

REGISTRO

Campanha Salarial

2004
21 de Maio
Nº 110
CUT

Sind. dos Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Est. de MG

Negociação evolui, mas falta atender pontos vitais

As fortes argumentações dos sindicatos unificados (SINDÁGUA, Senge, Saemg, Sintec, Federação Urbanos) pela Comissão Representativa dos Trabalhadores e manifestações de reprovação da categoria fizeram com a Copasa percebesse a necessidade de melhorar sua contraproposta para acordo coletivo. A “Comissão patronal” apresentou na última quarta-feira a proposta de reajuste dos benefícios (cesta básica, tíquete-refeição, saldo saúde, auxílio creche, educação, auxílio funeral) em índices que poderiam variar entre 8,25% a 10,66%. A proposta da empresa para os índices da “parcela fixa” que reajustariam os salários permanece entre 3,10% e 0,60%, com GDI variando entre 5% a 10%.

Negociação continua na terça, dia 25

As reuniões de negociação do Acordo Coletivo prosseguiram na última terça e quarta-feira, com maior detalhamento das propostas. Na terça-feira, a Comissão Sindical apresentou toda a argumentação para cada uma das reivindicações, insistindo para que os demais pontos da pauta de reivindicações fossem respondidos, sobretudo a recuperação total das perdas salariais para a inflação e, ainda, para que o mesmo acontecesse sobre benefícios como cesta básica, tíquete-refeição, saldo saúde, auxílios-creche e funeral e outros (como abono que recupere a perda de massa salarial, participação nos lucros e resultados, plano de cargos e salários transparente).

As novas propostas apresentadas na quarta-feira pela “Comissão Patronal” foram consideradas, de imediato, como insatisfatórias pelos representantes dos trabalhadores. Os sindicatos reiteraram a posição da categoria pela recuperação de perdas salariais, por um abono que resgate a perda de massa salarial (165%, em dois anos, e 33%, nos últimos doze meses), Participação nos Resultados e transparência na elaboração e implantação do Plano de Cargos e Salários. As respostas para tais posições dos trabalhadores deverão ser respondidas pela Comissão Patronal na reunião da próxima terça e quarta-feira, dias 25 e 26 de maio.

Negociação resgata o vale transporte gratuito

Um dos grande problemas ocasionados pela empresa deverá ser corrigido com a edição no novo Acordo Coletivo. Para os companheiros que tiveram paralisada a concessão do vale-transporte gratuito nas cidades do interior, foi afirmado que o problema será solucionado com a assinatura do acordo coletivo.

ASSEMBLÉIA GERAL DIA 27

A categoria deverá ser convocada para realização da assembléia em todo o Estado, provavelmente na próxima quinta-feira, dia 27 de maio. Até lá, esperamos que todos os itens da Pauta de Reivindicações da categoria tenham sido respondidos pela empresa, para avaliação e deliberação dos trabalhadores.

Chamamos cada companheiro a discutir a evolução das negociações coletivas e ficar atento às informações passadas pelo Sindicato, evitando indução de outros que não estejam defendendo o interesse da categoria. Vamos nos mobilizar por um acordo justo e que respeite nossos direitos. Todos devem participar das assembléias, que serão realizadas nos distritos operacionais, na Região Metropolitana de BH e Regional Santo Antônio.

Quem garante nosso padrão de vida familiar, a GDI ou o salário?

A “Comissão de Negociação da Copasa” repetiu insistenteamente uma pergunta para os trabalhadores: vocês são contra ou a favor da GDI?

Tal indagação pareceria simples se a implantação desta gratificação não estivesse comendo uma parte considerável dos nossos salários.

Uma afirmação do coordenador da “Comissão Patronal” torna a GDI ainda mais obscura para os trabalhadores. Segundo ele, a GDI é “um poderoso instrumento de gestão”. Ora, é exatamente por isto que a GDI nos assusta pela teimosia de substituir salários. Para nós, salário nunca foi “instrumento de gestão” e sim a parte contratual em que o patrão paga pelos nossos trabalhos prestados. Salário é combinado antes, assinado em carteira, irredutível segundo a lei e a própria Constituição Federal. Com ele, podemos planejar nossa vida familiar, programar pagamentos com uma quantia previamente contratada e conhecida. Isto não acontece com a GDI, com sua implacável e ameaçadora condição de VARIÁVEL. Ora, é sabido que as tarifas dos serviços públicos como COPASA, Cemig, Telemar, o gás de cozinha, o combustível, alimentação, escola são despesas que sofrem sistemáticos reajustes mesmo quando nosso cinto está tão apertado.

