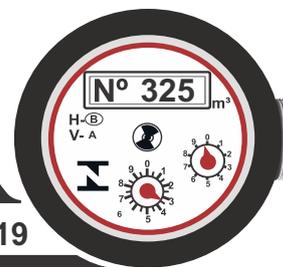


# REGISTRO

Boletim Sindágua-MG - CUT 20/Agosto/2019



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

## COPASA APRESENTA PROPOSTA PARA SALÁRIOS ABAIXO DO INPC

Empresa diz manter os benefícios, mas sem corrigir o seu valor

**N**a segunda reunião de negociação do Acordo Coletivo, realizada dia 14 de agosto, a nova direção da Copasa apresentou ao SINDÁGUA e Saemg uma proposta que achata o valor dos salários e dos benefícios.

Apesar de termos um INPC acumulado de 5,07% nos últimos 12 meses até a data base, a Copasa, que teve uma autorização de reajuste tarifário de 8,38%, sugeriu um reajuste salarial de apenas 4,09%, sem aplicá-lo também sobre o valor dos benefícios.

De imediato, reforçou que “a data-base está garantida” e que a empresa está totalmente aberta para o diálogo com os sindicatos, o que garante a oportunidade de evoluirmos numa proposta final que venha compatibilizar o interesse dos trabalhadores e da Copasa.



A coordenadora da comissão patronal informou que todos os argumentos dos sindicatos apresentados na última reunião foram discutidas com a direção da empresa, que, segundo ela, “se mostrou sensível às ponderações dos dirigentes sindicais”.

## REAJUSTE MENOR QUE INFLAÇÃO FAZ SALÁRIO PERDER SEU VALOR REAL

**O**s trabalhadores na Copasa sempre tiveram reajustes de salários baseados na variação do INPC acumulado em 12 meses até a data-base.

No ano passado, o reajuste salarial na empresa foi de 1,69% em 1º de maio, enquanto a empresa obteve um reajuste tarifário de 4,31%, autorizado pela Agência Reguladora de Serviços de Abastecimento de Água e de Esgotamento Sanitário do Estado de Minas Gerais (Arsae) a partir de 1º de agosto.

Mais recentemente, em 29 de junho, a Arsae autorizou mais outro reajuste tarifário para a Copasa, de 8,38%, que passou a vigorar a partir de 1º de agosto.

Deve-se lembrar que estes reajustes se aplicam à menor tarifa para menores consumos, sendo que a empresa alcança percentuais mais elevados sobre grandes

consumidores residenciais e comerciais.

Falar que os reajustes salariais acompanham a tarifa está muito longe da realidade dos trabalhadores e não se pode admitir que a empresa ganhe na tarifa e também em reajustes menores nos salários dos trabalhadores, achatando salários abaixo do registrado pelo INPC para a inflação desde a data-base anterior.

Achatar salários piora as condições de vida de nossas famílias, além de prejudicar o valor de benefícios, que o próprio presidente da empresa nos afirmou reconhecer pelo seu cunho social.

Esperamos que a empresa reconsidere sua proposta, para que o padrão de vida dos trabalhadores não seja prejudicado e possamos continuar plenamente empenhados no trabalho pela qualidade de serviços essenciais prestados pela Copasa.

## COPASA MOSTRA SAÚDE FINANCEIRA

**A** Copasa volta a apresentar resultados muito positivos nos dois primeiros trimestres do ano. O lucro líquido saltou de R\$ 165,2 milhões verificado no primeiro trimestre (1T/2018) para R\$ 186,7 milhões, no 1T/2019. Comparando-se ainda os resultados do primeiro trimestre nos dois anos, a receita líquida evoluiu de R\$ 1.027,6 milhões para R\$ 1.105,2 milhões.

No segundo trimestre, novamente tivemos números positivos na comparação entre 2018/2019. O lucro líquido saltou de R\$ 110,2 milhões para R\$ 119,1 milhões, a despeito de uma queda de receita líquida de R\$ 1.150 milhões para R\$ 1.086,3 milhões.

