

Remendos impedem um PCCS moderno

O plano continua sob "sete chaves" e deixa a empresa no escuro!

Os trabalhadores continuam "no escuro" em relação ao Plano de Cargos e Salários, com poucas informações sobre o "aperfeiçoamento" pretendido pela empresa, que se nega até agora a entregar o texto do "Regulamento do PCS" e as normas internas, além de dificultar o acompanhamento dos trabalhos pelos sindicatos que representam a categoria.

Na véspera de iniciarmos nova mobilização dos trabalhadores para amparar as negociações do Acordo Coletivo 2004, a direção da Copasa demonstra ainda muita dificuldade em ouvir os vários extratos em sua hierarquia funcional, impedindo que todos possamos participar da construção de um Plano de Cargos e Salários que melhor represente os anseios da categoria e da própria empresa.

Estudos realizados pela Comissão de PCCS do Sindicato e relatório apresentado pela consultora de Remuneração e Desenvolvimento Humano, Valmira de Almeida, apontam várias preocupações no esboço do "aperfeiçoamento" do Plano de Cargos e Salários apre-

sentado pela empresa. As duas maiores preocupações, sem dúvida, é a estrutura verticalizada do plano, substituindo o modelo horizontal. Com isto, os trabalhadores terão maior dificuldade nas promoções de salários dentro do mesmo cargo, impedindo que o desenvolvimento e qualificação profissional sejam reconhecidos. Na segunda preocupação, a estrutura da empresa cria apenas duas "carreiras" e impede que o trabalhador transponha de uma para outra sem passar por concurso externo, prática também inibidora do crescimento interno em termos de aperfeiçoamento técnico para superior. O sindicato já pesquisou e encontrou modelos de planos de cargos e salários com regras mais flexíveis, inclusive dos servidores da Justiça, cujo regulamento foi

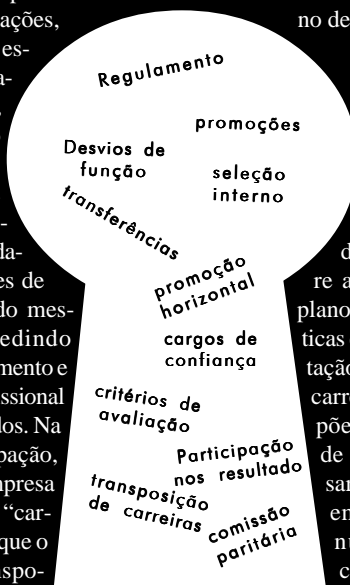
assinado e homologado pelo governo de Minas.

Outros problemas são apontados na proposta da empresa. A consultora alega que "o plano apresentado de aperfeiçoamento da Copasa não sugere até o momento um plano que contenha políticas claras de movimentação do empregados na carreira, mas sim propõem enquadramento de pendências". Apesar disso, pendências emergenciais continuam aguardando correção de erros, como desvios de função, transferências, critérios de avaliação nas seleções internas. Outro ponto, muito ressaltado pelos trabalhadores no IV Seminário de Formação Sindical, é a grande disparidade entre o menor e o maior salário dentro da empresa, registrando uma diferença escandalosa nos valores. Temos

ainda vários trabalhadores que participaram de concursos internos e que não tiveram definidas suas funções.

Os trabalhadores argumentam também que a proposta de Plano de Cargos e Salários apresentada pela empresa fere o princípio de isonomia e pode se transformar em um sério problema para ser administrado. Como exemplo, é citada a proposta de progressão salarial e reclassificação por porte de municípios, o que construiria dentro do Estado várias "copasinhas". Neste caso de classificação por porte (número de ligações), como ficaria o salário de um trabalhador transferido de local que tem porte maior para outro de porte menor?

O Sindágua entende que a apresentação da proposta da Copasa só poderá ser melhor analisada com a apresentação dos instrumentos normativos, metodológicos e regulamentadores do PCCS. A entidade encaminhou à direção da empresa propostas que melhor atenderiam aos trabalhadores e os benefícios a serem alcançados pelo conjunto da empresa.



