REGISTRO
SINDÁGUA-MG
2011
29/agosto
213
CUT
Sind. dos Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Est. de MG

Comissão paritária fará nova proposta para GDI

Com a mobilização e a greve vitoriosa dos trabalhadores para assegurar um Acordo Coletivo que reparasse históricos problemas da categoria, deveremos conquistar mudanças urgentes no mecanismo de apuração da GDI, de forma a corrigir distorções que vinham nos prejudicando.

Começam a ser discutidas no próximo dia 29 de agosto as mudanças para a composição de índices que servem de base para a apuração da GDI. As propostas de mudanças serão encaminhadas para a direção da empresa por uma Comissão Paritária (três representantes da Copasa e três indicados pelos sindicatos).

Cumprindo determinação do Acordo Coletivo 2011, a direção da Copasa criou a comissão paritária, através do CP 61, do dia 19 de agosto. Foram nomeados para representar os trabalhadores os companheiros José Geraldo Nascimento e Rogério Lourenzoni (SINDÁGUA) e Antônio Azevedo (Senge). A comissão terá 90 dias, contados a partir da assinatura do acordo coletivo (8 de agosto) para apresentar sua proposta para GDI. Já foram agendadas reuniões para os dias 29 de agosto, 12 e 19 de setembro.

No acordo coletivo, a categoria conseguiu o congelamento dos índices LIEM e ROFI, do primeiro trimestre de 2011, para apuração da GDI do segundo trimestre. A comissão paritária discutirá principalmente a composição de uma cesta de índices de apuração da GDI sobre os quais os trabalhadores possam influir e meçam realmente seu desempenho, impedindo que índices que fogem ao nosso controle possam nos penalizar. É de extrema importância que os companheiros em todo o Estado participem, encaminhando sugestões aos nossos representantes na Comissão, alertando sobre realidades que prejudicam o exercício profissional e que fogem do controle dos trabalhadores, evitando que estes fatores funcionem como redutores da realidade de nosso desempenho profissional.

Sentença da PL sai dia 22 de setembro

A Justiça marcou para 22 de setembro a decisão do processo aberto pelo SINDÁGUA contra erros no pagamento da Participação nos Lucros (PL) em 2010.

Na época a Copasa reduziu o pagamento de 25% a que os trabalhadores têm direito para 17,8%. Os acionistas tiveram sua remuneração inicial de 25% do lucro líquido elevada para 35%. A empresa não seguiu a mesma política conosco e resolveu penalizar os trabalhadores. A categoria recebeu menos do que deveria e esperamos que a Justiça corrija este prejuízo.

Assinado acordo auxílio doença

A resolução do auxílio saúde, outra grande pendência do acordo coletivo de 2010, foi mais uma das grandes vitórias da greve dos trabalhadores. Foi assinado no último dia 15 de agosto o "Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário", que "concede aos trabalhadores afastados do trabalho em razão de doença ou acidente do trabalho, complementação do valor do benefício previdenciário,, corrigindo graves distorções, incidindo, inclusive, o do 13º salário e horas extras.

Esta foi uma das mais severas discussões com a empresa, que vem se arrastando desde o acordo coletivo de 2010, tendo sido condição para que os trabalhadores aceitassem fazer as alterações nos planos da Previminas. A empresa se comprometeu, à época, em manter o mesmo padrão do benefício do plano BD para os que migrassem de plano, de forma a não prejudicar os trabalhadores.

Garantimos o que o foi ofertado pelo plano BD saldado, a inclusão das horas extra no valor a ser complementado. Conseguimos que a empresa passasse a financiar o alto patrocínio, de forma a impedir a queda dos benefícios.

As linhas gerais do direito estabelecido no acordo extraordinário são as seguintes:

QUEM RECEBE– trabalhadores afastados por auxílio doença e/ou auxílio de acidente do trabalho, recebem a complementação previdenciária.

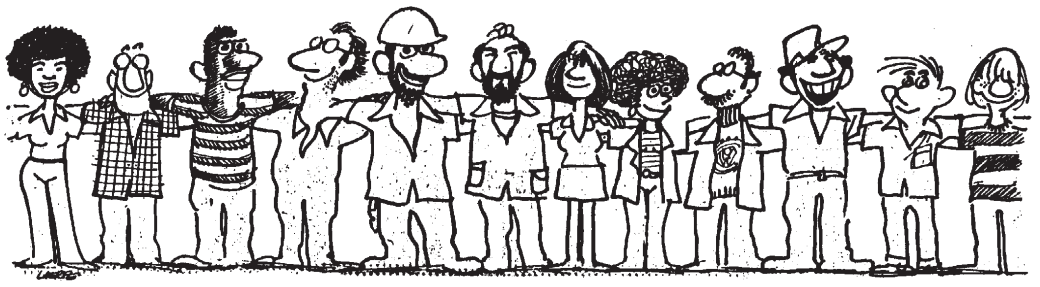
VALOR A RECEBER – equivalente à diferença entre a importância paga pelo INSS e o que o trabalhador teria como "remuneração" (salário nominal, GDI, GDG, quinquênio/anuênio, comissão de cargo, diferença de salário mínimo de classe, auxílio creche, periculosidade, insalubridade e a média das horas extras pagas nos últimos 12 meses anteriores ao afastamento). O valor a ser recebido, no entanto, tem o limite de dois tetos máximos do benefício pago pelo INSS. O trabalhador afastado se obriga em apresentar os recibos de pagamento do INSS inicialmente e sempre que este sofrer alteração.

