REGISTRO

Boletim Sindágua-MG - CUT 03/Outubro/2019

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

PROPOSTA PARA REDUZIR SALÁRIOS E OS DIREITOS

Depois de cinco meses da data-base da categoria, em 1º de maio, continuamos enfrentando uma iniciativa patronal de arrochar salários e direitos dos trabalhadores.

A última contra-proposta da Copasa para acordo coletivo não avança um milímetro das condições que temos hoje. Ao contrário, aponta para uma redução das condições atuais, penalizando salários, esfacelando a PL conquistada com uma greve de nove dias, estabelecendo reajuste ZERO nos benefícios, querendo aumentar jornada sem crescimento proporcional dos salários e fincando uma possibilidade ameaçadora de 2% para demitir trabalhadores, ao garantir emprego para 98% do quadro, esquecendo-se que somos concursados e passíveis de demissões apenas por justa causa, planos de desligamentos ou iniciativas de comum acordo entre as partes.

Caminhamos para assembleias dos trabalhadores em todo o Estado, para que a categoria se posicione e estabeleçamos uma luta intensa pelos nossos direitos.

VAMOS DIZER UM SONORO NÃO

Ao arrocho nos salários, prejuízo na PL, aumento de jornada, às demissões e prejuízo ao vale transporte.

Altas lideranças sem reajuste salarial prejudicam seu FGTS e demais encargos sociais, baixando suas condições de eventuais indenizações com a declarada intenção dos “novos” em privatizar a Copasa.

ASSEMBLEIA GERAL

DE 7 A 11 DE OUTUBRO EM TODO O ESTADO!

Às 8 horas em todas as unidades e na sexta-feira, dia 11, às 12h30, na sede do Sindicato

Deliberação sobre contraproposta da Copasa para Acordo Coletivo e formas de lutas

PROPOSTA DA COPASA AMEAÇA DIREITOS E DESORGANIZA SUA ESTRUTURA INTERNA

Uma das principais conquistas da Constituição Federal de 1988 foi a exigência de concursos públicos para contratação de funcionários nos serviços públicos, estatais. Com isto, eliminou o compadrio de indicações de políticos no preenchimento de cargos, na base do toma lá da cá.

Com esta mudança constitucional, conquistamos na Copasa o avanço da gestão mais transparente, através da implantação de um Plano de Cargos e Salários (PCCS). Eliminamos os "paraquedista", que eram contratados por terem "amigos" influentes.

As regras e regulamentos estabelecidos no PCCS, começam a ser destruídos pela política que a atual direção da empresa estimula, com a sua proposta para acordo coletivo. Os reajustes salariais em percentuais diferenciados começam por estrangular a tabela salarial da empresa, encavalando faixas e estepes salariais, de forma a desorganizar o processo de progressão nas carreiras.

Esta política significa um grande retrocesso, pois estabelecerá níveis salariais conforme fatores definidos exclusivamente pelo Conselho de Administração da empresa, suprimindo as condições normais de qualificação profissional e experiência.

ACIONISTAS RECEBEM O LUCRO LÍQUIDO SEM QUALQUER DEFLATOR DE ATINGIMENTO DE METAS

Quando forem apurados os resultados operacionais e financeiro da empresa, o lucro líquido será destinado aos acionistas integralmente pelo percentual definido, que vem variando em 25%, 35% e até 50%.

A atual direção não quer a manutenção da mesma política de distribuição para os trabalhadores. Quer tirar de quem ganha menos para premiar quem ganha mais. Pior ainda, quer definir indicadores de metas para medir o que cada um irá receber. Na regra atual, 6,25% do lucro líquido deve ser distribuído isonomicamente a todos os trabalhadores, de forma linear, pois todos são responsáveis coletivamente pelos resultados globais da empresa. A nova direção da empresa quer reservar 30% do valor da PL exclusivamente para os que têm cargos de "alta liderança", ou seja, esta enorme fatia será dividida por poucos, enquanto os 70% serão divididos por mais de 10 mil trabalhadores. Mixaria para quase "todo mundo" e PL gorda para quem ganha salários mais altos. **De acordo com estudo do Dieese, com simulação da PL 2019, esta «alta liderança» receberia R$ 61.521,67 e os demais trabalhadores R$ 2.309,74.**

Deve-se lembrar ainda que as "altas lideranças" têm comissões de cargos, que já os diferenciam salarialmente dos demais trabalhadores. Esta é a sensibilidade social declarada pela nova direção ao assumir a Copasa.

Devemos lembrar à direção da empresa que já existe o instrumento para atingir metas, através da GDI e GDG, que definem complementos salariais conforme o desempenho geral e por equipes.

Não será, definitivamente, uma boa política de colocar o chicote nas mãos das liderança e cobrar desempenho para garantir o direito à PL justa.

PL na Copasa tem regras definidas para fazer justiça coletiva e as GDI e GDG servem para alcançar os objetivos de crescimento.

ARSAE SERÁ ACIONADA PELO SINDICATO

Quando a agência reguladora (ARSAE) definiu a tarifa da Copasa com um reajuste de 8,38% foram considerados vários componentes financeiros a serem assumidos pela empresa. Entre eles estava a previsão de evolução dos salários, tendo em vista o índice acumulado de INPC.

A Copasa, no entanto, apesar de ter recebido um reajuste tarifário de 65,3% acima do INPC, não quer repassar a inflação acumulada em 12 meses para os salários de todos os trabalhadores. É de se perguntar à ARSAE: qual providência deveria ser tomada junto à Copasa por não considerar o reajuste salarial como um dos fatores mais importantes para receber o reajuste autorizado de 8,38%.

Os trabalhadores estão já há 17 meses com o mesmo salário reajustado em 1º de maio de 2018, significando uma grave perda de massa salarial.

A empresa mostra toda sua insensibilidade e vai retardando ao máximo uma proposta que faça justiça a uma categoria que segurou exemplarmente as condições para sua recuperação financeira, principalmente após a crise hídrica, lembrando-se que os trabalhadores continuam exercendo sua atividade de forma sacrificada, pela absoluta falta de pessoal, sobrecarregando o trabalho.