REGISTRO

2013
22/Março
241
CUT

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

SINDICATOS ENTREGAM A PAUTA À COPASA

Presidente da Copasa confirmou a garantia da data-base

Em reunião realizada na última sexta-feira, 15 de março, a Comissão de Negociações composta pelo SINDÁGUA, SAEMG e SENGE entregou ao presidente da Copasa, Ricardo Simões, a Pauta de Reivindicações aprovada pelos trabalhadores nas assembleias em todo o Estado. A pauta é constituída de 35 itens e já pode ser consultada pelos trabalhadores na página do SINDÁGUA na internet (www.sindaguamg.com.br).

Tanto os representantes dos trabalhadores quanto Da própria direção da empresa ressaltaram o desejo de que façamos uma negociação positiva, sobretudo evitando que haja a demora como aconteceu no ano passado. O presidente da empresa louvou a inciativa dos trabalhadores em entregar a pauta com grande antecipação, permitindo que haja um maior tempo de estudo para que a empresa analise as reivindicações.

O presidente do SINDÁGUA, José Maria dos Santos, apontou vários problemas enfrentados pelos trabalhadores, apontando a necessidade de reposição de vagas, acerto na tabela salarial, corrigir distorções no PCCS, entre outra.

A pauta aprovada pelos trabalhadores em assembleias em todo o Estado está em sua íntegra encartada neste jornal. Confira!

Caos no atendimento das agencias prejudica trabalhador e consumidor

Filas, lixo junto acumulado, sobrecarga para poucos funcionários e consumidor fazendo ameaça por causa de atendimentos que demoram, em média 1 hora e meia. **Página 3**

Comissão de GDI define mudanças para aferição

Finalmente foram concluídos os trabalhos da comissão que apontou a necessidade de mudança nos indicadores para calcular a GDI.

Chegou-se a consenso entre membros da empresa e dos sindicatos. Agora está nas mãos da direção da Copasa implementar as mudanças.

Página 2

7ª Marcha em Brasília pressiona por uma pauta trabalhista

A CUT e demais centrais levaram cerca de 60 mil trabalhadores na 7ª Marcha à Brasileira no último dia 6 de março.

O SINDÁGUA e FNU participaram do evento. **Página 4**

Campanha é aberta com bastante tempo para uma negociação sem atropelos

José Maria
Presidente do sindágua MG

A categoria começa um novo processo de Campanha Salarial na expectativa de que a direção da empresa aja com posições objetivas na abordagem da pauta de reivindicações dos trabalhadores e evitemos negociação tão longa como no ano passado.

Mais uma vez, tivemos a posição do presidente da empresa de garantir a data-base de 1º de maio como "ponto pacífico" de seu estilo e gostaríamos também que igualmente seja garantida uma interlocução mais rápida da empresa, com uma abordagem global da pauta de reivindicações da categoria.

É ponto pacífico para os trabalhadores não admitir qualquer discussão que fuja da recuperação plena dos salários pela inflação acumulada pelo INPC no último período de 12 meses.

Não podemos permitir também que frustre a grande expectativa dos trabalhadores de uma recuperação nos níveis das remunerações, através de um ajuste na curva de salários do Plano de Cargos e Salários, corrigindo distorções ainda existentes.

Convocamos todos os trabalhadores para intensificarmos o processo de mobilização da categoria, ancorando os sindicatos unificados - SINDÁGUA, Saemg e Senge - para uma negociação que resgate uma empresa eficiente e assegure nossa profissional.

Direção da Copasa recebe proposta de mudanças consensuais para GDI

O Grupo de Trabalho da GDI, composto por integrantes da Copasa, Sindágua e Senge, finalmente concluiu no último dia 14 de março o relatório com a proposta de mudança na cesta de indicadores para calcular a gratificação. Depois de sete reuniões desde o fechamento do acordo coletivo de 2012, chegou-se a um consenso de manter os indicadores APPA (Atendimento aos Padrões de Potabilidade de Água), ANCR (Água Não Convertida em Receita) e ROFI (Resultado Operacional Financeiro), substituir o LIEM (Ligação por Empregado) pelo ASDP (Atendimento de Solicitações de Serviço Depois do Prazo) e incluir o CRES (Carga Poluente Removida dos Esgotos Coletados).