O acordo, que tem sua data de vigor retroativa a 1º de novembro de 2010, abrange todos os trabalhadores da empresa, exceto os participantes do Plano BD da Previminas. Os trabalhadores optantes pelo Plano CD da Previminas terão alternativas previstas no Regulamento do plano.

A partir do acordo 2010/2011, o trabalhador afastado poderá realizar sua opção e reavaliar sua condição

O documento que regulamenta o direito pode ser consultado, em sua íntegra, na página do sindicato na internet, em **www.sindagua.com.br**

PCCS é apresentado aos trabalhadores



Finalmente a categoria conquistou a inserção no acordo coletivo de cláusulas que estabelecem políticas e prazos para a implementação de um PCCS transparente. A grande conquista da mobilização e da greve dos trabalhadores começa a ganhar forma. A Copasa apresentou as linhas gerais do PCCS em reunião da diretoria plena do SINDÁGUA e programa a explicação dentro da própria empresa.

Além do cronograma de implantação, os profissionais de Rh da empresa apresentaram os impactos provenientes do PCCS, que, segundo eles, provocarão ajustes nas situações de 5.406 trabalhadores.

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários é um instrumento objeto de longa luta dos trabalhadores, sendo que a partir da sua inclusão no acordo coletivo passará a ser objeto de acompanhamentos e cobrança pelos trabalhadores. Agora com ele, podemos zelar pela transparência na administração de cargos e salários dentro da empresa e coibir que processos de acesso, através de recrutamento interno seja transparentes e com provas objetivas, avaliando de acordo com a capacidade técnica demonstrada pelos trabalhadores. Vamos impedir apadrinhados por indicações políticas. Acabar definitivamente com a discriminação e o paraquedismo dentro da Copasa, além de podermos assegurar o fim dos desvios de função, a falta de enguadramento e com acerto nas posições dos encarregados de sistemas, revendo a situação dos nossos companheiros leituristas.

O SINDÁGUA contratou serviço de assessoria especializada para acompanhar o processo de implementação das etapas do PCCS programadas pela empresa. Vários apontamentos e propostas foram apresentadas pelos dirigentes sindicais no sentido de colaborar para o melhor impacto das medidas.

O Sindicato orienta todos os trabalhadores a apontarem quaisquer irregularidades na administração de cargos e salários, de forma com que possamos defender nossos instrumento de crescimento profissional. Cada trabalhador é responsável por assegurar um PCCS justo e transparente, informando ao sindicato com urgência quaisquer informações para a sua defesa.

O QUE VOCÊ RECEBE JUNTO COM OS SALÁRIOS EM AGOSTO?

Diferenças a serem recebidas de maio, junho e julho + agosto

Salários mais GDI _____	será equivalente 18,9% do valor recebido em maio	
Tíquetes-refeição_____	R$ 656,49	
Cesta básica _____	R$ 340,87	
Auxílio-creche _____ até 2 anos __	R$ 529,60	de 2 a 7 anos R$ 317,76
Auxílio-educação_____	R$ 25,33	

Luta corrigiu a distorção da GADVI

Um velho sonho dos trabalhadores de regularizar o pagamento e apuração da GADVI está assegurado, a partir da ssinatura do acordo, voltamos a respeitar o pagamento pela dupla função por dirigirem veículos da empresa e não mais pagamento pelo veiculo penalizando severamente os trabalhadores. Além de não receberem adequadamente a gratificação, vinham sendo punidos irregularmente com a cobrança por acidentes em carros da empresa e de terceiros.

A partir do último dia 29 de julho, foi definitivamente homologado através do acordo coletivo as alterações na GADVI. A realidade da condução de veículos sofreu alterações fundamentais, assegurando direitos retirados na administração anterior e em desrespeito ao acordo coletivo de trabalho.

Garantimos o retorno do prêmio por dupla função, reajustando em 12% o valor da gratificação por dirigir veículos da empresa. Outras conquistas ainda mais significativas, não seremos mais cobrados por acidentes de terceiros. Qualquer julgamento será realizado por uma comissão local, mesmo assim com possibilidade de recurso para comissão central. Os trabalhadores, em caso de condenação, só podem pagar 20% no primeiro acidente. O maior a ser cobrado pode chegar ao máximo de R$ 3 mil, mesmo assim a partir do terceiro acidente. Conseguimos também garantir que dois condutores em viagem recebam a gratificação por veículo, desde que percorram uma quilometragem mínima.

Sindicato não terá taxa de fortalecimento

O SINDÁGUA não reivindicou neste ano a taxa de fortalecimento, que anualmente os trabalhadores aprovam. Desta forma não será cobrado dos trabalhadores nenhuma contribuição adicional nos salários.

Apesar de não ter encaminhado esta aprovação em assembleia, alertamos para a importância das iniciativas de todos os trabalhadores para o fortalecimento de suas entidades sindicais, prática que é amplamente utilizada pelas categorias profissionais. O fortalecimento das estruturas dos sindicatos é vital para que a organização dos trabalhadores possa fazer frente às constantes ameaças que o patronato e instâncias de governos sempre despejam ameaçando os direitos coletivos. Agora mesmo em nossa categoria já enfrentamos uma luta árdua contra as iniciativas de privatização de setores da empresa, como propostas de Parceria Público Privada (PPP) sobre o Rio Manso e em vários serviços fins da nossa atividade. Para enfrentar tais ameaças, o sindicato precisa investir em mobilização, contratar assessorias e serviços jurídicos que embasem eventuais processos judiciais em defesa do patrimônio da empresa e dos direitos dos trabalhadores. Fortalecer o sindicato é questão de consciência de que para garantir os direitos.