

SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 29 de abril de 2003 - nº 183



Sindicato entrega a pauta de reivindicações

A direção do Sindicato realizou reunião ampla com os integrantes da Comissão de Negociação que discutirá a Pauta de Reivindicações com os representantes da empresa para o Acordo Coletivo 2003. Todas as reivindicações apresentadas pela categoria foram analisadas uma a uma e incorporadas as informações necessárias para subsidiar as negociações com a empresa.

A "Pauta de Reivindicações" da categoria foi entregue pelo Sindicato ao diretor financeiro da Copasa,

George Hermann Rodolfo Tormin, visando que as reuniões de negociações sejam realizadas o mais breve possível.

Foi encaminhado também para a direção da empresa documento solicitando a garantia da data-base. Este documento é imprescindível para garantir a retroatividade do acordo a 1º de maio e evitarmos ameaças aos direitos conquistados pela categoria em acordos anteriores.

Confira a íntegra do documento entregue à empresa. Páginas 2 e 3



Um símbolo de luta

No próximo 1º de Maio estaremos lembrando a luta histórica de todos nós durante as comemorações do Dia do Trabalhador. Em Belo Horizonte, participaremos da festa programada no Clube da AECO, contando com uma presença maciça da categoria e dos nossos dependentes.

Neste momento, devemos ressaltar a importância da unidade em nossa categoria, lembrando-se que no 1º de maio é também a nossa data-base, quando negociamos com a empresa a renovação de nosso Acordo Coletivo, resguardando conquistas anteriores e avançando em reivindicações que estabeleçam condições mais adequadas para o exercício qualificado e justo de nossa atividade profissional. Contamos com a participação responsável de todos os companheiros na defesa dos interesses coletivos da categoria.



José Maria Santos

Vales alimentação e transporte Cartão magnético substitui o papel

Mudanças administrativas das empresas que gerenciam os vales forçaram a adequação do sistema de distribuição dos vales na Copasa. Veja os procedimentos para a realização da troca, evitando prejuízo com a implantação da mudança.

Página 4

Copasa prega a "justa causa"

Antes de qualquer falta, a empresa mostra seu gosto pela medida que se equivale à pena de morte ao trabalhador. Página 4



Ônibus Especiais Praça da Estação/BH Saída 8 às 11 h 30 Retorno 15 às 17 h	Mateus Leme Igreja da Matriz Saída 8 h Retorno 16 h	Nova Lima Estádio da Vila Nova Saída 8 h Retorno 16 h	Sabará Praça Melo Viana (próximo ao Fórum) Saída 8 h Retorno 16 h	Santa Luzia Bairro Camelos (próximo à Policlínica) Saída 8 h Retorno 16 h	Transporte Coletivo Linha 32 ou 34 até a Estação Barreiro Linha 327 até o Clube da AECO Trajeto do ônibus: Via Expresso e Av. Amazonas
---	--	--	---	---	--

Trabalhadores e seus dependentes devem se indentificar com crachá da Copasa, carteiras da AECO ou do Copas

Não será permitida a entrada de convidados, para maior segurança dos trabalhadores.

Campanha Salarial 2003 / 2004

Pauta de reivindicações

A "Pauta de Reivindicações" aprovada pelos trabalhadores em Assembléia Geral do dia 26 de março foi entregue à direção da empresa com texto a seguir, que norteará as negociações entre a comissão sindical e os membros indicados para a representação patronal. Ele servirá de base ainda para o acompanhamento de cada companheiro durante a realização de assembléias.

I. CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA PRIMEIRA – DOS SALÁRIOS

a) Reajustes salariais: serão repostas as perdas salariais do período compreendido entre 01 de maio de 2002 e 30 de abril de 2003 corrigidas pelo INPC/IBGE.

b) Aumento real: a COPASA concederá aos seus empregados aumento real de 5% (cinco por cento) sobre o salário praticado no mês de abril de 2003.

c) Gatilhos salariais: adotar gatilho salarial sempre que a inflação proporcionar perdas salariais iguais ou superiores a 5% (cinco por cento).

CLÁUSULA SEGUNDA – DAS FÉRIAS

a) Gratificação de férias: as férias dos empregados serão gratificadas com adicional correspondente a 100% (cem por cento) tomado sobre a remuneração do respectivo mês.

b) Adiantamento de férias opcional: o empregado exercerá facultativamente o direito de receber

o adiantamento de férias.

Parágrafo primeiro: o departamento de recursos humanos da COPASA apresentará, em formulário próprio, no mês antecedente ao período de gozo das férias a opção devida ao empregado.