Com uma GDI “variável” pelo desempenho que nem sempre depende só de nós, mas até dos consumidores e outros fatores externos (como inadimplência), cai o nosso IDI (Índice de Desenvolvimento Institucional, que mede o desempenho da área) e as nossas contas podem ficar sem capacidade de pagamento a curtíssimo prazo.

Para os mentores da GDI não existe inflação fora dos muros da COPASA, mesmo que continuem recebendo reajustes tarifários baseados em índices apurados pela elevação de preços.

Quando o coordenador da comissão patronal refere-se à GDI como “poderoso instrumento de gestão”, praticamente transforma o tamanho da gratificação como um mecanismo de “forçar” o

Certamente, a GDI seria um “poderoso instrumento de gestão”, se efetivamente fosse encarada como um “prêmio” pelo esforço e dedicação adicional.

**BOLETIM INFORMATIVO
NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2003/2004
Belo Horizonte, 18 de maio de 2004**

GDI é salário que o empregado não perde

Muita gente ainda pergunta: “A Gratificação de Desempenho Institucional (GDI) é salário?”. É claro que é. Mesmo constando no contrato que separado do valor do salário-base, a GDI é salário que, conforme prevê a legislação, jamais poderá ser retirada do empregado.

Mesmo que uma nova direção assuma a COPASA, nunca poderá mudar o que integra o salário do empregado. Por ser paga mensalmente, a GDI já faz parte do salário, não havendo qualquer possibilidade de ser cortada.

E sabe por quê? É lei. Conforme o art. 457 da CLT e

decisões da Justiça do Trabalho, toda gratificação que é paga habitualmente passa a integrar o salário. Cria-se a habitualidade. E olha que a GDI já consta em todos os contra-cheques desde outubro de 2003.

Portanto, essa gratificação não poderá ser retirada pela COPASA, conforme estabelece o art. 468 da CLT.

Você pode afirmar com segurança que o seu salário é composto pelo salário-base + GDI (salário variável).

Entre agora na Intranet e saiba qual será o seu reajuste

Para facilitar ainda mais o seu entendimento, a COPASA já está disponibilizando na Intranet uma forma simples de você saber qual poderá ser o seu reajuste de acordo com a proposta apresentada aos empregados.

Na Intranet, basta entrar em “Confira, aqui, o reajuste do seu salário em maio” e digitar a sigla da sua área. Imediatamente o sistema apresenta o seu percentual de reajuste em cada uma das quatro alternativas propostas pela COPASA. Quanto maior o

percentual de reajuste variável, maior será o seu salário. Vá agora mesmo na Intranet e faça a sua avaliação. O seu salário poderá aumentar de 5,74% a 12,56%, de acordo com a sua opção. O objetivo é possibilitar que você tenha reajustes que possam superar os indicadores de inflação acumulados a partir do último acordo salarial, que no caso do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC foi 5,6% e no caso do Índice do Custo de Vida - ICV do DIEESE foi de 4,2%.

empenho dos trabalhadores por uma maior produtividade. Esta seria, como pregamos insistente, uma visão mais adequada para aplicar a um instrumento como a “Participação nos Lucros e Resultados”. O empenho para obter algo mais não sofreria o desgaste como acontece com a GDI. A verdade crua é a de que nosso “desempenho” está sendo desesperadamente buscado para recuperar uma parcela subtraída dos salários.

Certamente, a GDI seria um “poderoso instrumento de gestão”, se efetivamente fosse encarada como um “prêmio” pelo esforço e dedicação adicional. A própria COPASA reconhece que, por lei, a GDI não pode mais ser retirada, passando a consistir como um direito da categoria. Reivindicamos apenas que seus mecanismos sejam transparentes, que os trabalhadores possam participar ativamente na indicação de metas e ter consciência de que as apurações de desempenho são honestas.

A gratificação só pode ser entendida por nós como prêmio. Os salários devem continuar intocáveis e irredutíveis, receita da nossa própria Constituição.