

SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 20 de maio de 2003 - nº 185

CUT

Categoria exige recuperação dos salários pelo INPC integral



As direções do SINDÁGUA, do Saemg e do Senge ouvem da Assembléia o repúdio à proposta da Copasa em não dar a reposição das perdas

Um início de negociação coletiva extremamente preocupante, mostra a vital importância da mobilização dos trabalhadores para enfrentar uma política nociva que tenta implantar um arrocho sem precedentes nos salários.

A direção da Copasa quer simplesmente desconhecer a existência da inflação e propõe criar um perverso sistema de "abonos", cada vez menores, que seriam calculados sobre salários acha-

tados. Chamados de GDI (Gratificação de Desempenho Institucional), o mecanismo tem mais uma característica de programa de Participação nos Resultados, mas vem sendo apresentado como a receita para "corrigir" os salários.

A forma como a empresa divulgou sua contraproposta confundiu os trabalhadores, que não foram informados por ela que os salários não teriam a reposição da inflação. PÁGINAS 2 e 3

Pauta

Copasa não atende a categoria em reivindicações importantes. PÁG.4

Truculência

Patrões atropelam a comunicação dos sindicatos. PÁG. 2

Sucateamento

Quem ficará na Copasa com os salários achatados? PÁG. 3

Nesta política salarial, inflação não vale!

A proposta da Copasa para os salários dos trabalhadores quer simplesmente passar a borracha na inflação, não repondo qualquer perda registrada, não apenas dos últimos 12 meses, mas também dos índices inflacionários futuros. A categoria passaria a sofrer violento arrocho. Veja uma simulação do que poderia acontecer com os nossos salários. PÁGINA 3

Um jeito "diferente" de negociar

A primeira reunião entre o SINDÁGUA, SAEMG e comissão patronal aconteceu na Delegacia Regional do Trabalho, diante da insistente posição da empresa de não documentar a "garantia da data-base". Na DRT, os representantes da empresa afirmaram que os trabalhadores seriam surpreendidos com "uma negociação diferente".

Realmente, estamos sentindo uma grande diferença no jeito truculento como a empresa agiu até agora no processo de negociação coletiva. Com muito custo, e sabendo de uma grande mobilização da categoria, a empresa acatou a exigência dos trabalhadores em ter nas mãos o documento que garante a data-base. Esta garantia aconteceu em reunião onde os membros da comissão patronal leram uma contraproposta para acordo. Apesar de apenas ler e não formali-



zar a contraproposta em documento aos sindicatos, os patrões surpreenderam a todos divulgando a "contraproposta" no dia em que a categoria se reuniria em assembleia. A postura diferente só pode ser interpretada dessa forma: truculência, desrespeito às entidades que estavam na mesa de negociação (SINDÁGUA, Senge, Saemg, Federação dos Urbanitários, Rodoviários de Belo Horizonte, Dieese). Com este "jeito diferente de negociar", os trabalhadores compareceriam à assembleia informados pela empresa e não pelos sindicatos, numa clara iniciativa de tentar dividir a categoria e interferir no direito e na liberdade de organização sindical.

A Assembleia de quinta-feira deliberou uma **POSIÇÃO DE REPÚDIO** à empresa e um sonoro **NÃO** ao jeito diferente e autoritário de negociar.

Os trabalhadores firmaram posição de impedir qualquer achatamento salarial e exigem reajuste pelo índice pleno da inflação.

"Crônica de uma morte anunciada"

Entre os trabalhadores e os cidadãos que se preocupam com o saneamento ambiental, a preservação de empresas como a COPASA é declarada como política de sobrevivência.

Não há como desconhecer o caráter social da empresa e sua vital importância como instrumento de saúde para a população. Esta característica vem sendo honrada pelo profissionalismo e qualificação dos trabalhadores, que trazem à empresa o reconhecimento de organismos importantes até mesmo fora do país, como o prêmio de empresa modelo concedido pela UNESCO.

Os que pensam a COPASA com responsabilidade não desvencilham esta capacidade de prestar serviços de qualidade à preparação e empenho de seu corpo técnico e operacional. Deve-se dizer ainda que mui-

tas vezes esta atividade é realizada sob grande sacrifício, ressaltando-se a falta de maior investimento nos profissionais, sobretudo em seu padrão de vida.

Agora, com a nova diretoria da Copasa, já se ouve falar mais abertamente em acusações contra o PAAV como instrumento de "privilegio" aos cargos mais altos na hierarquia da empresa, mas também já fica reconhecido que este programa pode causar uma saída prematura de técnicos especializados, forçando até mesmo uma recontração em consultorias.

