

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

Sindicatos encaminham processo de “dissídio coletivo” **Luta na Justiça é muito mais do que reajustar os salários**

Nos salários apenas a aplicação do INPC de 4,88%. Fora isto, tivemos apenas índices diferenciados aplicados nos vários benefícios, como ticket e cesta básica, auxílio-creche, educação e outros. Em termos de ganho real na remuneração, a empresa ficou inflexível em um índice variável de 1,5% para ser aplicado conforme aferição de desempenho



A campanha salarial da categoria, no entanto, desenvolveu-se desde o início com um propósito tão importante para os trabalhadores quanto para a própria empresa. Nos pontos vitais da pauta destacamos:

· **RECUPERAÇÃO DO PISO SALARIAL** – a Copasa pratica piso salário nominal de R\$ 619,00, abaixo do salário mínimo nacional de R\$ 622,00. Usa a GDI para “inteirar” o valor para fazê-lo ficar acima do mínimo. Uma VERGONHA! Durante as negociações, a empresa apresentou proposta de elevação do piso para R\$ 739,40.

· **FIM DA POLÍTICA DE PORTE** – Esta é outra vergonha. Conforme o tamanho de cada cidade ela é classificada em determinado porte por número de ligações. E o que a empresa faz? Aplica as diferenças dos portes nos salários, criando diferenças de cidade para cidade para trabalhadores de mesma função. Onde está o Plano de Cargos e Salários? E pior: onde está a

lei que permite à empresa quebrar o princípio de isonomia de salários iguais para a mesma função? O porte fere a lei e prejudica os trabalhadores.

· **ACERTO NA CURVA DE SALÁRIOS DENTRO DO PCCS** – Os trabalhadores enfrentam grandes distorções nos enquadramentos nos cargos e salários dentro da empresa. A situação entre companheiros de nível técnico é gritante. Cobramos o conserto imediato desta situação na mesa de negociações, cobrando isonomia entre os trabalhadores.

· **FERRAMENTA DA GDI PRECISA DE CONserto** – Este instrumento de aferição de desempenho envelheceu e está com um defeito sério. O Sindicato apontou erros sérios em dois fatores que compõem a GDI, o Liem e o Rofi. Quando a empresa

Empresa pratica salário menor do que o “Mínimo” e não respeita isonomia

Nos salários apenas a aplicação do INPC de 4,88%. Fora isto, tivemos apenas índices diferenciados aplicados nos vários benefícios, como ticket e cesta básica, auxílio-creche, educação e outros. Em termos de ganho real na remuneração, a empresa ficou inflexível em um índice variável de 1,5% para ser aplicado conforme aferição de desempenho.

assimila novas concessões o número de ligações por empregado cai e penaliza os trabalhadores. Qualquer mudança também na política de investimento feito pela empresa e que interfere nas metas prejudica os trabalhadores, que não têm como interferir para alterar os resultados.

Entenda como acontece o dissídio coletivo

A possibilidade do processo de dissídio coletivo já fora anunciada na reunião entre os sindicatos e a direção da Copasa na reunião realizada com a intermediação do Ministério Público do Trabalho. A promotora sugeriu que a proposta fosse apreciada pelos trabalhadores em assembleia e, no caso de não aprovação, ela própria encaminharia o processo de dissídio coletivo ao Tribunal Regional do Trabalho.

O que é o dissídio coletivo?

É uma ação proposta à Justiça do Trabalho por pessoas jurídicas (sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores ou de empregadores) para solucionar questões que não puderam ser solucionadas pela negociação direta entre trabalhadores e empregadores.

O dissídios coletivos podem ser de natureza econômica ou jurídica. Os de natureza econômica criam normas que regulamentam os contratos individuais de trabalho como, por exemplo, cláusulas que concedem reajustes salariais ou que garantem estabilidades provisórias no emprego.

Os dissídios de natureza jurídica, conhecidos também como dissídios coletivos de direito, visam a interpretação de uma norma legal preexistente que, na maioria das vezes, é costumeira ou resultante de acordo,

convenção ou dissídio coletivo.

Como funcionam os dissídios?

Os dissídios são ajuizados no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e é da competência do Juiz Vice-Presidente despachar, instruir e conciliar processos, designar e presidir as audiências, extinguir processos sem julgamento do mérito ou delegar a outro juiz vitalício tais atos.

Suscitado o dissídio, a primeira etapa do processo consiste na realização de audiência de conciliação e instrução. Nessa audiência tenta-se levar as partes à celebração de um acordo que ponha fim ao dissídio. Nestes casos, o juiz pode formular uma ou mais propostas visando a conciliação e no caso de acordo, será homologado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Caso não haja acordo, o Juiz passará à fase de instrução, na qual interrogará as partes a fim de colher mais informações para o julgamento da matéria.

Possibilidade de vitória da categoria

De um modo geral, serão mantidos aqueles benefícios previstos na CLT, Constituição Federal/88 e em normas internas da Empresa, bem como deverão ser mantidos os benefícios do ACT 2011/2012, mesmo com o ajuizamento do Dissídio. Além disso, a empresa garantiu a data base e prorrogou todos os direitos do ACT anterior, tanto que ninguém sofreu desconto, cancelamento ou perda de direitos do acordo coletivo anterior;

O Tribunal Regional do Trabalho, vem mantendo a postura de composição amigável entre as partes, mantendo os direitos conquistados nos Acordos Coletivos anteriores, reposição da inflação, nem sempre concedem ganhos reais, mas sugerem ganhos reais em determinados valores ou índices percentuais, atendendo pedido da categoria em comparação com o oferecido pela empresa. Historicamente os trabalhadores têm obtido sucesso em acordos com ganhos reais.

