

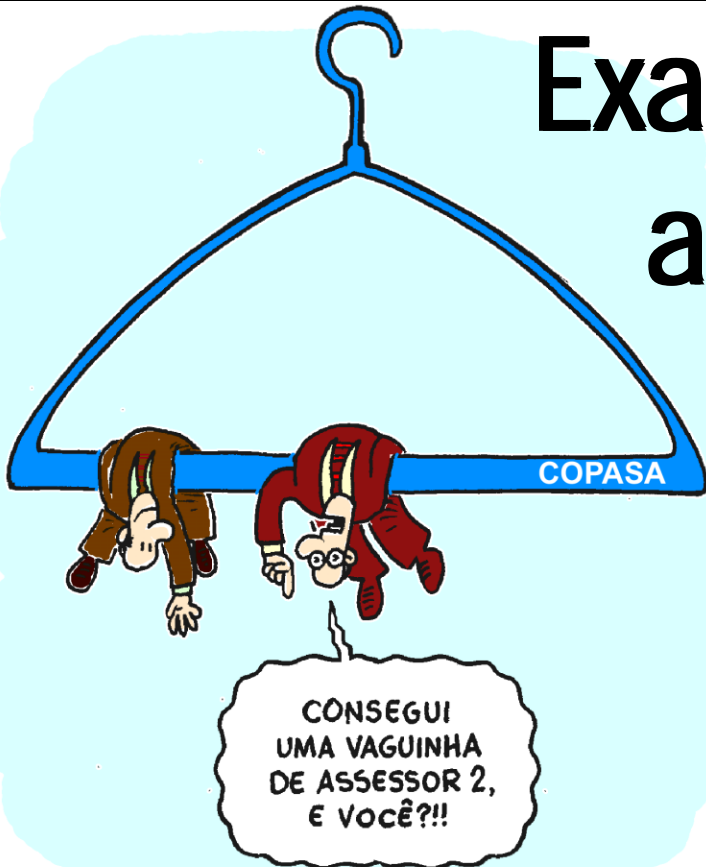
SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 27 de julho de 2005 - nº 216

CUT

Exagerado número de assessores assusta



Os trabalhadores vêm cobrando já há algum tempo uma postura do Sindicato de **exigir** esclarecimentos à direção da Copasa para o exagerado número de assessores de diretoria que caíram de pára-quadras na empresa.

O último pára-quadrista causou ainda mais arrepio. O ex-prefeito de Ribeirão das Neves, Ailton de Oliveira, que foi

afastado do Executivo Municipal por improbidade administrativa, em processo movido pelo Ministério Público, foi contratado na última segunda-feira, dia 20 de julho. Ganhou sua contratação como um grande prêmio de padrinho político, que não levou em consideração a lista escandalosa de processos que podem ser consultados na Justiça.

PCCS alterado por CP's



O Plano de Cargos e Salários continua sendo a maior reclamação dos trabalhadores, grande quantidade amargando em enquadramentos funcionais equivocados. A empresa editou várias CP's, fazendo alterações no Regulamento, mas a categoria espera por um processo mais amplo e democrático para elaborar um novo plano de cargos. **PÁGINA 3**

Saneamento no Congresso

Em agosto, a Câmara Federal deverá aprovar a regulamentação do setor de saneamento no País.

O projeto de lei 1144, da deputada Maria do Carmo Lara (PT-MG), deverá ser o primeiro a ser discutido e votado. A Câmara Federal está com a pauta "trancada" pelo projeto do saneamento, ou seja, está impossibilitado de discutir qualquer outro projeto antes deste, que é do interesse de todos nós.

Uma das preocupações será a universalização dos serviços de saneamento e a transparência administrativa das empresas concessionárias. Sindicatos de trabalhadores no setor em todo o País devem comparecer ao Congresso para acompanhar o trabalho dos parlamentares, esclarecer e defender as propostas sugeridas pela Federação Nacional dos Urbanitários (FNU-CUT).

SÓCIO "ESTRATÉGICO" É NEGADO PELA COPASA

Ameaça é desmentida, mas a empresa lançará 20% de ações no mercado. **PÁGINA 2**

Márcio Nunes nega sócio estratégico

O presidente da Copasa, Márcio Nunes, negou à direção do Sindicato que a empresa esteja se preparando para buscar um “sócio estratégico” e desqualificou informação veiculada pela imprensa sobre esta possibilidade.

