

REGISTRO

2015

03/JUL

Nº 291

CUT

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

Trabalhadores deliberarão sobre nova contraproposta da Copasa

Em reunião de negociação com o SINDÁGUA, Senge e Saemg na manhã da sexta-feira, 3 de julho, a direção da empresa apresentou nova contraproposta para deliberação dos trabalhadores, visando à assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).

A apresentação desta contraproposta pela comissão patronal foi antecedida por uma fala do diretor de Gestão Corporativa da Copasa, Francisco Cançado, que informou que além da deliberação da diretoria executiva da Copasa foi necessário discutir com a Secretaria de Estado do Planejamento e Gestão de Minas Gerais (Seplag) para receber aval do governo no sentido de evoluir a proposta recusada pelos trabalhadores. Francisco Cançado fez uma longa exposição sobre problemas vividos pela Copasa, desde a crise hídrica, queda de arrecadação, pagamento antecipado de dívida da Copasa, problemas de negociações com concessões com municípios, pintando uma situação financeira da empresa como caótica herdada de decisões equivocadas da gestão anterior. Lembrou que a empresa manterá reuniões mensais com o SINDÁGUA e, a partir de agora, com o Senge, para discutir e resolver questões pontuais apresentadas pelos trabalhadores.

Na contraproposta, a Copasa abandonou a tentativa



de cortar direitos como quinquênio e anuênio, rejeitada veementemente pelos trabalhadores em assembleias em todo o Estado.

Nesta nova proposta, avançamos para o fim, em outubro, da GDI, com a incorporação de 12,02% nos salários, ficando 4% para ser aferido em índice uniforme para todo o Estado com um novo indicador financeiro. Veja os pontos desta contraproposta no verso do boletim.

Em reunião da Diretoria Plena do SINDÁGUA, os trabalhadores terão um indicativo pela aprovação da proposta, mas tentaremos ainda evoluir com a empresa na negociação para que os trabalhadores tenham a isenção do pagamento de juros para recebimento antecipado da PL 2010, como também que a empresa garanta integralmente o pagamento dos honorários advocatícios.

ASSEMBLEIA GERAL

Apreciação e deliberação sobre a contraproposta da Copasa para Acordo Coletivo de Trabalho

**Dias 9 a 14 de julho em todo o Estado
Dia 14 sede do SINDÁGUA - às 18h30**

Contraproposta da Copasa para Acordo Coletivo de Trabalho

CONDIÇÕES PRELIMINARES: ACORDO COLETIVO POR 2 ANOS – 2015/2017

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

REAJUSTE DE SALÁRIO - Conceder a título de reajuste de salários, o percentual de 8,34%, percentual este, correspondente a variação do INPC/IBGE no período de maio/2014 a abril/2015;

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - O percentual da base de cálculo da GDI (16,5%), com remuneração não inferior a 70% (11,55%), será mantido nos mesmos critérios atuais até 30.09.2015.

A partir de 01/10/2015, a GDI será extinta, com incorporação nos salários do percentual de 12,02%, quando deverá ser implementado outro critério de remuneração por resultado.

A COPASA se compromete a constituir, num prazo de 10 dias após assinatura do ACT, uma comissão com participação de 3 (três) dirigentes sindicais, no intuito de, no prazo máximo de 30 dias, definir um indicador financeiro, cujo percentual da base de cálculo será de até 4%, para apuração com pagamento linear, a ser implementado a partir de 1º de outubro de 2015, quando será incorporado o percentual de 12,02% da GDI.

GARANTIA DE EMPREGO - A COPASA MG se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a fazer demissões somente em caso de justo motivo devidamente comprovado, e envidará esforços para elevar a valorização de seus empregados, visando, acima de tudo, a manutenção da harmonia e da melhoria das condições de trabalho.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - PL 2015 - A COPASA se compromete a pagar no mês de abril de 2016, em uma única parcela.

DIFERENÇA PL 2010 - A COPASA se compromete a pagar, no mês de abril do ano de 2016, a diferença da PL de 2010, devidamente atualizada até a data de assinatura deste acordo, para os empregados que fizerem jus ao seu recebimento.