A proposta apresentada pela direção da empresa para remunerar o seu pessoal poderia aprofundar ainda mais a evasão dos profissionais,

que passariam a buscar mercados onde sua especialização fosse reconhecida através de um salário justo. A proposta de remuneração com **salários congelados e abonos variáveis**, conforme índices de medição de desempenho, surge

como uma política de irresponsável descompromisso com o futuro da Copasa e com o saneamento em Minas

Gerais. A absurda proposta daria início a um sucateamento profissional dentro da empresa, repercutin-

do perigosamente sobre a qualidade dos serviços de captação, tratamento e distribuição de água e na coleta e tratamento do esgoto. As repercussões ambientais se reverteriam também em impactos imediatos sobre a população. Os resultados previsíveis

seriam óbvios:

* falta de condições para que a Copasa arcaisse com seu trabalho;

* queda na qualidade na distribuição de água, coleta e tratamento de esgotos;

* piora das condições de vida, sobretudo nos municípios e populações mais pobres;

* elevação dos casos de doenças sanitárias;

* repercussão geral na capacidade de atendimento hospitalar e congestionamento dos atendimentos nos grandes centros urbanos.

O golpe final estaria certamente guardado para o desfecho anunciado da morte da Copasa como empresa de compromisso e responsabilidade pública, para entregá-la ao capital privado, firmando a plumagem e a linhagem da política tuca-na em Minas.

"proposta de remuneração com **salários congelados e abonos variáveis**"

Agora, com a nova diretoria da Copasa, já se ouve falar mais

"A absurda proposta começaria um sucateamento profissional dentro da empresa"

"surge como uma política de irresponsável descompromisso com o futuro da Copasa"

de esgotos; * piora das condições de vida, sobretudo nos municípios e popu-

Uma política para o caos: empresa quer o fim dos salários!

Prática de abonos variáveis (GDI) achataria salários, 13º, férias, até tudo sumir. Trabalhador não saberia mais quanto ganharia no fim do mês



A luta pelos salários defende a própria empresa



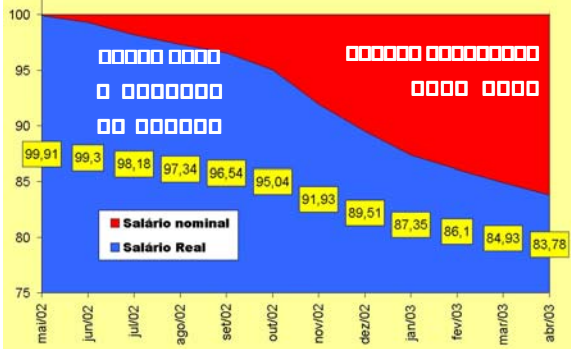
Comissão patronal faz suspense com proposta amarga

Inflação comeu 1/5 do salário em um ano

Recentemente, um cartaz afixado nos quadros de avisos e murais em toda a empresa anunciavam com alívio: "A Copasa sai do vermelho". Em tom de comemoração, a peça publicitária informava o impacto positivo do reajuste tarifário médio de 34%, que permitia a regularização das contas da empresa. O reajuste tarifário obedecia rigorosamente a repasse de índices acumulados de inflação.

A nova direção da Copasa, no entanto, só quer enxergar a inflação quando pensa em suas contas e faz para os trabalhadores uma proposta de sistema de remuneração com um jeito de quem pretende dar um calote nos salários.

A Assembléia Geral da categoria entendeu a ameaça e declarou seu REPÚDIO à proposta de não repor as perdas de um ano de inflação. A tal proposta de GDI (Gratificação de Desempenho Insti-



tucional) pode ser boa para se conversar sobre Participação nos Resultados (PR), mas é uma ameaça para quem tem compromissos e que não saberia mais quanto vai ganhar no fim do mês, passando a depender de uma aferição.

A ameaçadora proposta deve ser entendida por toda a categoria, da baixa à alta hierarquia da empresa, como a mágica para a esculhambação dos nossos direitos e para o progressivo sucateamento da Copasa.

O SINDÁGUA e demais sindicatos da Campanha Salarial Unificada já declararam à comissão da empresa a total falta de condição de discutir sistema de gratificação sem repor perdas salariais pelo índice integral do INPC. A Assembléia Geral referendou esta posição e conclamou trabalho urgente de mobilização de todos os companheiros em defesa dos nossos direitos e da própria Copasa, que sentimos também está ameaçada.

O que aconteceria com os salários em quatro anos desta administração "diferente"?

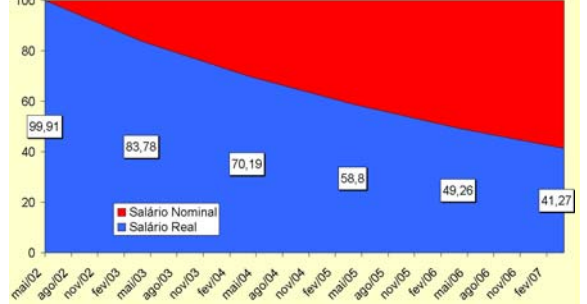
Pense nas seguintes hipóteses:

- * A inflação ficando em 19,36% anuais pelos próximos quatro anos;
- * As perdas acumuladas não seriam repassadas aos salários;
- * O nefasto GDI seria calculado sobre o salário nominal.

Ao final de quatro anos, os salários nominais estariam valendo apenas 41,27% do salário de 1º de maio de 2002. Os trabalhadores estariam sendo medidos em seu desempenho para receber uma GDI calculada sobre salários cada vez mais achatados.