Propostas do SINDÁGUA

- Implantação da metodologia de competências e habilidades.
- A metodologia baseia-se na carreira, nos cargos e nas pessoas e fundamenta-se nos princípios pagamento por desempenho.
- Apontado como forte aliado técnico, capaz de gerir os Programas de Participação dos Trabalhadores nos Resultados e Lucros das Empresas, os requisitos previstos em treinamento na ISO 9001 e os Planos de Incentivos, a metodologia abrange várias interfaces no processo de elaboração do Plano Diretor de Recursos Humanos, pois dispõem de critérios que determinam as políticas e estratégias de carreiras, desempenho, pagamento, treinamento, recrutamento e seleção e outros elementos da Gestão de Pessoas.

PREMISSAS

- Índices de desempenho são criados com a participação dos gestores da organização e os trabalhadores, transformando-se em requisitos fundamentais para elaboração das políticas de

Recursos Humanos.

- A partir das atribuições do cargo, bem como das competências, habilidades, requisitos de treinamento, recrutamento e seleção, etc, os trabalhadores são localizados na carreira, através de avaliação periódica, previamente negociada e compactuada entre as partes.
- Aos trabalhadores mais competentes, são conferidos grau e classificação de desempenho para promoção, pagamento e reconhecimento.
- As carreiras são mais horizontalizadas e modulares, propiciando a multifuncionalidade do cargo.
- A gestão participativa destaca-se como ligação efetiva entre Diretoria, Gerências e demais trabalhadores, melhorando os canais de comunicação e as relações de poder.
- Os índices de produtividade não alcançados correspondem ao diagnóstico da eficiência e eficácia dos trabalhadores no cargo e na própria área de serviço, bem como sinaliza indícios para ações corretivas e preventivas da organização.

PROCESSOS ESSENCIAIS

- Direciona a empresa e favorece a administração integrada de Recursos Humanos, dando ênfase nas competências e habilidades.
- Concede à remuneração fixa o sentido estratégico.
- Proporciona mais viabilidade e transparência ao desenvolvimento profissional.
- Amplia os planos de carreiras.
- Estimula o auto desenvolvimento.
- Acaba com o problema tradicional na avaliação de cargos.
- Favorece a equidade ou justiça salarial e minimiza os riscos de reclamações e de multifuncionalidade tácita salarial e por função.
- Favorece a implementação objetiva de sistemas de avaliação de desempenho e potencial.
- Favorece o feedback aos empregados.
- Acaba com a insatisfação dos empregados mais competentes.
- Favorece a motivação do pessoal e o clima organizacional.

Dirigentes Sindicais eleitos pela categoria

**Nesta página
entra a
distribuição dos
nomes de
dirigentes de
todo o ESTADO**

Dirigentes Sindicais eleitos pela categoria

**Nesta página
entra a
distribuição dos
nomes de
dirigentes de
todo o ESTADO**

"Compromissos do governo Lula só virão com pressão do povo"

"A esperança venceu o medo!" O resultado da eleição presidencial de 2002 abria para os brasileiros as portas de uma expectativa acalentada durante muitos anos pela vitória de um governo comprometido com propostas sociais de administração. A tarefa depositada nas costas deste novo governo era reconhecida muito próxima de um milagre, tal o estrago que deveria reparar na tragédia econômico-social brasileira. Vencido um ano do mandato de Lula como presidente, a população já se mostra inquieta com a "demora" das medidas esperadas para "salvar o País".

Esta expectativa ficou estampada na exposição que a economista Dirlene Marques, fez durante o "IV Seminário de Formação Sindical", com um diagnóstico em tom de alerta:

"Todas as áreas dos movimentos sociais estão questionando o governo, que não cumpre as bandeiras da **Carta aos Brasileiros**, de agosto de 2002. Devemos deixar claro, no entanto, que, diante da composição de governo e medidas para atender compromissos com o capital estrangeiro, se não houver uma mobilização e pressão da sociedade brasileira, as bandeiras sociais históricas do PT não serão honradas." Com seu alerta, que causou um confessado mal estar dos delegados no IV Seminário, a economista alegou que a política econômica do governo Lula repete o mesmo sistema de Fernando Henrique Cardoso de privilegiar a política de geração



A economista Dirlene Marques cobra compromissos históricos com a sociedade

de superávit primários, penalizando a população brasileira para gerar excedentes destinados ao pagamento de juros e serviços da dívida com bancos internacionais. A economista cita inclusive um lamentado atribuído ao senador Mercadante, assumindo que "nós erramos... Devíamos ter apoiado as reformas de FHC".