Após assinatura deste Acordo, e em razão dele, a COPASA e o SINDÁGUA comparecerão nos autos no 0001492-32.2011.503.0002 da reclamatória trabalhista em trâmite na 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte -MG, em grau de recurso, na qual se discute o pagamento da diferença da PL de 2010, ora negociado, para comunicar a realização do ajuste sindical relativo ao objeto do aludido processo judicial, bem como para requererem a homologação do acordo nos autos, nos exatos termos desta cláusula sindical, afim de que seja extinto o processo judicial, ao final, determinando o seu arquivamento.

Na mesma petição, a COPASA MG desistirá dos recursos aviados e pendentes de julgamento.

A COPASA concederá aos empregados que tiverem direito a diferença da PL 2010, a opção pelo recebimento antecipado do valor devido a tal título.

Para fazer jus ao recebimento antecipado da diferença da PL 2010, o empregado deverá manifestar a sua intenção, formalmente, até o dia 10 de cada mês. Assim procedendo, o empregado receberá a diferença da PL 2010 na folha de pagamento do mês da solicitação.

Os pedidos de antecipação da diferença da PL 2010, que ocorrerem após o dia 10 de cada mês, serão creditados na folha de pagamento do mês subsequente.

Optando o empregado pela antecipação do pagamento, haverá um custo de 1,5% para cada mês antecipado, a ser aplicado sobre o valor devido, sendo que, o empregado pagará somente 0,95% ao mês, arcando a COPASA com a diferença percentual de 0,55%. O valor da diferença da PL 2010, a ser creditada ao empregado, terá a dedução correspondente ao percentual de 0,95% por mês de antecipação.

O direito ao recebimento da diferença da PL 2010, no entanto, fica condicionado a assinatura de petição contemplando acordo judicial nos autos acima citados, entre a COPASA e SINDÁGUA. Nessa petição as partes deverão requerer a homologação do acordo judicial e a consequente extinção do processo.

Com referência aos honorários de sucumbência fixados na aludida ação, fica acordado o pagamento de 2/3 do valor devido, sendo que o acordo a ser firmado entre a COPASA e o SINDÁGUA perante o poder judiciário contemplará cláusula específica sobre a citada verba.

PAGAMENTO DE PERICULOSIDADE PARA OS MOTOCICLISTAS - A COPASA se compromete a constituir, em até 10 dias após assinatura do presente ACT, um grupo de trabalho, com participação de representante do SINDÁGUA, para definir critérios para pagamento do Adicional de Periculosidade aos empregados que utilizam motocicletas para realização de suas atividades, pagamento este a partir de outubro/2015.

PLANO DE SAÚDE - A COPASA se compromete, a partir de janeiro de 2016, fazer, juntamente ao COPASS, uma avaliação dos Planos de Saúde/Odontológico, visando propor melhorias, inclusive o estudo da possibilidade de criação de planos alternativos, que possam minimizar os impactos para os empregados.

MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE PARA OS EMPREGADOS AFASTADOS POR DOENÇA - A COPASA se compromete a manter o subsídio do Plano de Saúde para os empregados afastados por doença, enquanto perdurar o seu afastamento.

PCCS - A COPASA se compromete, a criar, em até 60 dias após assinatura do ACT, uma comissão com participação de 3 representantes dos Sindicatos, para estudar e propor alterações no Plano de Carreiras Cargos e Salários, contemplando a política de porte, critérios para progressão e tabela salarial e, em até 11 meses, após o início dos estudos, apresentar à diretoria executiva e deliberação do Conselho de Administração.

REGISTRO DE FREQUÊNCIA - A COPASA concorda que, em até 30 dias após assinatura do ACT, seja firmado acordo extraordinário para que a marcação de frequência seja efetuada apenas no sistema de acesso, nas localidades em que houver, excluindo a obrigatoriedade de marcação também no REP - Registro Eletrônico de Frequência.

FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO - A COPASA se compromete a estudar a possibilidade de alterar os critérios atuais de flexibilidade de horário na Regional Metropolitana.