Seria um arrocho sem precedentes, comprometendo a qualidade técnica da empresa, que inevitavelmente perderia seus profissionais em busca de maior respeito ao seu trabalho. A política das "gratificações" escangalharia a tabela salarial do PCCS. Certamente a Copasa poderia ser vendida a preço de bananas!

Abonos menores sobre salários em queda



Empresa promete vários "estudos"

A direção da empresa demonstra pelas respostas às reivindicações da categoria que está orientada pela redução de custos e não pelo atendimento de uma pauta que garanta condições adequadas e humanas de trabalho. Nas reivindicações de aplicação automática de índices de inflação em benefícios como auxílio-creche, funeral, seguro, tickets alimentação, fala em várias pesquisas, mas não dá muitas indicações de critérios. Além disso, vincula muitas respostas a estudos e aos resultados do seu "Plano de Ação". Agora, que felizmente o "Plano" é conhecido no papel, espera-se que ações não estejam vinculadas apenas a processos burocráticos de controle e a modelitos que coloquem a Copasa em uma "camisa de força", típica das empresas estatais ameaçadas de processos de sucateamento e privatização.

GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS – Mantém os mesmos procedimentos anteriores. 90% do salário base para 30 dias e 63% da remuneração para abono pecuniário.

ADIANTAMENTO DE FÉRIAS – Nenhuma novidade. Atende adiantamento de férias com desconto em sete parcelas, sendo a primeira de 40% e a demais em 10%.

CESTA BÁSICA – Apesar dos indicadores já existentes, a COPASA quer fazer uma pesquisa de mercado.

TICKET ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO – A empresa demonstrou intenção de não reajustar o valor do ticket alimentação e refeição. Propõe reduzir os descontos feitos nos salários de cada trabalhador.

CESTA BÁSICA PARA AFASTADOS – Sem alteração. Propõe para trabalhadores afastados legalmente, por motivo de doença, o recebimento de cesta básica por seis meses.

BENEFÍCIO PAGOS EM DINHEIRO - A empresa espera decisão judicial que garanta a não incidência de impostos e encargos, para pagar em dinheiro benefícios como tickets refeição/alimentação, cesta básica e vale-transporte.

REFEIÇÃO EM VIAGENS – O valor do auxílio alimentação em viagem será de R\$ 10,00 (dez reais) por refeição e R\$ 4,00 (quatro reais) para lanche.

AUXÍLIO FUNERAL – A COPASA quer pagar o mesmo valor de R\$ 803,00 (oitocentos e três reais) praticado hoje.

AUXÍLIO CRECHE – Apesar de também existirem índices de vários institutos, a COPASA quer fazer pesquisa de mercado para definir o valor do auxílio creche.

SALDO SAÚDE – A COPASA suplementará o



limite de saldo de saúde para aqueles trabalhadores que atingirem o limite estabelecido, desde que a liberação dos recursos não ultrapasse a provisão anual destinada para tal fim.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO – Mantém o auxílio educação aos trabalhadores e dependentes que estiverem cursando o ensino fundamental e médio e acrescenta o auxílio educação aos empregados que estiverem fazendo curso superior.

CAPACITAÇÃO – A empresa faz referência ao seu Plano de Ação 2003, dizendo estar prevista a implementação de um programa de capacitação de recursos humanos, contemplando a formação em nível técnico, profissionalizante e de pós-graduação.

ALTO E BAIXO RISCO – A direção da empresa afirma sua intenção de realizar estudos que identifiquem a viabilidade de integração dos planos de saúde de alto e baixo risco.

EXAMES PERIÓDICOS – A COPASA arcará com as despesas advindas de exames periódicos e complementares aprovados pela área médica da COPASA.

ASSISTÊNCIA A TRABALHADORES ISOLADOS – A empresa propõe o desenvolvimento de um programa de assistência médica, psicológica e social para os companheiros que trabalhem em locais afastados ou isolados.

PAAV – A reivindicação de continuidade do Programa de PAAV, criando condições para ampliar a participação de trabalhadores será ainda avaliada pela direção da empresa. A COPASA diz que pretende, primeiro, esperar a conclusão do

programa atual e fazer a análise dos resultados obtidos.

PCCS – O Plano de Ação 2003 foi a justificativa apresentada para promover a revisão e aperfeiçoamento do PCCS.

ESTÁGIOS – A direção da empresa diz concordar em priorizar os trabalhadores na realização de estágios obrigatórios na empresa.

VALE-TRANSPORTE P/ ESTUDANTES - A empresa pretende garantir o vale-transporte para trabalhadores que estejam estudando, incluindo o deslocamento até local de ensino.

SEGURO EM GRUPO – O seguro em grupo pagará indenização correspondente a sete vezes o valor do salário-base do trabalhador.

TERCEIRIZAÇÃO – A novela continua. A direção da empresa apenas promete que regulamentará a terceirização de serviços, tendo como base seu Plano de Ação 2003.

HORÁRIO FLEXÍVEL – O horário flexível poderá ser estendido a todas as unidades da empresa, desde que a medida seja tecnicamente possível.

ACIDENTES DE TRABALHO – A empresa concorda em passar a fornecer aos sindicatos cópias dos relatórios de acidentes de trabalho.