Parágrafo segundo: o adiantamento de férias será descontado do salário do empregado em doze parcelas iguais correspondente ao duodécimo do valor adiantado.



CLÁUSULA TERCEIRA – CESTA BÁSICA E TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

a) Cesta básica: a COPASA praticará e corrigirá o valor facial da cesta básica pelos índices e valores apurados pelo DIEESE.

b) Ticket refeição/alimentação: a COPASA corrigirá as perdas nos valores faciais do Ticket Refeição/Alimentação pela variação dos índices de inflação apurada pelo DIEESE.

c) Gratuidade do ticket e da cesta básica: o ticket refeição e a cesta básica serão fornecidos sem qualquer ônus para o trabalhador.

d) Provisão alimentar em razão de doença: será mantido aos empregados afastados, por razão de

doença, o fornecimento gratuito do ticket refeição/alimentação e da cesta básica.

Parágrafo primeiro: o benefício será mantido desde o primeiro mês de afastamento.

e) Auxílio alimentação para empregado/estudante: será fornecido ticket refeição/alimentação para lanche de empregados que estudam em qualquer nível ou grau de escolaridade.

f) Auxílio alimentação – redução à espécie: o pagamento do ticket refeição/alimentação e da cesta básica será feito em espécie.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE DAS VANTAGENS ASSEGURADAS NOS ACORDOS ANTERIORES

a) Refeição – Viagens – Reajuste: o auxílio da Alimentação em Viagem (ADC) será corrigido para R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por refeição e R\$ 5,00 (cinco reais) para lanche.

b) Anuênio: os valores praticados para os anuênios serão fixados em 2% (dois por cento), podendo atingir o teto de 50% (cinquenta por cento).

c) Gratificação por tempo de serviço: a gratificação por tempo de serviço será fixada para o período de 15 (quinze) anos, adicional de 50% (cinquenta por cento) e para o período de 25 (vinte e cinco) anos, adicional de 100% (cem por cento) sobre a maior remuneração do empregado.

d) Auxílio funeral: O auxílio funeral será corrigido com a aplicação do índice de 40% (quarenta por cento).

e) Auxílio creche: Os valores praticados para auxílio creche se-

rão corrigidos pelo percentual de 40% (quarenta por cento).

f) Correção da Tabela de Benefícios: A tabela de benefícios praticada pela COPASA será corrigida pelo índice de correção das perdas salariais apurado pelo DIEESE.

II. CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA QUINTA: SALDO DE SAÚDE

a) Saldo Saúde: o montante do saldo saúde será corrigido pela aplicação do percentual de 100% (cem por cento).

b) Procedimentos: a COPASA alterará os procedimentos do Saldo de Saúde tornando disponível toda provisão anual para tratamento Médico e Odontológico.

c) Assistência especial: aos trabalhadores e dependentes usuários de medicamentos controlados e contínuos será assegurada a reposição integral das despesas de tratamento.

d) Subsídios para medicamentos: os medicamentos necessários para o tratamento da saúde do trabalhador serão subsidiados no percentual de 50% (cinquenta por cento) dos seus custos de aquisição.

e) Subsídios Copass: a COPASA estenderá o subsídio por faixa salarial para empregados que tenham pais e dependentes maiores de idade no Copass e para atendimento no Baixo Risco.

CLÁUSULA SEXTA - FORMAÇÃO

a) Auxílio educação: o auxílio educação será estendido aos trabalhadores da COPASA e seus dependentes cursando o 3º grau.

EXPEDIENTE JORNAL DO SINDÁGUA

Presidente: José Maria dos Santos - **Diretor de Comunicação:** Juarez Eduardo - **Edição:** José Geraldo Ribeiro - **MG 02717 JP - Diagramação e Arte Final:** Luiz Carlos Nicolau - **Ilustração:** Dekko - **Tiragem:** 9.000 exemplares - **Impressão:** Fumarc

SINDÁGUA MG - Rua Congonhas, 518 - Sto. Antônio - BH-MG - CEP 30330-100
Telefone (031) 3297-7227 - Fax: (031) 3297-7224
Home page: www.sindagua.com.br - e-mail: sindagua@uol.com.br

b) Planos de incentivo à educação: a COPA-SA incentivará a qualificação de seus quadros profissionais, observado o que se segue:

Parágrafo primeiro: incentivo ao ingresso para o 2º grau de formação técnica;

Parágrafo segundo: financiamento para graduação do 3º grau;

Parágrafo terceiro: programas de estímulo à pós-graduação;

Parágrafo quarto: reajuste do auxílio educação no percentual de 40% (quarenta por cento).