HORA EXTRA - REPERCUSSÃO NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - A COPASA concorda que o empregado que tiver trabalhado em regime de horas extraordinárias, no mínimo 15 (quinze) dias no mês, corridos ou alternados, terá direito a inclusão dessas horas no cálculo para o pagamento dos repouso semanais remunerados e feriados. A inclusão será feita com base no número médio das horas extraordinárias pagas nos dias úteis do mês.

PROGRAMA TRAINEE - A COPASA efetuará alterações no Programa Trainee e permitirá a participação no processo seletivo de empregados do cargo de Agente de Saneamento com até 25 anos de trabalho na COPASA.

LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS - A COPASA alterará de 10 para até 7 (sete) o número de dirigentes Sindicais a disposição do SINDÁGUA para prestação de serviços a entidade, com 100% do ônus para a COPASA.

Manterá os mesmos critérios previstos no ACT para dirigentes do SENGE e do SAEMG.

PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS E DOS BENEFÍCIOS - as diferenças salariais e de benefícios serão pagas na forma abaixo, desde que o acordo seja assinado até o dia 18/07/2015: Referente a maio - pagamento em julho; Referente a junho - pagamento no mês de agosto.

CORREÇÃO DOS BENEFÍCIOS PELO INPC/IBGE DE 8,34%

TIQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO - Alterar valor de: R\$ 608,87 (22*27,67) para 659,65 (22*29,98)

CESTA BÁSICA - Alterar valor de: R\$ 343,64 para R\$ 372,30 com participação financeira do empregado de 0,3%= 1,12.

Conceder a cesta básica até 1 ano, no caso de afastamento por motivo de saúde.

AUXÍLIO CRECHE - Criança de 0 a 2 anos - alterar o valor de R\$ 534,77 para R\$ 579,37; De 2 a 7 anos - alterar de R\$320,87 para R\$347,63.

Para os filhos com até 7 anos de idade que dependem de cuidados especiais o valor será de R\$ 579,37 é extensivo aos empregados viúvos, separados judicialmente e solteiros que detenham a guarda dos filhos até contrair novo matrimônio ou situação similar.

CESTA DE NATAL - Alterar de R\$ 275,72 para R\$ 298,71 com remuneração mensal de até R\$ 3.071,35 (contempla aproximadamente 7.500 empregados)

AUXÍLIO FUNERAL - Alterar o valor de R\$1.885,44 para R\$ 2.042,69, na ocorrência de falecimento do empregado ou de seus dependentes legais. Conceder 50% do valor no caso de ex-empregado que tenha se desligado na condição de aposentado e esteja recebendo até 5 SM.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO - Alterar o valor de R\$ 508,33 para R\$550,72 por semestre. Benefício concedido aos empregados até o ensino superior e para os dependentes até a conclusão do ensino médio.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO ESPECIAL - A COPASA concederá reembolso mensal para filhos com necessidades especiais de qualquer idade. Alterar o valor de R\$ 508,33 para R\$550,72.

ASSISTÊNCIA ESPECIAL A SAÚDE - Reembolso mensal de medicamentos e tratamentos para doenças consideradas graves. Alterar limite reembolso de R\$ 713,03 para R\$ 772,50

GRATIFICAÇÃO POR DIRIGIR VEÍCULO - GDV - Alterar o valor de R\$ 12,93 para R\$ 14,00

DA VIGÊNCIA - O Acordo vigorará de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2017

MAIO 2016 - concederá reajuste, nos salários vigentes em abril/2016 e nos benefícios citados acima, pelo percentual correspondente a variação do INPC/IBGE no período de Maio/2015 a abril/2016.

A COPASA ressalta seu firme propósito de envidar esforços para otimizar o resultado operacional/financeiro afetado pela crise hídrica, e se compromete a realizar negociações permanentes durante a vigência do presente acordo, e obtendo elevação dos seus resultados, dará prioridade a realização de melhorias funcionais e salariais, de forma a maximizar a valorização dos seus empregados

MANUTENÇÃO DOS DIREITOS DOS ACORDOS ANTERIORES NÃO MODIFICADOS POR ESTA PROPOSTA