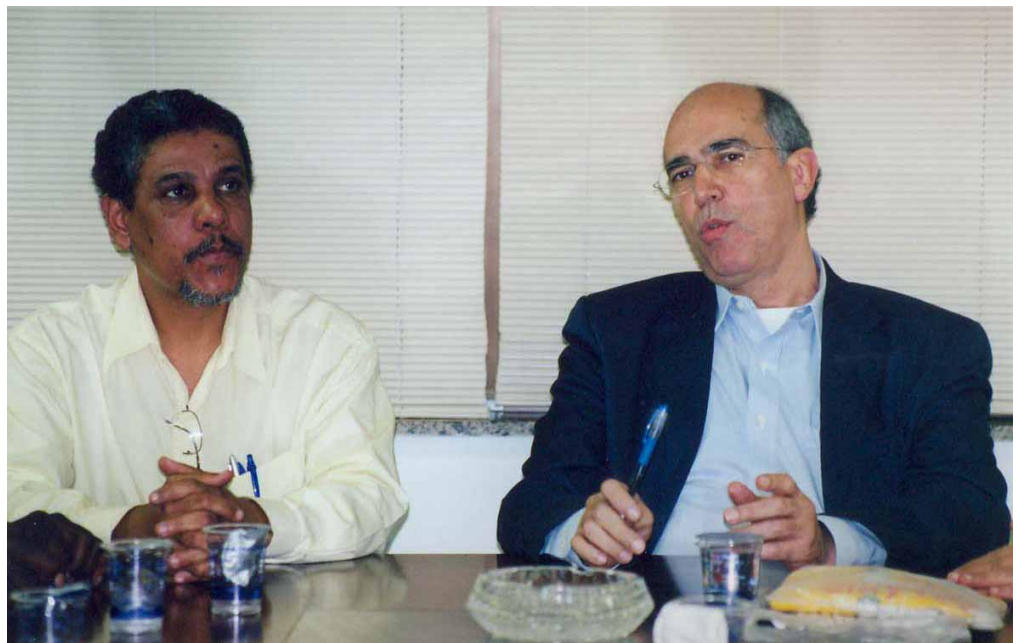
Márcio Nunes afirmou que a informação na imprensa era uma “notícia inventada” e que a Copasa, na verdade, pretende aumentar seu capital em 20% no mercado de ações.

Segundo ele, a medida será necessária para que a empresa possa

captar cerca de R\$ 400 milhões, que complementariam os R\$ 2,7 bilhões de seu plano de investimento.

O aumento de capital com venda de ações implicaria em pulverizar entre investidores privados uma parcela minoritária do controle da empresa, mas consequentemente traria a redução da participação acionária do Governo do Estado e da Prefeitura de Belo Horizonte, repercutindo também na redução da Participação nos Lucros (PL) para os trabalhadores.

A suposta busca do sócio estratégico



Márcio Nunes desmentiu notícia em que a Copasa estaria sendo dividida

pela Copasa chegou a preocupar os trabalhadores, que têm fresca na memória a trágica situação vivida pela Cemig durante o governo Azeredo, que vendeu

a preço de banana o controle da empresa para investidores americanos, estratégia desmanchada pelo ex-governador Itamar Franco. O escândalo que, por

pouco vendeu a Cemig em uma pechincha não poderia ser repetida na Copasa, lembrando o papel social que a empresa representa para a população mineira.

Mulheres buscam isonomia de direitos

Trabalhadoras urbanitárias realizaram nos dias 20 e 21 de junho, em São Paulo, um seminário nacional em que se discutiu a “equidade de remuneração”, que está sendo objeto de uma campanha mundial em sua defesa.

Os principais temas debatidos foram os processos de discriminação contra a mulher, desde os clássicos problemas de assédio sexual e moral até a identificação de modelos estruturais e gerenciais onde a mão de obra feminina é impedida de uma participação em pé de igualdade com os homens. No seminário, os relatos apontaram principalmente a falta de oportunidade de progressão profissional e a presença reduzida de mulheres em cargos de decisão, repercutindo em níveis salariais mais

baixos para a mão de obra feminina. Na Copasa, apenas 11,11% dos cargos de chefias são ocupados por mulheres, percentual que reflete também um número reduzido de 1.170 companheiras num quadro global de 10.449 trabalhadores contratados na empresa em 2004.

Vários participantes, principalmente mulheres, relataram fatos acontecidos em seus locais de trabalho e também no espaço sindical, contando casos de discriminação e também ações que estão acontecendo de enfrentamento dessas ocorrências.