Para ela o atual governo mantém os compromissos com o capital estrangeiro, aprofundando a pobreza no País, e não se faz nada do que era esperado para a recuperação econômica. Ao contrário, o COPOM vem definindo o comportamento da economia a cada modificação na taxa de juros. Os empresários mantêm a firme convicção de que é preferível comprar títulos do governo do que investir na produção. Com isto, fica rigorosamente comprometidas quaisquer iniciativas para

a recuperação da atividade econômica e geração de empregos. Pela análise das medidas adotadas o governo irá manter esta lógica nos próximos quatro anos e a concepção das diretrizes do

"Ou os trabalhadores se organizam para pressionar o governo ... ou não vamos conseguir nada"

PT para o Brasil seguem princípios do modelo neoliberal.

Dirlene afirma que o governo faz exatamente o contrário do que expôs na "Carta aos Brasileiros", frustrando a expectativa de um capitalismo "mais humano". Argumentou que o governo não resolverá o problema da pobreza e da fome com distribuição de cestas básicas, mas através de políticas universalizantes de compromissos com a saúde, a educação, o saneamento e outras obrigações es-

enciais prescritas pela própria Constituição Federal. Alegou que, enquanto o Movimento dos Sem Terra (MST) demonstrou a necessidade de assentamento de 1 milhão de pessoas por ano, o governo acenou com proposta de 200 mil. Está claro, no entanto, que o custo de assentamento pretendido ao custo de R\$ 25 mil para cada

família já está inviabilizado diante dos cortes de recursos no orçamento, para honrar os serviços da dívida externa.

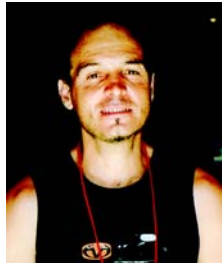
A economista criticou a propaganda de Lula por uma CPMF mundial, alegando que o problema crônico interno não será resolvido com as cestas básicas e urge medidas de impacto social através da recuperação da atividade econômica. Lula ainda foi criticado por sua postura diante da ALCA, mesmo depois do plebiscito de mais de 10 milhões de

votos de brasileiros contrários aos objetivos de controle norte-americano na política de comércio e de produção dos países latino-americanos. Infelizmente, assistimos os presidentes Lula e Bush assumindo o compromisso de uma "ALCA light", no Encontro de Miami, que conserva todos os ingredientes nocivos da proposta norte-americana, que irá afetar as atividades econômicas das sociedades dos países, jogando por terra a auto-estima dos povos, tirando a soberania das nações e definindo todas as decisões em tribunal internacional, em Washington. "Foi assustador ver manifestações com palavras de ordens do tipo Fora Bush!... Fora Lula!... exatamente pelo acordo nocivo que divide os países e deixa-os debaixo dos interesses norte-americanos."

Dirlene indica uma necessária mobilização que empurre o governo Lula para os compromissos assumidos com a sociedade brasileira e que levaram à "vitória da esperança" por mudanças radicais na política social de nosso país. Devemos resguardar e proteger nosso direito de discordar e impedir que a lógica do Partido dos Trabalhadores seja abandonada, garantindo compromissos com uma política de massa, Deve-se, principalmente, exigir que o governo se envolva com os interesses dos trabalhadores. "Ou os trabalhadores se organizam para pressionar o governo em seus compromissos históricos com os excluídos ou não vamos conseguir nada", diz a economista.

Mudanças na empresa precisam enxergar os trabalhadores

José Antônio Vilas Boas (DTIJ)



A GDI significa uma perda muito grande, pois poderíamos ter a PR, mais justa e com amparo legal. A categoria está frustrada também em relação ao Plano de Cargos, que está sendo implantado sem transparência, sem abrindo espaço para uma participação mais efetiva dos trabalhadores. Precisamos de profissionais com acesso à qualificação. Que o bom senso e o tempo de serviço seja respeitado. O ser humano em primeiro lugar

A forma de administrar a empresa não muda necessidades essenciais. Paga-se péssimo salário, não se tem respeito ao ser humano.

