conduta com intermediação do Ministério Público do Trabalho;

07. Reposição das vagas abertas pelo programas de demissões e aposentadorias, preenchendo cargos vagos, através de convocação dos aprovados no concurso público.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

08. Destinação de percentual sobre a folha de pagamento para cumprimento dos termos do PCCS;

09. Recompôr os salários de seus empregados pela inflação medida pelo INPC, calculada entre os meses de maio de 2018 e 30 de abril de 2019;

10. Aplicar sobre os salários bases, depois de reajustados, ganho real tendo como referência o crescimento da receita da COPASA, conforme estudos do DIEESE;

11. Acrescer aos salários percentual a título de “produtividade no trabalho”, considerando a variação do crescimen-

to da Empresa no ano passado, conforme estudos do DIEESE;

12. Que o Lucro (PL) distribuído para aos trabalhadores seja de 25% equivalente ao 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 DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS:

13. Reavaliar as Carreiras e a Tabela Salarial, adequando-as às novas realidades da COPASA, do Mercado de Trabalho e das melhores Empresas de Saneamento do Brasil;

14. Alteração automática do empregado no cargo de Servente para Oficial, após três anos de atividade;

15. Para os empregados escalados nas liberalidades em emendas de feriados, que suas horas trabalhadas sejam computadas/pagas como hora extra;

16. Equiparação dos cargos de Leiturista aos dos atendentes com redução da jornada para os atendentes para seis horas/dia;

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

18. Prêmio motivacional por condução de veículos seja reajustado em 50% e pagamento a todos credenciados, independente de RUV.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS:

19. 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 2018 a 30 de abril de 2019;

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

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

22. 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;

23. Extensão do direito à Cesta de Natal para todos os empregados da COPASA;

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

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

26. Vale transporte para todos os funcionários, sem ônus;

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

CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

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

29. 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.

**ASSEMBLEIAS EM
TODO O ESTADO**

**18 a 22
de março**

**Sede do SINDÁGUA
Dia 22/Mar
às 12 horas**

Proposta de Bolsonaro acabará com a aposentadoria no Brasil

A direita no poder, a serviço dos patrões, desmonta a Previdência Social e direitos trabalhistas para baratear folhas de pagamentos

Os trabalhadores estão condenados a não conseguirem mais se aposentar no Brasil. A proposta de mudanças do governo praticamente tira o “Social” da Previdência e coloca o “Privado” em seu lugar. Deixa de existir a “Previdência Social”, com responsabilidade de trabalhadores, empresários e Estado num mutualismo em favor da sociedade, para entrar em seu lugar a “Previdência Privada”, onde os bancos se apresentam para administrar iniciativas particulares em fundos de capitalização.



O «mito» exerce bem o papel de carrasco social

O governo pretende tornar a aposentadoria inatingível, retardando quase ao fim da vida regras de acesso ao direito, além de reduzir drasticamente o valor dos benefícios. Acaba com a aposentadoria por tempo de serviço (35 anos para homens e 30 para mulheres) e determina a exigência da idade mínima de 62 anos para mulheres e 65 anos para os homens.

Mulheres são as mais prejudicadas

Hoje, do total de dependentes da pensão por morte, 83,7% são mulheres e só 16,3% são homens. Na proposta de reforma, novas pensões terão redução do valor.

Uma viúva hoje recebe 100% do benefício de um marido falecido. Com a mudança, receberá apenas 50% e cotas de 10% para cada filho menor de 21 anos. Qual mulher de 60 anos tem filhos menores de 21 anos?

Mulher aposentada não poderá acumular pensão de falecido. Um dos dois benefícios (pensão ou aposentadoria) poderá ser de, no máximo, dois salários mínimos.

O aumento de idade prejudica principalmente as mulheres, que têm o tempo de carência de contribuição aumentado de 15 para 20 anos.

REGRAS PARA ELIMINAR A APOSENTADORIA

- ✓ O tempo mínimo de contribuição sobe de 15 para 20 anos.
- ✓ Com 15 anos, hoje é garantida uma aposentadoria de 70% das médias dos 80 maiores salários, mais 1% para cada ano de contribuições. Passando a 20 anos de contribuição, serão garantidos apenas 60% da média de “todos os salários ao longo da vida” e mais 2% para cada ano, até completar 100% quando atingir 40 anos de contribuições;
- ✓ Muda regras do BBP (Benefício de Prestação Continuada), passando a pagar apenas R\$ 400,00 aos 60 anos e chegando a um salário mínimo somente aos 70 anos;
- ✓ A aposentadoria por incapacidade permanente sofre sério abalo, passando para apenas 60% do valor do benefício, exigindo ter no mínimo 20 anos de contribuição e mais 2% para cada ano extra; Se a aposentadoria é em decorrência de acidente ou doença do trabalho, passa a ser calculada pela média de todas as contribuições realizadas até o momento em que for requerido o benefício;
- ✓ As pensões não poderão mais ser cumulativas com aposentadoria. Receberá 100% do maior direito e apenas 50% do outro (pensão ou aposentadoria) acrescido 10% por dependente;
- ✓ Revisão indiscriminada de benefícios previdenciários e novas regras de carência, comprovação documental e prazos de requerimento para diversos benefícios;
- ✓ Mudança nas alíquotas de contribuições. Hoje elas são de 8%, 9% e 11% no regime geral, que passam para 7,5% a 11% no setor privado e de 7,5% a 19% no setor público. A cobrança será fatiada por faixa salarial, representando uma cobrança efetiva de 7,5% a 11,68% no setor privado e de 7,5% a 16,79 no setor público;
- ✓ Propõe um agrado aos patrões que não diz respeito a regras para a Previdência, para que não precisem mais pagar a multa de 40% do FGTS para rescisões de aposentados que continuarem trabalhando.