REGISTRO

2012
25/Junho
224
CUT

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

SINDAGUA transfere assembleias da categoria para dias 2 a 4 de julho

Sindicato atende pedido de trabalhadores que participam da SIPAT

Dias 2 a 4 de julho
Em todo o interior do Estado, em horários programados em cada local.

Dia 4 de julho
Sede do SINDÁGUA ás 18:30h

Os trabalhadores decidem de segunda a quarta-feira da próxima semana (2 a 4 de julho) sobre a proposta apresentada pela Copasa aos sindicatos (SINDÁGUA, Saemg e Senge) para o acordo coletivo de trabalho 2012.

Esta proposta (veja no verso do boletim) já foi amplamente divulgada pela própria empresa tanto em boletim quanto na intranet. Em reunião da Diretoria Plena do Sindicato, entendemos que houve avanços durante o processo de negociações, como na questão do piso salarial, dos tíquetes e cesta básica, mas manifestamos à empresa nosso descontentamento pela proposição de 1,5% de ganho real na GDI, quando o que os trabalhadores querem é impacto no salário. Também insistimos com a empresa para que atendesse a reivindicação para rever as distorções com os salários dos companheiros da área técnica e entendemos que isto pode ser feito com uma reavaliação da curva salarial da empresa. Insistimos também para que a empresa ponha fim na política de porte, que prejudica os trabalhadores com salários diferenciados nas mesmas funções. Basta boa vontade da empresa, como a que conseguimos na revisão da situação dos leituristas , em 2011, corrigindo situação que era crônica, o mesmo que acontece hoje com os técnicos.

Apesar destes pontos, levamos a proposta global da empresa será decidida pelos trabalhadores, para que tomem uma decisão consciente nas assembleias e que possamos garantir um acordo coletivo decidido por todos.

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.