Adão Júlio Keull (DTDV)

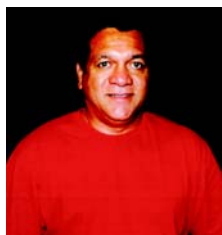


A empresa impôs a GDI com critérios obscuros e divide as várias unidades com uma expectativa nociva de competição. Merece nosso repúdio e a nossa luta para um mecanismo de promoção e crescimento da empresa, como a PR. Sui generis ao Sindicato o

lançamento de cartilhas com uma linguagem mais detalhada para melhor compreensão dos trabalhadores.

A Copasa tem uma direção forte, que veio para reestruturar a empresa, mas isto deve ser feito sem sufocar o trabalhador com estas políticas impositivas.

Sumário G. Tavares (DVAV)



A GDI não consegue ser um instrumento de incentivo para o empregado participar do crescimento da empresa. Não podemos, de maneira alguma, aceitar perdas em nossos salários em troca de gratificação, pois isso influenciará

muito nossa vida profissional e familiar. Temos de lutar neste dissídio para recuperar os 4,36%

O PCCS é unilateral. A comissão da empresa fala que vai aceitar sugestões para o plano, mas não é isto que vem acontecendo. Até hoje não conhecemos o Regulamento deste plano, o que torna impossível acreditar nas boas intenções da empresa.

A direção da Copasa demonstra claramente a intenção de fazer da empresa a melhor companhia de saneamento do Brasil, mas para isto precisa valorizar a massa trabalhadora, que vai alavancar os projetos da diretoria.

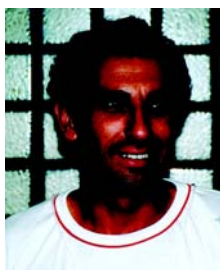
Nadir Campos Athayde (SPIN)



Tento acreditar na GDI, dar sempre o máximo de mim, e no final vejo os colegas das áreas operacionais recebendo o dobro. Isso não é muito estimulador.

A PR é mais justa. Divide o lucro da empresa igualmente para todos, independente do local de lotação. O Sindicato precisa alertar toda a categoria sobre estas injustiças e ampliar a participação dos dirigentes na transmissão de informações aos companheiros.

Rui Barbosa (DTAX)



A GDI necessita de muitas mudanças, principalmente no sentido de o trabalhador ter maior ação para atender as metas. Mesmo antes da GDI, muitos distritos já trabalhavam em torno de metas. Sem receber nada, tínhamos resultados ótimos. É absurdo estimular a concorrência para receber gratificação diferenciadas, apesar do esforço coletivo. Não concordo com a grande distância entre salários dentro da empresa.

O PCCS ficou escondido há anos e agora aparece com como "aperfeiçoamento". Temos ter claro o Regulamento e as normas de implantação. Precisamos de clareza e idealizar melhorias nas carreiras. Precisamos, sobretudo, de respeitar a isonomia salarial.

A administração está voltada em metas de ganho, etc, e o lado social, com certeza, não está sendo olhado. O Sindicato deve ter uma atuação maior em sua base, ampliando o conhecimento dos direitos pelos trabalhadores e de quem é a competência e responsabilidade na sua administração.

A administração está voltada em metas de ganho, etc, e o lado social, com certeza, não está sendo olhado. O Sindicato deve ter uma atuação maior em sua base, ampliando o conhecimento dos direitos pelos trabalhadores e de quem é a competência e responsabilidade na sua administração.

Adalgisa R.G. Nogueira (DTBE)



A GDI seria uma forma de motivação, caso fosse distribuída de forma igual, indiferente da reposição salarial. Com índice uniforme, toda a categoria seria estimulada ao cumprimento das metas estabelecidas.

Nossas dúvidas continuam em relação ao PCCS, que continua fechado a sete chaves. A direção da empresa mostra ser inteligente. É preciso que fiquemos atentos. Precisamos de informações mais objetivas, treinamento e de capacitação.