Para chegar a esta proposta, foi analisada toda a curva da IDI (Índice de Desempenho Individual), histórico dos resultados aferidos em nos distritos e algumas localidade. Os representantes da empresa acataram a proposta do Sindágua/Senge para eliminar o Liem do cálculo da GDI, por considerar as distorções que acontecem quando são incorporados novos sistemas para operação, prejudicando estatisticamente o indicador.

Uma das maiores preocupações em definir os indicadores que compõem a GDI foi a de manter na cesta aqueles que os trabalhadores podem ter controle com seu desempenho efetivo no trabalho.

O documento consensual do Grupo de Trabalho da GDI foi encaminhado para deliberação da direção da empresa.

Nesta Campanha Salarial, vamos mobilizar a categoria para demonstrar à direção da Copasa que não estamos preocupados apenas com a reposição das perdas salariais, mas também com o futuro de uma empresa pública, que deve prestar contas à sociedade. Defendemos a melhoria dos nossos salários e do mesmo modo defendemos o saneamento público e de qualidade. **Assim, vamos somar a luta contra a PPP e pelo fim das terceirizações às demais reivindicações dos trabalhadores e trabalhadoras.**

Falta de estrutura e ameaças a trabalhadores nas agências de atendimento da Copasa

Os trabalhadores reclamaram e o Sindágua foi conferir a situação de calamidade em que estão as agências de atendimento da Copasa tanto na capital quanto interior. Temos agência com 25 postos de trabalho onde faltam de cinco a sete funcionários, mas temos agências com apenas um trabalhador para atender uma demanda crescente de consumidores com todo tipo de reclamações, nervosos e ameaçadores, falando inclusive em utilizar armas contra atendentes por causa de valores de contas ou serviços.

Visitamos três agencias na última terça-feira, dia 19, e pudemos constatar um clima de apreensão dos trabalhadores e extremo nervosismo dos consumidores. O tempo de espera de atendimento é de 1 hora a 1h30 para concluir um atendimento. Atendentes explicam que o trabalho ficou muito mais burocratizado para cumprir as exigências da agência reguladora, sendo necessário o preenchimento de muitos dados e conferência de inúmeros documentos que caracterizem tarifa social. Mas também falta computadores em condições adequadas e impressoras. Na agência do Vera Cruz presenciamos uma situação aterradora: as paredes descascando e com mofo num cubículo de 5 metros quadrados, onde os consumidores se amontoam, num calor infernal. Pior ainda, junto a este espaço todos convivem com grande quantidades de sacos contendo garrafas pet e latinhas, que consumidores levam para abater valores em suas contas, expondo todos ao cheiro, além de insetos que invadem o local por causa de restos de refrigerantes. O trabalhador faz de tudo para atender bem os consumidores. Escutamos, inclusive elogio de sua extrema paciência e generosidade, mas também ouvimos na chegada ao local um casal saindo afirmando que quando o leiturista aparecesse à sua porta seria recebido no bico de um revolver.

O caos é gigantesco e foi inclusive abordado pelo presidente do Sindicato, José Maria, com o presidente da empresa, Ricardo Simões, no ato de entrega da Pauta de Reivindicações.

Consumidores nervosos nas filas

Paredes descascadas e mofo

Estrutura típica do sucateamento

Consumidores reclamam do elevado tempo para o atendimento

Lixo dentro da agência

7ª Marcha em Brasília pressiona pelo fim do fator previdenciário

Milhares de trabalhadores e trabalhadoras, inclusive de companheiros de nossa base e aposentados do Deapes, participaram no último dia 6 de março da 7ª Marcha a Brasília, organizada pela CUT e demais centrais sindicais.

