REGISTRO
SINDÁGUA-MG
2007
ABR
Nº 156
CUT
Sind. dos Trab. Ind.de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Est. de MG

CATEGORIA DECIDIRÁ SOBRE PROPOSTA DA COPASA PARA ACORDO DA PL

Copasa mantém as mesmas regras para pagamento da Participação nos Lucros e comunica sua intenção a poucos dias de fechar a folha de pagamentos, pressionando pela aprovação.

Após várias reuniões com o diretor de Gestão, Gelton Palmieri, e deste com o presidente da empresa, a direção da Copasa oficializou ao SINDÁGUA sua proposta para pagamento da Participação nos Lucros.

Segundo o cronograma da empresa, caso o Acordo Extraordinário seja assinado, a primeira parcela, de 30% do valor a ser distribuído, será paga junto com a folha de salários de abril e a segunda parcela, de 70% do valor, em outubro.

Na proposta apresentada pela empresa continuam os mesmos percentuais para a parcela fixa (30%) e da parcela propocional ao salário (70%), demonstrando pouco esforço da direção da empresa em fazer uma distribuição mais justa da grande luta coletiva dos trabalhadores em alcançar as metas.

A base da proposta é a mesma do ano passado, ressaltando, no entanto, um volume extraordinário de situações de descontos de horas configuradas como não trabalhadas. No verso do boletim, apresentamos o texto da proposta, excluindo os anexos.

É importante a participação de todos os trabalhadores, para que tenhamos uma decisão coletiva sobre esse direito que representa uma das maiores conquistas dos últimos anos! Todos à Assembléia!

ASSEMBLÉIA GERAL

DIA 18 - QUARTA-FEIRA
EM TODO O ESTADO
DIA 19 - QUINTA-FEIRA
SINDÁGUA - 12H30

PROPOSTA DA COPASA - Encaminhada em 13 de abril de 2007 às 17h30

PROCEDIMENTOS DE OPERACIONALIZAÇÃO

1 – ABRANGÊNCIA - Serão beneficiados com Participação nos Lucros (PL) todos os empregados da COPASA que efetivamente contribuíram para a geração de lucro no período de apuração, ou seja, que não se encontravam afastados de suas atividades na empresa, por quaisquer motivos, observado o disposto no item 3.2 deste Regulamento.

2 – APURAÇÃO DA PL - O montante a ser distribuído será aprovado anualmente pelo Conselho de Administração, limitado a 25% dos dividendos mínimos obrigatórios pagos aos Acionistas.

Anualmente, a parcela do lucro não distribuída aos empregados será transferida para o exercício seguinte, sendo adicionada para fins de cálculo do Valor a ser Distribuído.

VALOR A SER DISTRIBUÍDO = [0,0625 X (lucro líquido – reserva legal) + (parcela não distribuída no ano anterior)] X índice de desempenho institucional

2.1 – Índice de Desempenho Institucional - O Índice de Desempenho Institucional se propõe a aferir o cumprimento das metas do conjunto de Indicadores de Desempenho selecionados para a apuração da PL, sendo definido como a média aritmética dos Índices de Alcance de Metas para cada indicador selecionado, conforme a seguir:

REPI = Realização do Programa de Investimentos
ROFI = Resultado Operacional Financeiro
LIEM = Ligações por Empregado

	PARCELA FIXA		PARCELA VARIÁVEL
VE =	**VD x** 0,30 **x** nº de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado	+	**VD x** 0,70 **x** Remuneração x nº de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado
	Nº de horas efetivamente trabalhadas por todos os empregados		Remuneração acumulada **x** número de horas ano por empregado da COPASA

Onde: VE = valor por empregado
VD = valor total a ser distribuído
Nº de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado = somatório do número de horas efetivamente trabalhadas pelo empregado, durante o ano de apuração, conforme Anexo II, observado o item 3.2 deste Regulamento.

Remuneração = Para os efeitos de distribuição da PL, será considerado como Remuneração, o somatório do Salário Nominal + Qüinqüênios + GDI + Comissão de Cargo + GDG do empregado.

Obs.: Para efeito do cálculo, considerar a remuneração de 31 de dezembro do ano de apuração.

Remuneração Acumulada = Somatório da remuneração de todos os empregados, sendo cada remuneração proporcional ao percentual da jornada realizada em relação à prevista.

Número de horas ano por empregado da COPASA = 2.640 horas, definida como jornada padrão.

3 – DISTRIBUIÇÃO

3.1 – Distribuição por Empregado - O valor a ser distribuído aos empregados será composto de duas parcelas, sendo uma parcela fixa de 30% e outra variável de 70%.