José Onofre Rodrigues (DTIJ)



Implantada de cima para baixo a GDI é uma ilusão aos pequenos e beneficia os grandes. Deve ser transformada em PR e jamais deve substituir reajuste salarial. Em relação ao PCCS, foi apresentado sem clareza e objetividade. A direção da Copasa

tem uma forma muito arcaica de administração e precisa urgente de uma reformulação.

Luciana Ataíde V.Caribé (DTMC)

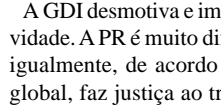


A GDI tem gerado uma competição não saudável entre os distritos e frustração na maioria dos trabalhadores. A forma de distribuição não é justa e muitas metas não são viáveis de serem atingidas. Devemos lutar pela PR, um direito do trabalhador.

A categoria deve ainda ter maior acesso à discussão do PCCS. É vergonhosa a diferença entre o menor e maior salário. Precisamos de um plano horizontal, para crescimento dentro da empresa.

Infelizmente, a empresa tem forma ditatorial de administrar para com os empregados. Embora a valorização profissional esteja em alta, existem resquícios para valorizar apenas aquele que nunca questiona, sempre aceita, obedece e faz as vezes do chefe. Um dos pontos positivos da nova administração é a disponibilização de mais treinamentos e cursos para todos, incentivando o estudo e a reciclagem contínua. A área de informatização teve avanços consideráveis. Espero que outros recursos de trabalho, inclusive humanos, sejam ampliados e melhorados.

Carlos Wagner Alvarenga (DTLV)



A GDI desmotiva e implicará em queda de produtividade. A PR é muito diferente: distribui pagamento igualmente, de acordo com resultado operacional global, faz justiça ao trabalho de equipe. Isto vem sido realizado com eficiência pela Cemig, com elevado grau de satisfação dos trabalhadores.

Falta transparência e participação dos trabalhadores no processo de construção do PCCS. Isto prejudica a gestão de recursos humanos. O edital

para o concurso público é um desrespeito neste momento de PCCS sem conclusão e com tantos problemas internos para serem resolvidos. Somos administrados de forma autoritária e centralizadora. Os trabalhadores sempre vestiram a camisa do saneamento, dando credibilidade à imagem da empresa.

Frases de consciência

Posições de companheiros em suas explicações durante o IV Seminário:

- ✓ A greve foi uma grande vitória econômica e política dos trabalhadores.
- ✓ A morte dos fiscais do trabalho é simbólica da força diabólica dos defensores do lucro criminoso.
- ✓ O presidente tenta mudar sua imagem de autoritário, tocando bateria e pandeiro em festas, mas não muda uma vírgula nos prejuízos que administra para todos nós.
- ✓ A questão das irregularidades apuradas pelo Ministério Público são uma nódoa na empresa, mas devem ser tratadas exclusivamente pela Justiça.
- ✓ Serventes que passaram a trabalhar como leituristas continuam ganhando como serventes e administração da empresa continua perpetuando a injustiça do não-enquadramento.
- ✓ A empresa mistura trabalhadores no tratamento de esgoto com os do tratamento de água. Não paga direitos celetistas como adicionais de insalubridade e periculosidade.
- ✓ O piso salarial na Copasa é uma vergonha, mas o teto é uma beleza!
- ✓ A programação de impacto financeiro do PCSS para abril, às vésperas das negociações coletivas tem objetivo de dividir e desmobilizar a categoria. Querem liberar promoções exatamente no momento que antecede a discussão do Acordo Coletivo.
- ✓ A terceirização é o câncer da empresa: rouba empregos e condições de trabalho e prejudica a qualidade de serviços aos consumidores.
- ✓ A direção da Copasa quer acabar com o Distrito de Valadares. No DTGV temos 48 sistemas, mais de 300 mil habitantes. Quando a Copasa entrou na região com água tratada, acabou com problemas endêmicos da população. A GDI de 1,33% não retrata a realidade do sistema. Temos empregado para fazer de tudo, sem receber hora extra, com todo tipo de problema, e companheiros até falando em suicídio.
- ✓ A Copasa não está começando agora. Os resultados que obtemos têm história de construção e de sacrifício.
- ✓ A GDI está sendo administrada com a diferença salarial dos 19,36% que foi surrupiada no último acordo.
- ✓ A GDI é um embuste. Distrito que teve o mínimo, agora chegou no máximo, trabalhando do mesmo jeito.