Caravanas de todo o País se encontraram para fazer pressão sobre o Governo Federal pela negociação de uma "Pauta Trabalhista", onde figura como principais pontos o fim do fator previdenciário, a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais e política de valorização dos aposentados.

O presidente do SINDÁGUA, José Maria dos Santos e diretores da entidade, estiveram na 7ª Marcha e junto com dirigentes da Federação Nacional dos Ur-banitários (FNU) pressionaram o Congresso com a repercussão pública do evento. José Maria lembra que "a marcha tem sido fundamental por avanços importantes, sendo o de maior destaque a política de ganhos reais no salário mínimo, ou seja, 100% do INPC mais o Produto Interno Bruto (PIB), implementado desde o Governo Lula, sendo um dos instrumentos mais importantes para eliminar a miséria no País".

Governo corta impostos na cesta básica para conter a inflação em alta

A inflação de janeiro medida pelo IPCA foi a mais alta dos últimos dez anos, registrando 0,86% no mês. Isto foi o bastante para levantar níveis de preocupação e também de aproveitamento político daqueles que torcem para o catastrofismo em busca de dividendos eleitorais. Em fevereiro, o índice inflacionário, no entanto, deu uma reduzida para 0,60%

Na apuração do índice verificou-se o peso na variação dos preços, sobretudo dos alimentos. A resposta da presidenta Dilma Rousseff foi imediata, anunciando o corte de impostos sobre itens da cesta básica, de forma que o custo dos alimentos não se transformasse em sacrifício para as camadas mais pobres da sociedade.

A presidente Dilma Rousseff anunciou que o Governo Federal deixará de cobrar o IPI e o PIS/Confis sobre todos os produtos da cesta básica. O objetivo é que os preços desses itens diminuam pelo menos 9,25%. No caso do creme dental, o corte de impostos será de 12,5%. Ao anunciar os cortes, em cadeia de rádio e TVs, Dilma fez apelo aos empresários para que haja um corte de pelo

menos 9,25% no preço das carnes, café, manteiga, óleo de cozinha, nos sabonetes. O governo deixará de arrecadar, de acordo com a presidente, R$ 7,3 bilhões ao ano (só neste ano serão R$ 5,4 bilhões).

Pauta de reivindicações para Data Base-2013/2014 dos trabalhadores da COPASA

CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS:

01. Garantir a Data Base em 1º maio, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 30 de abril do ano em curso;
02. Garantia de emprego;
03. Manutenção das conquistas anteriores, naquilo que não colidirem com o presente acordo;
04. Eleger entre os empregados, um representante no Conselho de Administração da COPASA.
05. Encerrar as contratações de terceiros para as atividades fins da empresa, através de termo de ajuste de conduta com intermediação do Ministério Público do Trabalho;
06. Reposição imediata do quadro de pessoal através de concurso público, considerando o crescimento da Empresa e melhorias das condições de trabalho com maquinas veículos e equipamentos, necessários ao desenvolvimento das atividades na empresa.
07. Dotar de infraestrutura, material e humana os postos de atendimento comercial da COPASA capital e interior, face a novas exigências da ARSAE.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

08. Recompor os salários de seus empregados pela inflação medida pelo INPC, calculada entre os meses de maio de 2012 a 30 de abril de 2013;
09. Aplicar sobre os salários bases, depois de reajustados, ganho real tendo como referência o crescimento da receita operacional da COPASA, referente ao ano de 2012, conforme dados publicados no balanço da COPASA, em 10,3%(dez inteiros vírgula três por cento);
10. Acrescer aos salários, percentual a titulo de "produtividade no trabalho", considerando, à variação do crescimento da Empresa no ano de 2012, referente a contribuição dos trabalhadores, conforme apuração do DIEESE;
11. Que o Lucro (PL) distribuído para aos trabalhadores seja de 25% (vinte e cinco por cento) equivalente ao percentual distribuído aos acionistas, ou seja, sobre os 35% (trinta e cinco por cento) atuais ou outro percentual em caso de elevação do mesmo.
12. Revisão da Norma de Viagem, reajustando o valor para despesas de alimentação e lanche.