A parcela fixa será distribuída linearmente aos empregados, em função das horas efetivamente trabalhadas por cada empregado durante o ano de apuração, enquanto que a parcela variável será distribuída proporcionalmente à remuneração de cada empregado, também em função das horas efetivamente trabalhadas por cada empregado no ano de apuração, conforme a seguir:

3.2 – SITUAÇÕES ESPECIAIS

Empregados desligados - Os empregados desligados receberão os valores devidos, preferencialmente, quando do pagamento da primeira parcela da PL, ou na data da rescisão quando esta ocorrer posteriormente.

Falecimento - Em caso de falecimento de empregado, beneficiários habilitados receberão o valor da PL nas mesmas condições dos empregados desligados.

Afastamentos pelo INSS - Não serão considerados os períodos nos quais o empregado estiver em gozo de benefícios do INSS, exceto em caso de Acidente de Trabalho, com afastamento de até 90 dias, a critério exclusivo da Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho.

Empregados cedidos ou em gozo de licença - Não serão considerados os períodos em que o empregado estiver cedido ou em gozo de licença no período de apuração, salvo aqueles empregados, que no referido período, fizeram jus ao pagamento da Gratificação de Desempenho Institucional (GDI).

4 – PAGAMENTO DA PL - O pagamento será realizado em duas parcelas, observada a periodicidade semestral mínima, conforme estabelecido pela legislação em vigor e o disposto neste Regulamento.

4.1 – Datas de Pagamento - 1ª parcela de 30% na folha de pagamento de abril. 2ª parcela complementando os 100% na folha de pagamento de outubro.

4.2 – Ajuste de Pagamento da PL - Possíveis divergências detectadas, ou pagamentos indevidos, serão acertados e processados no mês subseqüente ao de sua identificação.

4.3 – Encargos Sociais, Fiscais e Trabalhistas - A PL não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, não se aplicando o princípio da habitualidade.

5 – COMPENSAÇÃO FUTURA - Os valores distribuídos a maior, inclusive em decorrência de Legislação, Medida Provisória ou Decisão Judicial superveniente, poderão ser compensados pela COPASA por ocasião do pagamento de qualquer parcela a este título ou natureza, ou por ocasião do pagamento de verbas indenizatórias.

6 – DISPOSIÇÕES FINAIS - 6.1 – Na aplicação deste Regulamento, recomenda-se a consulta do Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários vigente.

6.2 – Os casos omissos neste Regulamento serão analisados pelas unidades responsáveis e submetidos à deliberação da Diretoria Executiva.

7 – ANEXOS - Anexo I – Estruturação dos Indicadores de Desempenho para PL; **Anexo II** – Apuração de Freqüência para Cálculo de pagamento PL **(Resumo abaixo).**

Márcio Nunes — Diretor Presidente

NÃO DEDUZIDO DA PL

Acidente Trabalho – até 15 dias; Acidente de Trabalho – mais de 15 dias, a partir da PL 2007, não deduzir afastamento de até 90 dias, a critério exclusivo da DVSS; Cipistas – Reunião; Concurso Interno; Doação de Sangue; Empregado Disposição do Sindicato – Não deduzir as horas dos Diretores Sindicais cedidos em tempo integral. Não deduzir, também, as horas referentes à participação de Delegados, Sindicais identificados previamente pelos Sindicatos, para negociação do Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1º de abril a 31 de maio; Eventos Especiais (inclusive Congressos e Seminários); Exame Periódico – Não deduzir horas relativas a consultas e exames exigidos pelo periódico da COPASA MG, para apuração na freqüência dos empregados partir de 1º de julho/2007; Inquérito Administrativo Improcedente, concluído no exercício; Programa de Apoio – APA e PASA; Serviço Externo; Treinamento; Viagem a Serviço; Horas Extras a Pagar – incluir sem a bonificação correspondente (50%, 100%, 105,71% ou 174,28%).

DEDUZIDO DA PL

A Serviço de Cargos Eletivos; Abono Especial; Aborto; Amamentação; Assistência a Parente; Atraso Abonado; Atraso Descontado; Ausência sem Justificativa; Casamento; Consulta Médica; Convocação Judicial; Doença – até 15 dias; Expediente Abonado; Expediente Descontado; Falta Abonada; Falta Descontada; Horas Greve/Paralisação; Horas Jogos da Copa Descontado; Inquérito Administrativo; Licença Doença mais de 15 dias; Licença Eleitoral; Licença Maternidade; Licença Maternidade por Adoção; Licença Paternidade; Licença Remunerada para Especialização; Licença Serviço Militar; Luto; Mudança de Residência; Pedido de Recurso/INSS; Reclusão sem Remuneração; Reservista; Saída Abonada; Saída Descontada; Suspensão do Serviço; Título Eleitoral / Reunião; Tolerância; Tratamento Dentário; Vestibular; Horas Extras de Liberalidade – Já está sem bonificação; Hora Extra a Compensar; Hora Compensação Créditos.