REGISTRO
SINDÁGUA-MG
2006
18/julho
Nº149
CUT
Sind. dos Trab. Ind.de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Est. de MG

Categoria busca um acordo mais justo

A concretização do Acordo Coletivo de Trabalho/2006 continua esbarrando em detalhes que exigem posturas mais flexíveis nas negociações entre os Sindicatos Unificados e a direção da Copasa. A Comissão de Negociações da Copasa não teve, desde o início, muita autonomia para discutir alternativas e praticamente se limitava em recolher documentos do Sindicato e apresentar contrapropostas da direção da empresa. Depois que informou estar apresentando sua "última proposta", a comissão patronal só se reuniu mais uma única vez com os sindicatos, após sugestão da Delegacia Regional do Trabalho para que as partes se esforçassem no processo negocial.

A negociação efetiva só foi retomada na última semana, em cinco reuniões realizadas diretamente com o presidente da Copasa, Márcio Nunes. O Sindicato apresentou argumentos sobre pontos da "Pauta de Reivindicações" que são considerados vitais e imprescindíveis pelos trabalhadores.

Entre estes pontos, os trabalhadores querem evitar um retrocesso com reajuste salarial ZERO. No ano passado obtivemos o índice integral do INPC acumulado. Não se justifica uma postura da empresa de voltar atrás, depois que o próprio presidente da Copasa, Márcio Nunes, avalizou, no ano passado, a reposição total das perdas acumuladas. Tentar repassar o acumulado do INPC para a GDI marca um retrocesso no posicionamento da empresa, mesmo que acene com dobra de índice que, à primeira vista, parece atrativa. Deve-se lembrar que o índice máximo da GDI é o limite para atingimento de metas e que o suposto "desempenho" dos trabalhadores é medido para estabelecer quanto ele tem direito em receber no salário.

Os trabalhadores insistem também para que a empresa pague um índice de produtividade, que ela mesma reconheceu. Não este que a empresa vem propondo, de calcular este percentual sobre os 3,34% de INPC, que daria apenas 0,47%. Nas negociações diretas com o presidente da Copasa, ele diz concordar em formar comissão paritária para estudar e estabelecer a forma de pagamento deste direito. Márcio Nunes diz também concordar em pagar o abono solicitado pelos trabalhadores, desde que o INPC acumulado para a próxima data base fique abaixo dos 3%. Mais importante ainda, os trabalhadores já indicaram em todo o Estado que não aceitam a proposta de pactuar um Acordo Coletivo de Trabalho com validade de dois anos.

As negociações do Acordo Coletivo foram transformadas em um quebra cabeças e entendemos que evoluem, superando a fase inicial em que a empresa alardeou para os trabalhadores que estaria disposta em remeter a decisão para dissídio coletivo. Este instrumento também não assusta os trabalhadores e entendemos que seria uma instância em que o Tribunal poderia acolher os argumentos da categoria e sentenciar com nossa vitória. Se a Copasa declara um lucro líquido de 14% e apresenta vários resultados com índices bem superiores, o Tribunal pode perfeitamente fazer justiça ao empenho dos trabalhadores.

Nesta terça-feira, o SINDÁGUA volta a se encontrar com o presidente da empresa e tentará evoluir a proposta nas cláusulas econômicas. Em reunião realizada ontem com a diretoria plena do SINDÁGUA, foi encaminhada a postura de tentar com a empresa o pagamento de produtividade de 2%, de INPC dobrado na GDI da produtividade e de um abono de 20,00%.

PROPOSTA DA COPASA PARA O ACORDO COLETIVO 2006

DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL – GDI - A COPASA propõe, a partir de 1º de maio de 2006, acrescer o percentual da base de cálculo da GDI em 6,68% (seis inteiros e sessenta e oito centésimos por cento), correspondente a duas vezes o valor do INPC, referente ao período de maio de 2005 a abril de 2006. Será ainda acrescido à base de cálculo da GDI, a título de produtividade, 0,47% (quarenta e sete centésimos por cento), que corresponde à variação do lucro líquido apurado no exercício de 2005 em relação ao exercício de 2004, incidente sobre o INPC de 3,34% (três inteiros e trinta e quatro centésimos por cento). Conforme proposta acima, a partir de 1º de maio de 2006, o percentual base de cálculo da GDI passará de 10% (dez inteiros por cento) para 17,15% (dezessete inteiros e quinze centésimos por cento). A partir de 1º de maio de 2007, o percentual base da GDI será acrescido do percentual equivalente ao dobro do INPC, referente ao período de maio de 2006 a abril de 2007.