CLÁUSULA SÉTIMA – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

a) Avaliação médica periódica: a COPASA avaliará periodicamente a evolução do estado clínico geral dos empregados que trabalham em locais afastados e/ou isolados, incluindo contratação de equipe interdisciplinar para assistência médica, psicológica e de assistência social.

b) Custeio das políticas de medicina e segurança do trabalho: a Copasa arcará com todas as despesas advindas de exames periódicos e complementares solicitados.

III - CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

CLÁUSULA OITAVA – PAAV

a) Manutenção do PAAV – a COPASA incrementará o PAAV, observando políticas de estímulo salariais, preferencialmente para os níveis inferiores e intermediários.

CLÁUSULA NONA – PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

a) Revisão e correção do PCCS – a COPASA revisará o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, insti-

tuindo critérios objetivos de avaliação de desempenho e progressão horizontal, além de instituir o repasse de 2% (dois por cento) para correção do PCCS.

b) Isonomia salarial - a COPASA observará tratamento isonômico entre trabalhadores da capital e interior, em igualdade de situação funcional.

c) Política de estágios - a COPASA observará a preferência de empregados e dependentes na contratação de estagiários.

CLÁUSULA DÉCIMA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

a) Comissão de avaliação: a COPASA constituirá junto à representação dos trabalhadores comissão paritária para avaliar a Participação nos Resultados.

b) Calendário da PR: a comissão entregará seus estudos no mais breve espaço de tempo possível.

Parágrafo único: durante os trabalhos da comissão, a COPASA instituirá valor provisório para o pagamento da PR.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL

a) Adicional de penosidade: a COPASA pagará adicional de penosidade para leituristas.

b) Insalubridade – base de incidência: a COPASA pagará o adicional de insalubridade, com base de cálculo no salário base.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PREVIMINAS

a) Desconto em folha – a COPASA descontará em folha da Previminas o valor do Copass e Baixo Risco.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTES

a) Empregados/estudantes: a COPASA garantirá aos empregados/estudantes vale transportes, incluindo o destino ao local de ensino.

b) Gratuidade: a COPASA fornecerá vale transporte gratuitamente para todos os empregados.

c) Vale transporte – redução a espécie: o pagamento do vale transporte será feito em espécie.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – A COPASA procederá a revisão dos critérios e reajuste do prêmio motivacional com pagamento para operadores de máquina e isenção das multas de trânsito.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – O seguro em grupo pagará indenização correspondente a 10 vezes o valor do salário base do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – O descumprimento ou atraso na observância das cláusulas do presente acordo coletivo implicará em multa de um salário mínimo reversível em benefício de cada empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – TERCEIRIZAÇÃO

a) Proibição: será vedada a terceirização da prestação de serviços em atividades fins da tomadora, e assim: atendimento, leitura, coleta de água para análise, corte, ligação e religação.

b) Política: a COPASA estabelecerá junto ao Sindágua-MG política de princípios para tomada de serviços de terceiros, que observe

a dignidade e valorização do trabalho humano e preserve o emprego do trabalhador copasiano.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – A COPASA criará comissão paritária de estudo para unificação dos planos de saúde de alto e baixo risco, sem prejuízo para os empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – A COPASA garantirá aos empregados estabilidade no emprego durante a vigência do presente acordo excetuada a hipótese de demissão por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – A COPASA assegurará a Data-Base em 1º de Maio de 2003.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – A COPASA assegurará a manutenção das conquistas convencionadas nos instrumentos normativos anteriores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: A COPASA assegurará a estabilidade no emprego para todos os trabalhadores até 36 meses antes da aposentadoria, conforme CP 02 e 31 de 1996.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - A COPASA praticará em todas as unidades horários flexíveis de entrada e saída no trabalho, inclusive quanto ao intervalo para repouso e refeição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – A COPASA fornecerá ao Sindágua-MG cópia dos relatórios de acidente do traba-

lho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – A COPASA liberará 10 (dez) diretores para o exercício do mandato sindical.



CP da Copasa cria apreensão com ameaça de justa causa

A boa expectativa deixada pelo presidente da Copasa desde seu discurso de posse recebeu um forte dano pela forma como foi divulgada recentemente a CP 033/03, que trata do “gerenciamento de contratos”.

