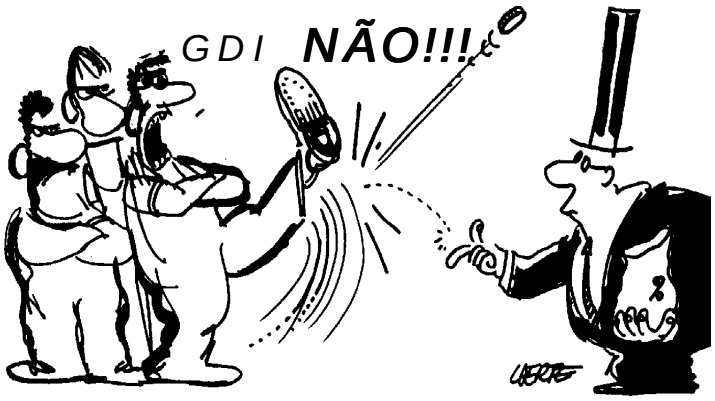
REGISTRO
SINDÁGUA MG
CUT
Sindicato dos Trab. Indústrias Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG - nº 86 - 28/05/2003

CAMPANHA SALARIAL

# Copasa cozinha sua proposta

Não saiu ainda na reunião desta terça-feira, dia 27, a esperada proposta econômica da Copasa que definiria os percentuais de reajuste nos salários. Mesmo sendo informada pelos Sindicatos (SINDÁGUA, Senge, Sintec, Saemg, Federação dos Urbanitários, Dieese) que a categoria não abre mão da reposição de perdas em 19,36% pelo INPC, a direção da empresa marcou para a próxima sexta-feira uma explanação detalhada da proposta de GDI. Nesta reunião devem ser detalhados os métodos propostos para a medição de desempenho, demonstrando já os percentuais encontrados. Esta proposta será apresentada pela equipe da empresa que estuda os métodos e impactos do GDI.

Os representantes da Copasa na mesa de negociação tentaram rebater argumentos dos trabalhadores de que precisaríamos atingir 96,8% das metas para alcançarmos uma gratificação que chegasse aos 19,36% registrados pelo INPC. Estes números preocupantes de desempenho para ter direito à reposição pelo índice pleno de inflação causa grande preocupação entre os trabalhadores. Argumentamos que a empresa precisa se preparar adequadamente para poder exigir cumprimento de metas em condições de serem executadas. Num exemplo várias vezes reafirmado, ficou evidenciada a impossibilidade de exigir do trabalhador da Copasa um perfil de qualidade, tendo em vista a concorrência da enorme quantidade de empreiteiras em áreas fins da empresa, sobretudo na área operacional.




Os sindicatos deixaram rigorosamente claro para os negociadores patronais que a categoria não abre mão da reposição das perdas salariais pela inflação anual acumulada. Como poderíamos construir uma política salarial interna sem levar em conta que existe uma "inflação lá fora"? Como metas predeterminadas poderiam conviver com desequilíbrios provocados por índices inflacionários crescentes? Como as metas econômicas poderiam nos atingir em caso de uma política tarifária reprimida? Se a inflação fica descontrolada, as metas deixam de considerá-la? Para implantar uma proposta de crescimento da empresa, para pensar no futuro, não podemos enterrar o passado e, sobretudo, não podemos esquecer as dívidas. Os sindicatos tomarão contato com a proposta para os salários na sexta-feira, dia 30, e deveremos convocar Assembléia Geral brevemente para que a categoria avalie a Contraproposta de maneira global e decida o melhor caminho para um acordo que garanta nossa melhor condição de trabalhar com qualidade.

# Categoria exige salários reajustados em 19,36%

Antes de entrar na discussão de reajuste salarial, voltando a fazer propaganda da sua Gratificação de Desempenho Institucional, os negociadores patronais voltaram a dar um certificado de insensibilidade da direção da empresa para questões que exigem ampla percepção e compromisso social. A direção da empresa mostra disposição em discutir cortes de direitos conquistados há longos anos e que só dificultam a vida dos trabalhadores. Três exemplos de tentativas de cortes demonstram esta insensibilidade:

• A empresa quer inibir o subsídio de um salário mínimo para trabalhadores que estiverem afastados por auxílio-doença. Na percepção de um dos integrantes da comissão patronal, "é inconcebível que um trabalhador inativo por estar doente ganhe mais do que se estivesse trabalhando". A observação mostra que pouco importa se a doença exige maiores cuidados e nem se ele deixa de receber benefícios que são regulares a quem está na ativa, como Plano de Saúde (Copass) cesta básica e outros.

• **Pretendem acabar com o vale transporte gratuito de companheiros de distritos,** que conquistaram este direito desde que aceitaram a proposta da empresa em eliminar o caminhão que os transportava, há muito anos. Estes trabalhadores passariam a ter um gasto até agora inexistente e construído pela atual direção da empresa. Seria esta uma forma de estimular trabalhadores que serão cobrados pelo melhor desempenho?

• Esta mesma interpretação deve ser considerada na proposta que a empresa apresentou para não reajustar o ticket-refeição, alegando que opta por não aplicar o desconto sobre os trabalhadores. Esta opção penaliza principalmente os trabalhadores de menores salários, que perdem mais subsídio no ticket. Em resumo, perdem dinheiro.

Se ainda não foi apresentada em detalhe a proposta que define o perfil dos salários, durante as negociações ficaram transparentes algumas intenções da direção da Copasa: conter custos, diminuir salários, asfixiar valores de benefícios. Fomos informados, por exemplo, que o GDI não seria considerado para cálculo do quinqüênio e anuênio. Portanto, é mais um golpe neste direito histórico conquistado pela categoria.

Todas estas questões nos levaram a afirmar para os representantes da empresa que a GDI, como os próprios patrões dizem, é "uma proposta para o futuro" e não para agora, pegando condições no meio do caminho, com uma estrutura ainda não preparada para o impacto de mudanças deste porte. A empresa se mostra muito apressada para implantar um modelo que precisa de condições adequadas para funcionar, inclusive trabalhadores motivados por condições de trabalho que a empresa, ao contrário, quer piorar.

Esperamos que o bom senso prevaleça e que a empresa não seja piorada administrativamente.