CLÁUSULAS DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS:

13. Reajustar a Tabela Salarial, adequando-as ao mercado de trabalho e as novas realidades das Empresas de Saneamento do Brasil, bem como fixar um piso salarial de R$ 1560,00 (um mil e quinhentos e sessenta reais);
14. Alteração automática do empregado no cargo de Servente para Oficial, apos de 3 anos de atividade;
15. Inclusão no PCCS, das progressões horizontais, com critérios para promoção por mérito e antiguidade;
16. Fim da classificação por porte da questão salarial, para trabalhadores que executam as mesmas tarefas e tem as mesmas atribuições no cargo e ganham salários diferentes;
17. Definir política de adequação e valorização dos técnicos de nível médio, nivelando salários, responsabilidade técnica e/ou administrativa, tanto para as áreas operacionais como para as áreas administrativas;
18. Para os empregados escalados nas liberalidades em emendas de feriados, que suas horas trabalhadas sejam computadas/pagas como hora extra;

19. Definir gratificação a título de Penosidade para os SERVIÇOS EXTERNOS;
20. Redução da jornada de trabalho dos leituristas para de 6 horas diárias;
21. Prêmio motivacional por condução de veículos seja reajustado em 50%;
22. Que o parcelamento do pagamento das férias (Cláusula 22 – Parágrafo 3º) por opção do empregado seja descontado sem considerar a margem do saldo consignado;
23. Ampliar a cobertura para o COPASS para atendimento aos casos de doenças degenerativas e progressivas, com mal de Parkinson e outras.
24. Apresentar para as entidades sindicais, estudos de unificação dos planos de saúde de baixo risco e alto risco, haja visto o grau de endividamento dos trabalhadores com assistência medica;

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS:

25. Correção de todos os benefícios constantes do Acordo Coletivo anterior, pagos pela empresa pelo dobro do INPC, apurado no período de 01 de maio de 2012 a 30 de abril de 2013;
26. Equiparar o valor do auxilio creche, concedido às empregadas e os empregados, igualando os valores pagos aos filhos na idade de 2 anos a todos os filhos até a idade de 7 anos, bem como, a manutenção do valor para os períodos de afastamentos, quando é mais necessário um auxiliar para o acompanhamento dos filhos;
27. Extensão do direito a Cesta de Natal para todos os empregados da COPASA;
28. Isenção da participação da contribuição dos empregados na cesta básica;
29. Manter a cesta básica, durante todo o período de afastamento médico do empregado (a);
30. Estender o auxílio educação para os dependentes cursando o 3º grau, bem como definir politica de formação para os empregados que cursão ensino médio, superior, pós-graduação, mestrado e doutorado.
31. Vale transporte para todos os funcionários sem ônus, ampliando a distancia de cobertura para 100 quilometro;
32. Implantação do Vale Combustível para os empregados que não utilizam o Vale Transporte, ou os que se utilizam de carro próprio para seu deslocamento;
33. Considerando do alto grau de endividamento dos empregados licenciados, de assistência medica Baixo Risco, solicitamos da COPASA renegociação do debito.

CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

34. Manter os 10(dez) Dirigentes Sindicais liberados pela empresa para prestação de serviços a entidade sindical com ônus integrais pagos pela empresa;
35. Liberação dos Dirigentes Sindicais de Base, em 40 horas mensais, para visitas, acompanhamento e palestras junto aos trabalhadores nas diversas localidades de sua representação na COPASA.

Esperamos que as reivindicações sejam examinadas, pois representam pontos fundamentais apresentados pelos Trabalhadores da Companhia de Saneamento de Minas Gerais, para o ano de 2013, aguardamos agendamento de reunião, no menor tempo possível, para inicio das negociações salariais.
Atenciosamente,

José Geraldo do Nascimento
Coordenador da Campanha Salarial de 2013.

José Maria dos Santos
Presidente.