Em sua posse, o presidente da Copasa, Mauro Ricardo, chegou a impressionar os presentes na solenidade, quando falou em “choque de gestão” na empresa, fazendo alusão à implementação de programas de qualidade e investimento na capacidade técnica e de treinamento profissional. Demonstrou um amplo conhecimento dos setores estratégicos e de suporte da Copasa e assegurou fontes certas de recursos para garantir a excelência da empresa. Num dos aspectos naturalmente muito aplaudido, fez rasgados elogios aos trabalhadores. A categoria poderia esperar medidas justas na valorização profissional, municiando todos nós de expectativa de reconhecimento da responsabilidade e zelo com



que desenvolvemos nossas atividades. A CP 033, apesar de apresentar propósitos elogiáveis de gerenciamento rigoroso de contratos, para que os serviços de responsabilidade pública da empresa não sejam manchados por prestadores externos, faz uma infeliz alusão à demissão por justa causa aos trabalhadores que não cum-

pirem os procedimentos prescritos. A referência à justa causa deve ser considerada algo de muito mal gosto e indícios de uma expectativa condenável. No lugar de indicar os caminhos para a boa realização, a empresa lembra as penas, brandindo condenações muito antes de ocorrência de quaisquer irregularidades. A demissão do empregado por justa

causa, deve ser precedida por uma apuração isenta das responsabilidades e exata dimensão da sua culpa face às ocorrências que se pretende evitar. Isto só se obtém através de um julgamento justo, fundamentado em um processo administrativo regular, em que seja assegurado o direito à ampla defesa e, mais, que a ação seja resultado comprovado de má-fé e não como uma consequência da falta de treinamento, desempenho simultâneo ou acumulado de funções, falta de planejamento gerencial, entre outros.

A boa convivência, o clima de cordialidade ou de iniciativas estimuladoras cede à lembrança da “justa causa”, que se assemelha à pena de morte para quem vive do trabalho. A categoria se sente julgada e condenada à priori e esperamos sinceramente que a primeira e melhor expectativa da nova administração possa superar o atual clima de terror.

Vales-alimentação mudam para o cartão magnético

A violência nos grandes centros urbanos e os constantes roubos e falsificações de “vales” fizeram com que os administradores do sistema pressionassem para a implantação de cartões de certificação magnética.

As mudanças no sistema de administração do “vale-alimentação” e “cesta básica”, no entanto, causaram sérios transtornos para grande número de trabalhadores, que utilizam suas cartelas para fazerem compras em supermercados. Os estabelecimentos passaram a recusar os vales-alimentação de papel, para que seja implementado o sistema de cartão magnético.

Em abril a Copasa anunciou providências para regularizar o sistema:

- os vales alimentação e cesta

básica não utilizados podem ser trocados por “autorização para compras e descontos em folha de pagamento” (vale-armazém), devolvendo-os com C.I. em malote azul (lacrado) ou diretamente à DVBN.

- O valor global do vale armazém poderá ser dividido, exigindo-se que cada parcela seja utilizada de forma integral, sem direito a troco, compensação ou ressarcimento;

- A partir do dia 10 de abril, poderá ser realizada também a troca do vale-alimentação (VA) por vale-refeição (VR);

- Até o dia 15 de maio, o vale-alimentação em papel pode ser trocado pelo confeccionado em cartão magnético;

- Os vales acumulados até o mês de março deverão ser substituídos até o dia 31 de maio.

Vale transporte também elimina o papel

Em cumprimento às portarias 066/2002 e 016/2003, os vales-transporte em papel não serão mais aceitos no sistema gerenciado pela BHTrans a partir do próximo dia 31 de maio. Eles deixaram de ser impressos a partir do último dia 16 de abril e serão trocados pelo “Cartão Magnético”, para utilização nas catracas eletrônicas (validador) instaladas nos ônibus.

A partir de abril, os trabalhadores da Copasa que utilizam o sistema de transporte em Belo Horizonte já receberão seus vales através do cartão magnético, para utilização “residência/trabalho”. Os créditos de cada cartão serão enviados pela Copasa para a empresa Transfácil, credenciada pela BHTrans. Os créditos não utilizados em um mês serão deduzidos do saldo do mês seguinte e a não utilização do cartão durante dois meses acarretará em pagamento de taxa a ser cobrada da Copasa.

Este primeiro cartão será fornecido sem custos para cada trabalhador. Uma segunda via, no entanto, custará R\$ 15,00, sendo cada companheiro obrigado a informar imediatamente seu roubo, danos ou extravio.

O SINDÁGUA mantém-se atento, evitando que o trabalhador sofra com prejuízos deste tipo de medida, que só visa proteger os lucros dos empresários de transporte e que ameaça os próprios empregos dos companheiros rodoviários.