Estes números se somam ao lucro líquido de R\$ 579 milhões alcançado em 2018. As ligações de água em todo o Estado cresceram 1,3% e outros 4,1% para os serviços de esgotos. Foi mantido o mesmo índice de 1,64 de empregados por ligações de água entre 2017 e 2018. A receita bruta de água atingiu R\$ 2 bilhões 960 milhões, com um crescimento de 3,9% e, no esgoto, de R\$ 1 bilhão 633 milhões, evolução de 5%.

Vê-se a plena saúde financeira da empresa, que possibilita o seu desenvolvimento e atender as condições para que os trabalhadores mantenham a qualidade dos serviços.

# PROPOSTA DA EMPRESA REPRESENTA ARROCHO

**A**lém de oferecer reajuste salarial abaixo da inflação pelo INPC e repressar o valor dos benefícios, a empresa anunciou sua intenção preocupante de discutir quatro direitos conquistados pelos trabalhadores.

A nova direção da empresa quer que os sindicatos reabram uma discussão para apresentação de propostas sobre a Participação nos Lucros (PL), jornada de trabalho, garantia de emprego e gratuidade de vale transporte.



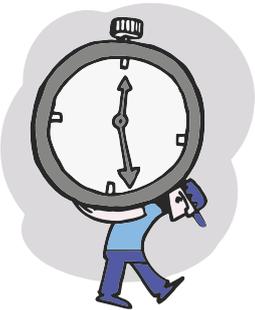
**G**arantia de emprego - discutir a manutenção de cláusula de garantia de emprego, sempre presente em nossos acordos coletivos, só pode abrir para os trabalhadores a suspeita da intenção de demissões, o que traz inquietação e ansiedade a todos. Sobre este ponto, a empresa deve lembrar que os trabalhadores só são

admitidos na empresa através de concurso público e não podem ser desligados por demissão imotivada, sendo protegido, pela Constituição e por homologação da Convenção 158, artigo 49, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

**P**articipação nos Lucros (PL linear) – foi uma conquista da categoria, após uma greve de 9 dias realizada em 2003. Devemos lembrar que quando a justiça se fez em pagar uma “PL Linear”, não prejudicou os trabalhadores de salários mais altos, uma vez que no mesmo acordo coletivo a gratificação de férias passou a ser paga tendo como base de cálculo a remuneração e não mais o salário base. Ressalte-se ainda que o nível gerencial recebe gratificações de cargos, enquanto os baixos salários têm apenas a premiação de uma PL igual para todos e variações por desempenho na GDI.



**J**ornada de trabalho de 40 semanais – foi conquistada ainda na década de 80, em acordo coletivo, quando todo o movimento sindical do País reivindicava a redução da jornada de 44 horas. Como justificar um retrocesso de elevação de jornada de trabalho quase 40 anos depois, mesmo com os salários defasados e diferenças brutais entre os menores e maiores salários? Iriam apenas gerar horas ociosas ou seria uma forma disfarçada de resolver horas de plantões.



**G**ratuidade do vale transporte – somente os trabalhadores da RMBH tem este direito. Foi uma conquista antiga de trabalhadores que eram transportados em caminhões para os locais de trabalho, muitas vezes misturados a ferramentas, correndo todo tipo de risco. Somente a estes trabalhadores foi concedido o vale transporte gratuito, mantendo as mesmas condições de não desconto do direito nos salários.



Imediatamente, a Comissão dos trabalhadores rebateu tais propostas, pois não podemos abrir mão destes quatro pontos, que são conquistas históricas da categoria.

Argumentamos que devemos evoluir no diálogo, para impedir que os trabalhadores tenham perdas em seu poder aquisitivo ou que tenhamos os benefícios prejudicados sem um reajuste das perdas acumuladas nos últimos 12 meses. Ponderamos que a empresa só poderá se tornar competitiva e manter sua qualidade na prestação de serviços com os trabalhadores tendo a condição de trabalho e estimulados a atingir as metas de produtividade, de lucratividade e de imagem junto a consumidores de um serviço essencial.

**Nova reunião já está marcada entre a Copasa e os Sindicatos para a próxima quinta-feira, 22 de agosto, quando esperamos uma evolução de uma proposta que possa ser submetida aos trabalhadores em Assembleia.**