Seminário preapara a categoria para os "novos tempos" de luta

"Mobilização". Esta foi a palavra de ordem definida pelos participantes do IV Seminário de Formação Sindical, realizado pelo SINDÁGUA no Sesc Venda, nos dias 28 e 29 de janeiro. Além das atividades da formação sindical, os delegados, representantes e dirigentes sindicais discutiram uma estratégia da categoria, visando as negociações do Acordo Coletivo 2004.

Os delegados tiveram a oportunidade de uma abordagem histórica do movimento dos trabalhadores, fazendo o paralelo da conjuntura atual em nosso País, de forma a poderemos entender as propostas que tramitam para a reforma trabalhista e sindical. Cada companheiro pôde fazer um relato de problemas enfrentados em cada região por problemas administrativos e estruturais ou de como repercute em suas localidades as lutas globais da categoria, como um Plano de Cargos e Salários justo e transparente, os erros de enquadramento em desvios de função, a quebra da isonomia salarial e de direitos, o crônico problema da atuação de prestadores de serviços terceirizados, precariedade de instrumentos de saúde e segurança no trabalho e diversas questões específicas que apontam uma mai-

or falta de atenção da empresa nas condições de trabalho.

O Sindicato forneceu toda a documentação necessária para que os dirigentes possam acompanhar o cumprimento dos direitos conquistados pelos trabalhadores, além de apontar os mecanismos a serem utilizados na defesa dos companheiros. Com este objetivo, o advogado Domingos de Souza, do Departamento Jurídico do Sindicato, fez exposição sobre a real necessidade de se disciplinar os direitos pelos agentes interessados, ou seja, a própria sociedade, os próprios trabalhadores. Explicou todos os encaminhamentos feitos pelo Jurídico do Sindicato, sobretudo do processo dos dias parados, que ainda será julgado e que obteve vitória dos trabalhadores no Tribunal Regional do Trabalho, indicando sua volta à primeira instância de julgamento, para melhor apreciação.

Os delegados discutiram ainda as perspectivas para os trabalhadores com a pretendida reforma trabalhista e sindical. Vários aspectos foram considerados positivos, mas principalmente que os sindicatos devem se profissionalizar e buscar alternativas próprias de sobrevivência.



José Maria, presidente comemora os 24 anos do SINDÁGUA, com a presença do deputado Fábio Avelar



Mobilização para o Acordo Coletivo 2004

Os participantes do IV Seminário indicaram ao Sindicato uma atuação antecipada, com a definição da Pauta de Reivindicações já entre o fevereiro e março para Campanha Salarial 2004. Para cumprir este propósito, o Sindicato já distribuiu amplo material de divulgação e de convocação de assembléias em todas as regiões do Estado. Foram levantados alguns pontos básicos de campanha, sobre os quais a categoria deverá se posicionar de maneira firme. São eles:

- 1- Reposição integral das perdas salariais para a inflação acumulada;
- 2- Reposição da diferença da perda salarial entre os 19,36% e os 15% efetivamente pagos com o acordo de 2003;
- 3- Luta para que a Gratificação por Desempenho Institucional (GDI) seja transformada em Parti-

- cipação nos Resultados (PR), com a apuração de um índice uniforme para toda a categoria;
- 4- Luta pela definição de um Plano de Cargos e Salários transparente e que garanta, através de uma comissão paritária, a plena participação dos trabalhadores na sua elaboração;
- 5- Cobrar posicionamento rigoroso da empresa contra processo de terceirização nas atividades fins do saneamento, garantindo postos de trabalho e direitos dos trabalhadores e preservando a qualidade dos serviços prestados à população;
- 6- Ampliar a atuação do Sindicato e cobrar posicionamentos claros da empresa sobre a discussão das concessões municipais de serviços em todo o Estado, garantindo as responsabilidades públicas do Estado para com o saneamento e a saúde.

