REGISTRO

2012
22/Junho
223
CUT

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG

ASSEMBLEIAS EM TODO O ESTADO

Dias 27, 28 e 29 de junho - Em todos os distritos e interior do Estado, em horários programados em cada local.

Dia 29 de junho - Sede do SINDÁGUA ás 12:30h

Compareçam! A luta é de todos por um acordo coletivo justo!

Negociações melhoram reajuste para 19,3% sobre o piso salarial

Em reunião realizada com o SINDÁGUA, Senge e Saemg na tarde de quinta-feira, dia 21, a comissão de negociações da Copasa apresentou sua proposta para o reajuste do piso salarial, que foi cobrada na reunião anterior e que ficou passível de nova consulta à direção da empresa. Na proposta da Copasa, o menor salário base (piso) de R$ 619,78 é reajustado para R$ 739,40 .

Nos demais itens que complementam a proposta global da empresa (veja no verso do boletim) foram mantidas as propostas da reunião de negociações anterior, já apresentadas aos trabalhadores.

A Diretoria Plena do SINDÁGUA discutirá esta proposta com os trabalhadores em todo o Estado e submeterá à deliberação da categoria.

Alertamos todos os companheiros para a importância da participação nas assembleias, para que possamos decidir de forma madura e consciente pelo interesse coletivo da categoria e para contemplar pontos considerados prioritários por todos os trabalhadores.

A decisão é de todos! Todos à assembleia!

Proposta da Copasa apresentada aos sindicatos

Na proposta da empresa foi eliminada a primeira faixa de salários. O Piso Salarial passou a ser considerando o salário da faixa 2.1. A tabela salarial passa de 17 faixas para 16 faixas. Por exemplo, um trabalhador hoje na faixa 4, com a nova classificação fica na faixa 3.

REAJUSTE DE SALÁRIO - Conceder a título de reajuste de salários, o per-centual de 4,88%, apurado pelo INPC/IBGE, referente ao período de maio/2011 a abril/2012;

GANHO REAL - Elevação de 1,5% no percentual base da GDI, passando de 13,5% para 15%;

PISO SALARIAL - A partir de 1º de maio de 2012, o menor salário praticado pela COPASA será de R$ 739,40, correspondente ao Nível 1- Faixa 1 da Tabela Salarial ;

TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - Reajuste pelo IPCA/IPEAD de 13,26%, referente Alimentação em Restaurante. O valor passa de R$ 444,29 para 503,20 (22 tíquetes de R$ 22,87)

CESTA BÁSICA - Reajuste pelo IPCA/IPEAD de 6%, referente a Alimentação em Residência. O valor passa de R$ 278,51 para R$ 295,22;

OBSERVAÇÃO. Estende a concessão da cesta básica até 1 ano, no caso de afastamento por motivo de saúde.

CORREÇÃO DOS SEGUINTES BENEFÍCIOS pelo INPC/IBGE (4,88%)

AUXÍLIO CRECHE - Reajuste pelo INPC de 4,88%:
Criança de 0 a 2 anos: o valor passa de R$ 449,65 para R$ 471,59
2 a 7 anos: o valor passa de R$ 269,79 para R$ 282,96
Filhos com até 7 anos com cuidados especiais: será de R$ 471,59.

É estendido aos empregados viúvos, separados judicialmente e solteiros que detenham a guarda dos filhos até contrair novo matrimônio ou situação similar.

CESTA DE NATAL - Valor passa de R$ 231,84 para R$ 243,15, com remuneração até 2.097,93

AUXÍLIO FUNERAL - Valor passa de R$1.585,33 para R$ 1.662,69, na ocor-rência de falecimento do empregado ou de seus dependentes legais. Concede 50% do valor no caso de ex-empregado que tenha se desligado na condição de aposentado e esteja recebendo até 5 salários mínimos.

PREMIO MOTIVACIONAL POR DIRIGIR VEÍCULO - Reajuste pelo INPC passando de R$ 10,87 para R$ 11,40;

AUXÍLIO EDUCAÇÃO - O valor de R$ 427,41 passa para R$ 448,27, por semestre. Benefício concedido aos empregados até o ensino superior e para os dependentes até a conclusão do ensino médio.

AUXILIO EDUCAÇÃO ESPECIAL - A COPASA concederá reembolso mensal para filhos com necessidades especiais de qualquer idade. O valor de R$ 427,41 passa para R$ 448,27;

ASSISTÊNCIA ESPECIAL - Reembolso mensal de medicamentos e tratamentos para doenças consideradas graves. Altera limite reembolso de R$ 599,53 para R$ 628,79;

PROVISÃO DO SALDO DE SAÚDE - O valor de R$ 1.648,43 para R$ 1.728,87. Mantem o fundo adicional de 10% do valor global para suplementação de até 50% do limite individual do saldo de saúde, visando atender aos trabalhadores que atingirem o limite estabelecido.

OBS: Manutenção do subsídio nos primeiros 12 meses de afastamento por motivo de saúde;

GARANTIA DA DATA BASE - A COPASA concorda em manter a garantia da data base, já oficializada aos Sindicatos.

GARANTIA DE EMPREGO - "A COPASA ressalta seu firme propósito de manter a sua política permanente de valorização do emprego, não praticando qualquer forma de demissão em massa, visando, acima de tudo, a manutenção da tranqüilidade e melhoria das condições de trabalho dos empregados" (texto do último acordo).

MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES NAQUILO QUE NÃO COLIDIREM COM O PRESENTE ACORDO - Concorda em ratificar cláusulas de acordos anteriores que não colidirem com o atual.

CONTRIBUIÇÃO A FAVOR DOS SINDICATOS - A COPASA, como mera in-termediária, compromete-se a descontar dos salários de seus empregados Sindicalizados, a favor dos respectivos Sindicatos, as importâncias aprovadas pelas respectivas Assembleias Gerais, na forma determinada pelas mesmas.

ITENS ESPECÍFICOS DO SENGE

SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL - A COPASA pagará, aos empregados, enquadrados na especialidade de Engenheiro, o salário profissional estabelecido pela Lei 4.950-A/1966, excluindo-se o valor pago a título de GDI.

RETOMAR A DISCUSSÃO DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - A COPASA concorda em retomar o grupo de trabalho para analisar e discutir o assunto.

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES - A COPASA concorda em conceder até 4 (quatro) ocorrências de abono de ponto por mês, para até 2(dois) dirigentes, quando em atuação junto ao SENGE MG, sem prejuízo das atividades na COPASA.

ITEN ESPECÍFICO DO SAEMG

Liberação de Dirigente Sindical - A COPASA concorda com a liberação de um dirigente para atuação em Belo Horizonte e interior, com direitos e prerrogativas próprias da carreira, sem prejuízo das atividades na COPASA MG.