A Copasa se compromete: 1. Que o percentual da base de cálculo da GDI ficará limitado ao máximo de 20% (vinte inteiros por cento). 2. Na hipótese do percentual da base de cálculo da GDI vier a ultrapassar os 20% (vinte inteiros por cento), a diferença a maior será transferida integralmente para a correção dos salários. 3. Na hipótese da política de remuneração variável vir a ser extinta por iniciativa e decisão exclusiva do Conselho de Administração da COPASA, fica assegurada a integralização da Gratificação de Desempenho Institucional – GDI, calculada pelo valor da sua base de cálculo, aos salários de todos os empregados. 4. A COPASA se compromete a manter inalterados os atuais indicadores que compõem o Índice de Desempenho Institucional – IDI, bem como seus respectivos pesos, sempre e quando o IDI médio da COPASA for igual ou superior a 0,80 (oitenta centésimos). Caso o IDI médio da COPASA vier a ser menor que 0,80 (oitenta centésimos), a COPASA se compromete a, mantendo os atuais indicadores, ajustar seus pesos de maneira a garantir um IDI médio da COPASA de no mínimo 0,80 (oitenta centésimos). 5. Sempre que o IDI de uma unidade organizacional for inferior ao IDI médio da COPASA, o Gerente da Unidade deverá apresentar à ASTP, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a sua divulgação, uma avaliação do baixo desempenho obtido, acompanhada de um Plano de Ação para solucionar os problemas detectados.

SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO - A COPASA propõe pagar o Salário Mínimo Profissional, estabelecido pela Lei 4950-A/66, equivalente a 8,5 (oito e meio) salários mínimos para os profissionais mencionados na referida lei que não atingirem este limite mínimo mensal, excluída a GDI, correspondente a uma jornada de trabalho de 08 horas diárias e 40 horas semanais, mantido o sábado como dia útil remunerado para todos os efeitos legais.

DA PRODUTIVIDADE - A COPASA propõe a criação de uma comissão paritária, integrada por 3 (três) representantes de cada parte, para apresentar no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados a partir de 1º de outubro de 2006, sugestões de critérios para o estabelecimento de uma política permanente de apuração e reconhecimento dos ganhos de produtividade, que será submetida à consideração da Diretoria Executiva e à deliberação do Conselho de Administração da COPASA.

DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - A COPASA propõe a criação de uma comissão paritária, integrada por 3 (três) representantes de cada parte, para apresentar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir de 1º de outubro de 2006, sugestões para estabelecimento de uma política para o pagamento da Participação nos Lucros, que será submetida à consideração da Diretoria Executiva e deliberação do Conselho de Administração da COPASA. A COPASA propõe negociar com os Sindicatos a celebração de um Acordo Extraordinário, nos termos da Lei Nº 10.101, 19 de dezembro de 2000. Caso não haja acordo entre as partes até o dia 31 de janeiro de 2007, será feita consulta direta aos empregados da COPASA para optarem entre a proposta apresentada pela COPASA aos Sindicatos e a política atualmente vigente.

DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS - A COPASA se compromete a implementar a reformulação do Plano de Carreiras,

Cargos e Salários até o dia 31 de dezembro de 2006.

DO TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - A COPASA propõe corrigir os valores do tíquete refeição/alimentação pelo percentual de 7,15% que corresponde ao dobro do INPC de 3,34%, acrescido de 0,47% referente a incidência do percentual do crescimento do lucro líquido da empresa sobre o INPC de 3,34%, passando o valor mensal de R$ 264,00 para R$ 282,92, referente a 22 (vinte e dois) tíquetes refeição/alimentação no valor unitário de R$ 12,86, conforme critérios definidos na norma interna da Empresa, sem natureza salarial e sem ônus para o empregado.

DA CESTA BÁSICA - A COPASA propõe corrigir o valor da cesta básica em 7,15%, passando o valor atual de R$ 180,00 para R$ 192,87, com participação financeira dos empregados, de conformidade com a tabela de benefícios. A COPASA concorda em conceder aos empregados afastados por Auxílio Doença do INSS, o valor mensal correspondente ao do subsídio da Cesta Básica concedido aos empregados, de conformidade com a tabela de benefícios em vigor, para auxiliar na aquisição de uma cesta básica durante os seis primeiros meses de afastamento.

DA CESTA DE NATAL - A COPASA concorda em fornecer o valor de R$ 160,00 referente a Cesta de Natal que será concedida aos empregados, cuja remuneração (salário+GDI+Quin/anuênio) do mês de dezembro/2006 seja de até R$ 1500,00.

DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO - A COPASA propõe corrigir o valor do reembolso do Auxílio Educação em 3,81%, que corresponde a 114,07% do INPC, passando o valor atual de R$ 300,00 para R$ 311,43, por semestre, mantido os atuais critérios.