GDI divide a empresa em todo o Estado com desigualdades nas remunerações

Em nossa campanha salarial do ano passado um grito da categoria ficou marcado e ainda ecoa em nossas cabeças: “Fora GDI!” No início surgiu como uma séria ameaça. A direção da Copasa pretendia não conceder reajuste salarial para a categoria, objetivando implementar sua política de “remuneração variável” conforme o desempenho profissional por unidades da empresa. A mobilização e a greve da categoria impediram o profundo arrocho sobre os salários e garantiram um Acordo Coletivo com a reposição de perdas em 15%, deixando para outubro o início da política da GDI, mantendo a expectativa de que a empresa garantia o espaço de participação da representação dos trabalhadores na definição de metas e apuração dos resultados.

PREJUÍZOS COM A GDI

Ao contrário do que parece a algumas unidades da Copasa contempladas com índices melhores, a GDI não significa nenhum avanço em termos de remuneração ou de investimento na melhoria de condições de trabalho para alcance de resultados pré-estabelecidos. No quadro descrito ao lado, fazemos um demonstração de que a empresa distribui através da GDI muito menos do que ela arrancou, quando os salários foram corrigidos em 15% e não pelos 19,36% da inflação acumulada pelo INPC até abril/2003.

Um trabalhador que tivesse em abril/2003 um salário de R\$ 1 mil, acumula até março/2004 uma remuneração de R\$ 14.356,32, se a empresa tivesse respeitado o direito dos trabalhadores e aplicado o reajuste integral dos 19,36% nos salários. Com os 15% concedidos de reajuste somados às gratificações mês a mês, este trabalhador acumulou, no mesmo período, R\$ 14.042,98. Devemos

alertar, no entanto, que os cálculos desta segunda hipótese leva em consideração a GDI média da COPASA, ou seja, 2,86% de outubro a dezembro/2003 e de 3,23% entre os meses de janeiro a março/2004. Isto quer dizer que o prejuízo é bem maior para os trabalhadores que receberam abaixo destas médias nestes seis meses da malfadada “gratificação”.

Para as negociações do acordo coletivo deste ano, a categoria insistirá na luta pela implantação da Participação nos Resultados, retomando os trabalhadores que chegaram a ponto adiantado de estudos em 2002 por comissão composta de representantes da empresa e dos tra-

MESES	INPC 19,36%	15% + GDI
mai/03	R\$ 1.196,36	R\$ 1.150,00
JUN	R\$ 1.196,36	R\$ 1.150,00
JUL	R\$ 1.196,36	R\$ 1.150,00
AGO	R\$ 1.196,36	R\$ 1.150,00
SET	R\$ 1.196,36	R\$ 1.150,00
OUT	R\$ 1.196,36	R\$ 1.182,89
NOV	R\$ 1.196,36	R\$ 1.182,89
DEZ	R\$ 1.196,36	R\$ 1.182,89
13º Salário	R\$ 1.196,36	R\$ 1.182,89
jan/04	R\$ 1.196,36	R\$ 1.187,14
FEV	R\$ 1.196,36	R\$ 1.187,14
MAR	R\$ 1.196,36	R\$ 1.187,14
Total até MAR	R\$ 14.356,32	R\$ 14.042,98
abr/04	R\$ 1.196,36	?????

balhadores. Este será um ponto imprescindível para discussão com a diretoria da Copasa nas negociações do Acordo Coletivo/2004.

Problemas crônicos da política de gratificações diferenciadas

1- É uma política autoritária e sem consistência, aplicada de cima para baixo, com muitos dados equivocados colhidos das gerências, sem a participação dos trabalhadores. Setores que tiveram índice mínimo na primeira apuração, colheram, na segunda, índice quase total, sem nenhuma alteração na forma de trabalho ou nos resultados;

2- A GDI divide a empresa, diferencia salários de trabalhadores de mesma função em todo o Estado e, pela falta de critérios transparentes, serve a propósitos políticos de penalização dos trabalhadores.

VI Seminário apontou de forma consensual pelos dirigentes sindicais de todo o Estado alternativas para a GDI

a- Transformar a GDI em uma política de Participação nos Resultados, mobilizando toda a empresa para o alcance de maior produtividade e investimento na qualificação profissional dos trabalhadores;

b- Definir um índice ou valor universal que contemple toda a categoria, garantindo a unidade e isonomia dentro da empresa;

c- Estabelecer a plena participação dos trabalhadores no processo de definição de metas, tornando-as transparentes e possibilitando a troca de experiência das várias unidades para o alcance de objetivos de produtividade.