Ficou evidente, nesse debate, que, embora o conjunto de problemas que dizem respeito às relações de gênero, estejam exigindo ações mais planejadas de enfren-



Ângela e Tânia, representaram nossa categoria

tamento, o problema que mais tem demandado atenção é o assédio, tanto moral como sexual. Foram dados exemplos e discutidas formas de enfrentamento que acontecem tanto no mundo do trabalho. Alguns exemplos citados foram as ouvidorias nas empresas e estratégias de negociação coletiva que trazem inovações. A preocupação é: como transformar a campanha numa reivindicação de fato, que mobilize a categoria, que o homem se identifique também.

JORNAL DO SINDÁGUA

Presidente: José Maria dos Santos - **Jornalistas:** José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP - Janaina da Mata - MG 064.87 PJ - **Diagramador** - Luiz Carlos Nicolau - **Tiragem:** 9.500 exemplares **Impressão:** Fumarc

SINDÁGUA MG - R. Congonhas, 518 - Santo Antônio - Belo Horizonte-MG - CEP 30.330-100
Tel: (031) 3297-7227 Fax: 3297-7224 — HP: www.sindagua.com.br e-mail: sindagua@uol.com.br

Copasa divulga GDI em queda livre

Os percentuais da Gratificação por Desempenho Institucional (GDI) para incidir nos salários de julho a outubro terão uma variação de 5,78% a 11,09%. Estes resultados foram apurados em 56 áreas no segundo trimestre de 2005.

O melhor resultado foi obtido pelo Distrito de Pouso Alegre e, o pior, pelo Distrito de Ibirité. Das 56 áreas apuradas, apenas dez conseguiram superar os 10% previstos. Somente 17 áreas conseguiram resultados positivos de IDI (Índice de Desenvolvimento Institucional). Duas áreas repetiram o mesmo resultado e 35 caíram em relação ao IDI anterior.

Tais resultados demonstram que as metas a serem atingidas ficaram mais apertadas, com uma tendência de queda da GDI gradativamente, podendo prejudicar a média para uma eventual incorporação nos salários, caso ela venha a ser extinta.

Apesar de ter assinado um Acordo Coletivo em que previa uma maior transparência nas metas e apuração da GDI e participação efetiva de representantes dos trabalhadores, a empresa extinguiu os "Coreplans". A transparência foi para o brejo e a GDI se confirma como grande ameaça para depreciar os salários da categoria, com média em queda e eliminando qualquer vantagem que poderíamos ter sobre os reajustes que incidiram precariamente sobre a parte fixa dos salários nos acordos coletivos de 2003 e 2004.

CP's mudam regras do PCCS

Apesar de estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho 2005 um prazo até setembro para corrigir todos os desvios de função existentes na empresa e, de dezembro, para realizar estudos e implantar novo Plano de Carreiras, o presidente da empresa, Márcio Nunes, assinou documento (CP 81/05) que aprovou "na sua íntegra as alterações no Regulamento do PCCS".

Indagado pelo Sindicato sobre tal medida, Márcio Nunes, afirmou que as alterações seriam necessárias para os ajustes imediatos, mas que mantém sua posição, endossada pelo Acordo Coletivo, para o amplo debate sobre o novo PCCS, que deverá ser aprovado até dezembro, respeitando a participação dos trabalhadores através de comissão indicada pelo Sindicato.

Problemas com o Plano de Cargos

Há muito que a direção da Copasa deixou de respeitar um Regulamento de Plano de Cargos e Salários, mesmo sendo cobrada até em reunião com o Ministério Público do Trabalho.

Alterações recentes no regulamento, sem a participação ou sequer uma consulta interna da casa, mostram uma administra-

ção de PCCS autoritária, abrindo brechas na empresa para todo tipo de irregularidades, a começar pelo volumoso número de assessores que caíram de pára-quedas na Copasa.

Algumas medidas levaram a empresa a uma

espécie de pânico, como a inócua exigência de rodízio de gerentes aos oito anos de exercício no cargo, estratégia que não permite aos trabalhadores fazerem planejamentos de médio e longo prazos. Não se justifica, principalmente, lembrando-se que estes cargos são tipificados como "de confiança", podendo-se fazer trocas no menor deslize do ocupante. Felizmente, uma CP corrigiu os impactos desta medida, mas a sua essência continua valendo.