DO AUXÍLIO PARA PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS - A COPASA manterá para os filhos de empregados portadores de necessidades especiais, reembolso mensal, mediante comprovação das despesas, de até R$ 311,43, referente a gastos com instituições escolares ou similares, adequadas à educação e o desenvolvimento neuropsicomotor, condicionado à prévia análise do Serviço Social e do Serviço Médico da COPASA. O benefício previsto no parágrafo anterior não é cumulativo com o pagamento do Auxílio Creche.

DO AUXÍLIO CRECHE - A COPASA propõe corrigir os valores praticados atualmente para pagamento do Auxílio Creche, passando de R$ 180,00 para R$ 186,86 e de R$ 300,00 para R$ 311,43, mantido os atuais critérios.

DO AUXÍLIO FUNERAL- A COPASA propõe corrigir em 18,18% o valor do Auxílio Funeral, na ocorrência de falecimento do empregado ou de seus dependentes legais, devidamente cadastrados na unidade de pessoal, passando o valor de R$ 960,13 para R$ 1.098,00. A COPASA concorda em conceder 50% (cinqüenta inteiros por cento) do valor acima estabelecido, aos dependentes legais, no caso de falecimento de ex-empregado, que tenha se desligado da empresa na condição de aposentado e esteja recebendo até cinco salários mínimos.

DA PROVISÃO DO SALDO DE SAÚDE - A COPASA propõe corrigir a provisão do saldo de saúde em 3,81%, passando o valor atual de R$ 1.157,04 para o valor de R$ 1.201,12, por empregado, para utilização de todos os empregados e dependentes legais (grupo familiar). A COPASA avaliará os pedidos de suplementação do limite de Saldo de Saúde para aqueles empregados que atingirem o limite estabelecido, desde que a liberação dos recursos não ultrapasse a provisão anual destinada para tal fim.

DO REEMBOLSO DE DESPESAS – ASSISTÊNCIA ESPECIAL - A COPASA propõe corrigir em 3,81% o valor do teto máximo do reembolso de despesas dos empregados e dependentes inscritos no Programa de Assistência Especial, alterando o seu valor atual de R$ 400,00 para R$ 415,24, aplicados os critérios estabelecidos na norma interna – Programa de Assistência Especial.

DA TABELA DE BENEFÍCIOS - A COPASA propõe reajustar a tabela de benefícios em 3,81%, a partir de julho/2006.

DA CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS A PARTIR DE MAIO/2007 - A partir de 1º de maio de 2007 os benefícios do Tíquete Refeição/Alimentação e Cesta Básica, serão corrigidos pelo percentual equivalente ao dobro do INPC referente ao período de maio de 2006 à abril de 2007. Os demais benefícios tais como: Auxílio Educação, Auxílio para Portadores de Necessidades Especiais, Auxílio Creche, Auxílio Funeral, Saldo de Saúde, Assistência Especial e Tabela de Benefícios, serão corrigidos pelo INPC referente ao período de maio de 2006 a abril de 2007.

DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO - A COPASA propõe pagar o prêmio do Seguro de Vida em Grupo, de conformidade com o contrato vigente com a Seguradora, correspondente a 7 vezes o salário nominal do empregado, acrescido da GDI.

DO VALE TRANSPORTE - A COPASA, na forma prevista na Lei 7.418, de 16/12/1985 e normas internas da Empresa, concederá Vale Transporte a seus empregados e manterá a concessão da gratuidade do Vale Transporte aos empregados que trabalham nos locais/unidades especificados no Acordo anterior, enquanto permanecerem trabalhando nos respectivos locais. A gratuidade do vale transporte não se aplica aos empregados ocupantes de Carreira Gerencial e/ou carreiras do Patamar Superior e aos novos empregados que vierem a ser admitidos para as unidades citadas e ou que vierem a ser transferidos para prestarem serviços nestas, resguardados os casos que já tinham o benefício da gratuidade em 30/04/87.

DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - A COPASA manterá sua Política de Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, na forma da legislação em vigor e alocará os recursos necessários visando o atendimento das demandas de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional, Assistência Social e Saúde Preventiva da Mulher e do Homem.

DO EXAME MÉDICO PERIÓDICO - A COPASA cumprirá a legislação em vigor, no tocante ao Exame Médico Periódico, estendendo a gratuidade aos exames complementares preventivos de câncer de mama, ginecológico e do aparelho reprodutor masculino, este último a partir da idade de 45 (quarenta e cinco) anos.

DO SUBSÍDIO PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES ESPECIAIS - A COPASA concederá aos empregados e dependentes legais, de conformidade com as normas da Empresa, subsídio de 90% (noventa inteiros por cento) para a realização de até 2 (dois) exames por ano, entre os seguintes exames: Cintilografia, Ressonância Magnética, Tomografia, Colonoscopia, Ecocardiograma, Doppler e Duplex Scan, sem dedução do saldo de saúde.