JORNAL DO SINDÁGUA

Presidente: José Maria dos Santos - **Diretor de Comunicação:** Juarez Eduardo de Souza - **Edição:** Janaina da Mata - **MG 064.87 - JP - Diagramação:** Luiz Nicolau - **Fotos:** Janaina da Mata - **Tiragem:** 9.000 exemplares **Impressão:** Fumarc

SINDÁGUA MG - R. Congonhas, 518 - Sto. Antônio - Belo Horizonte-MG - CEP 30330-100
Tel: (031) 3297-7227 Fax: (031) 3297-7224 - Home Page: www.sindagua.com.br e-mail: sindagua@uol.com.br

SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 09 de fevereiro de 2004 - nº 195

CUT

CRIME CONTRA A POPULAÇÃO

Responsabilidade pública com o saneamento



* José Maria dos Santos

Mais uma vez os trabalhadores estão na linha de frente para de-

Essas negociações se arrastaram desde de maio 2003, data do fim do contrato e se complicaram na última terça-feira, dia 03 de fevereiro, ocasião em que o município conseguiu uma ordem da justiça e passou a operar precariamente o sistema de água e esgoto.

fender a COPASA como um patrimônio do povo e assegurar a responsabilidade constitucional do Estado para com a saúde pública.

Os trabalhadores, por determinação da Copasa, foram para casa; a população está desnor-teada; o prefeito usa sua rádio desgastando a imagem da empresa e o assunto será tema de audiência pública, na Câmara Municipal no próximo dia 16 de fevereiro.

Vários dirigentes sindicais se deslocaram na última semana até à cidade de Almenara, Norte de Minas, para tentar trazer bom senso aos políticos, pela manutenção da Copasa como concessionária dos serviços de saneamento ambiental no município.

Não cabe aqui discutir eventuais intenções políticas em ano eleitoral. Devemos, sim, cobrar ações mais objetivas e em tempo hábil da direção da empresa e do governo do Estado, no zelo que devem ter pelo patrimônio público e suas responsabilidades prescritas constitucionalmente.

O SINDÁGUA vem alertando desde o ano passado quanto às severas dificuldades para a renovação da concessão dos serviços de saneamento naquele município, em razão de exigência do prefeito municipal, que pretende a destinação de implemento de cerca de R\$ 5 milhões em obras pela Copasa, algumas delas fora da competência da empresa, como construção de escola, asfaltamento de ruas e mercado municipal. Por considerar essas exigências absurdas, a direção da empresa se recusou a negociá-las, mas não as direcionou para resolução através de seus canais dentro do governo do Estado.

Afinal de contas, Almenara é ou não é importante para a Copasa? O povo daquele município deve ou não cair na rede dos excluídos ao serviço essencial prestado pela empresa? As respostas demoraram e chegamos a este caos.

Na próxima semana estaremos envolvidos em atividades emergenciais para salvar um patrimônio e responsabilidades que foram literalmente negligenciadas.

* Presidente do SINDÁGUA

ACORDO COLETIVO 2004 MOBILIZAÇÃO COMEÇA JÁ!



Trabalhadores de todo o Estado participaram do IV Seminário de Formação Sindical, realizado em 28 e 29 de janeiro no SESC - Venda Nova. Os delegados sindicais empossados e demais dirigentes do Sindicato indicaram à entidade o início imediato da mobilização da categoria, visando as negociações do Acordo Coletivo 2004.

Foram traçados alguns pontos básicos de luta dos trabalhadores, destacando-se o repúdio à forma como a GDI é administrada, por um Plano de Cargos de Salários transparente e participativo, implantação da Participação nos Resultados e recuperação de perdas salariais para a inflação acumulada desde maio/2002. PÁGINAS 3 A 7

Pressão sobre o Governo Lula

Esta é a receita da economista Dirlene Marques, para que o governo honre seus compromissos de campanha. PÁGINA 5

GDI divide e frustra a categoria

A Copasa administra a GDI como uma "caixa preta". As metas são irreais e os índices de desempenho injustos. PÁGINA 2