Trouxe também sérias repercussões para os trabalhadores a mudança implementada pela empresa na sua regionalização. Com a remodelação, distritos, como São Sebastião do Paraíso, que estavam a ponto de serem enquadrados como "Porte 3", com mais de 90.000 ligações em cerca de



Rita, coordenadora da Comissão de PCCS, entrega relatório a Márcio Nunes

30 cidades, serão prejudicados, podendo cair para "Porte 1". A maior cidade terá registro de pouco mais de 20.000 ligações. Um distrito localizado na Região Metropolitana de Belo Horizonte, com cerca de 20.000 ligações chega ao "Porte 2", por ter também 50% no esgoto. As disparidades nas regras do PCCS, precisam ser revistas, pois prejudicam os trabalhadores nos enquadramentos.

Outra medida que vem causando mal estar é a do cálculo das gratificações de função. Na prática, a empresa arrumou uma forma de aumentar a remuneração dos gerentes, em detrimento de todos os trabalhadores, que obtiveram 6,61% de reajuste salarial e ainda ficaram sujeitos aos ameaçadores resultados da GDI.

Empresa faz publicidade de balanço anti-social

A Copasa distribuiu junto com o contra-cheque de junho para todos os trabalhadores um documento que precisa ser analisado com uma visão mais rigorosa. Alguns números apresentados devem ser encarados como preocupantes e outros atestam uma postura administrativa de insensibilidade social de alguns tecnocratas que, felizmente, estão apenas de passagem, em cargos que lhes permitem dentro da empresa se esbaldarem num mandonismo doentio.

O “Balanço Social Anual 2004”, assinado pela diretoria financeira, traz dois números que comprovam uma realidade condenável. No primeiro deles, o “Balanço” demonstra que, em 2004, a “relação entre o maior e a menor remuneração na empresa” foi de 35,61 vezes. Esta distância estratosférica entre a maior e menor remuneração parece não causar mal estar em quem está na ponta mais confortável da diferença. O documento prevê como meta para 2005, manter a mesma diferença de 35,61.

Outro dado preocupante está na previsão do

“Balanço Social” das metas da empresa. Em 2004, foram constatados na empresa 396 acidentes de trabalho. O responsável pelo balanço simplesmente coloca como meta para 2005, a redução para 277 acidentes. Ora, não seria mais conveniente ter ZERO como metas em acidentes do trabalho? Ou será que não serão feitos investimentos contra esta ameaça aos trabalhadores e à empresa?

Futuro sombrio

O documento apresenta ainda outras evoluções preocupantes. Tanto em 2003 quanto em 2004, o número de admissões para o quadro de funcionários da empresa foi menor do que o de empregados terceirizados. Nas admissões foram 415 (2003) e 680 (2004), contra 677 terceirizados (2003) e 688 (2004). Neste aspecto, a direção da empresa mostra que não está muito preocupada com a queda de qualidade na prestação de seus serviços aos consumidores. Em um quadro com três opções de comportamento da empresa para contratar terceirizados,

ficou claro que em 2004 não foram considerados “os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela” Copasa. Para 2005, o comportamento da empresa muda para **serão exigidos** tais padrões. A opção descartada tanto em 2004 quanto em 2005 seria **exigir** que os terceirizados

tenham o mesmo padrão da empresa no que diz respeito a ética, responsabilidade social e ambiental. Repercussão imediata deste comportamento que deteriora o conceito de qualidade da empresa, em 2004 as reclamações de consumidores alcançaram 715.298 registros na empresa, 1.323 no Procon e 970 na Justiça. Mais uma vez, as metas traçadas pelo relatório para 2005 são injustificáveis: 700.000 reclamações na empresa, 1.000 no Procon e 800 na Justiça. Vale aqui o mesmo raciocínio dos acidentes de trabalho. Não seria melhor administrar a qualidade dos serviços para que o índice de reclama-

ções seja ZERADO? As metas vão sendo traçadas como se acidentes de trabalho e número de reclamações pudessem ser considerados normais e que eventuais políticas para poder reduzi-los imediatamente estejam fora dos planos.

O balanço social destacado pela empresa demonstra ser um escândalo administrativos, em que trabalhadores e consumidores devam se acostumar com a morosidade em acabar com ocorrências nocivas e que podem significar mortes, pelo descaso nas expectativas de acidentes de trabalho, padrões de qualidade da água e de condições de salubridade ambiental.