DO COMPLEMENTO AUXÍLIO DOENÇA - A COPASA pagará, mensalmente, até o limite de um salário mínimo vigente, um "Complemento de Auxílio Doença" aos empregados que recebem Auxílio Doença do INSS nos mesmos critérios atuais, não sendo este extensivo aos empregados afastados com processos administrativos e/ou disciplinares em andamento.

DA UTILIZAÇÃO PROGRAMA BAIXO RISCO NO AFASTAMENTO PELO INSS - A COPASA se compromete a garantir a utilização do programa de assistência médica baixo risco, durante os primeiros 12 meses de afastamento do empregado de suas atividades normais, à exceção daqueles com processos administrativos e/ou disciplinares em andamento. Findo o prazo de 12 meses, o empregado e seus dependentes poderão utilizar-se da rede conveniada, durante o período de afastamento pelo INSS, desde que pague diretamente a estes.

DA PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES POR MEIO DA AÇÃO AFIRMATIVA E DA DISCRIMINAÇÃO POSITIVA - A COPASA se propõe a conceder, no Processo Seletivo Gerencial, o acréscimo de 2 (dois) pontos às mulheres e negros que vierem a concorrer, que serão acrescidos ao total de pontos obtidos nas respectivas avaliações, garantindo que tal acréscimo não venha a prejudicar os demais candidatos.

DA GARANTIA FRENTE A NOVAS TECNOLOGIAS - A COPASA assegura que, caso na implantação do ERP, ocorra uma redução na necessidade de empregados em alguma área, oferecerá treinamento e oportunidade de realocação para os mesmos.

DA GARANTIA DE EMPREGO - A COPASA ressalta seu firme propósito de não adotar qualquer forma de demissão em massa, visando, acima de tudo, a manutenção da tranqüilidade e melhoria das condições de trabalho dos empregados.

DO PROGRAMA DE DEMISSÃO INCENTIVADA - A COPASA, atendendo os anseios dos seus empregados, oferece um Programa de Demissão Incentivada, nas seguintes condições: a Adesão voluntária, para os empregados que assim o desejarem, com validade até 31 de outubro de 2006; Pagamento de 25% da remuneração global bruta, por ano trabalhado; 40% do total do Fundo de Garantia; Aviso Prévio Indenizado; Demais verbas rescisórias de uma demissão sem justa causa.

DAS CONTRIBUIÇÕES E TAXAS SINDICAIS - A COPASA, como intermediária, compromete-se a descontar dos salários de seus empregados sindicalizados, em favor de seus respectivos Sindicatos (SAEMG, SINDÁGUA e SENGE) que subscrevem este Acordo, as importâncias aprovadas pelas respectivas Assembléias Gerais, na forma determinada pelas mesmas, a título de Contribuição Confederativa, Contribuição de Fortalecimento Sindical ou Contribuição Assistencial, desde que não haja manifestação formal do empregado, contrária ao mencionado desconto.

DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A COPASA manterá à disposição do SINDÁGUA-MG 07 (sete) dirigentes sindicais, com os direitos e vantagens do cargo/especialidade de que são titulares na Empresa, sendo 6 (seis) sem qualquer ônus para o Sindicato e 1 (um) com ônus para Sindicato.

DA RATIFICAÇÃO DE ACORDOS ANTERIORES - Ficam ratificados neste ato, as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho, inclusive os Acordos Extraordinários de Trabalho, firmados anteriormente entre a COPASA e os Sindicatos, naquilo que não colidirem com o presente Acordo.

DO LIMITE DE CLÁUSULAS - Fica assegurado entre as partes, que o próximo Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado deverá ter no máximo 25 cláusulas.

DA VIGÊNCIA - O presente acordo vigorará de 1º de maio de 2006 a 30 de abril de 2008.

DA MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS CONSTANTES DO ACORDO ANTERIOR - A COPASA concorda em manter os benefícios abaixo especificados de conformidade com os critérios atuais e respectivas normas que regulamentam o assunto:

QUINQUÊNIO/ANUÊNIO; GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO; REMUNERAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO; ADIANTAMENTO DE SALÁRIO; ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO; LANCHE PADRÃO; ADOÇÃO LEGAL DE CRIANÇA; ABONO DE PONTO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS; MULTA RESCISÓRIA SOBRE A CORREÇÃO DO FGTS; BAIXO RISCO PARA PAIS E MAIORES DE 21 ANOS; DESCONTO EM FOLHA; BENEFÍCIOS VITALÍCIOS; ADICIONAL DE FÉRIAS; PAGAMETNO DE FÉRIAS / PARCELAMENTO DO DESCONTO; FÉRIAS ANUAIS – PARTIÇÃO EM DOIS PERÍODOS. Belo Horizonte, 13 de julho de 2006.