

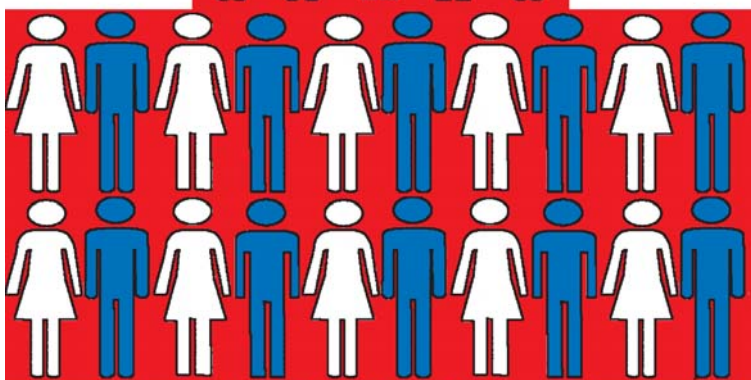
SINDÁGUA

REGISTRO

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Pur. e Distrib. de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - 20 de setembro de 2005 - nº 218



Participante chamados para salvar o COPASS



Os participantes do COPASS serão convocados em assembléias que serão realizadas em todo o Estado para discutir as mudanças no Regulamento do Programa Suplementar de Saúde.

Várias medidas propostas no novo Regulamento pelo Comitê Curador do COPASS deverão ser implementadas:

- * Aumento de contribuições dos participantes;
- * Aumento de contribuição da Copasa sobre a folha de pagamento;
- * Criação de empresa própria para administrar o Programa de Saúde, desvinculando-o da AECO;
- * Prorrogação em 180 dias dos mandatos dos atuais integrantes dos comitês.

Os trabalhadores participantes do COPASS terão papel fundamental para garantir o equilíbrio administrativo e financeiro do Programa de Saúde e deverão se empenhar em comparecerem nas assembléias. **PÁGINA 2**



RESPONSABILIDADE SOCIAL

(*) *José Maria Santos*

A direção da COPASA, através do Comunicado da Presidência (CP) 137, constituiu um "Grupo de Trabalho" para estudar mudanças estruturais e fundamentais na administração do sistema de saúde que atende aos trabalhadores e seus dependentes. Na CP ficaram definidos dois assuntos sobre os quais deveremos nos posicionar com extrema consciência e responsabilidade:

1- desvincular o COPASS da AECO e constituir pessoa jurídica própria para a administração do Programa Suplementar de Saúde;

2- estudar se é viável fundir os programas de alto risco (COPASS) e baixo risco (Copasa/DVBN).

Estes nomes estarão, em um prazo máximo de 45 dias, se responsabilizando pelo futuro de 39.126 participantes do Programa Suplementar de Saúde.

Transformar o COPASS em uma empresa com objetivo específico de cuidar de nossa saúde atende exigência da Agência Nacional de Saúde (ANS), mas cabe a nós definir as regras de sua administração, o padrão de contribuições e as responsabilidades de cada um dos participantes do plano.

O COPASS deverá publicar jornal brevemente,

anunciando as novas mudanças no programa de saúde, distribuindo para todos os participantes uma proposta de novo regulamento, para ser analisado e deliberado. Será muito importante levarmos em consideração o que o COPASS representa para a saúde de todos os trabalhadores e seus familiares, fazendo de tudo para tomarmos uma decisão consciente, equilibrada e responsável pela manutenção desta conquista da categoria. Estaremos diante de número gigantesco de custos nos atendimentos hospitalares e deveremos nos preocupar em definir um nível de contribuição satisfatório e justo, sem que haja favorecimentos ou maiores sacrifícios para grupos de contribuintes.

O SINDÁGUA se comprometeu em participar das assembléias que serão convocadas pelo COPASS, para discutirmos esta mudança e chegarmos à aprovação de um regulamento justo, que estabeleça um "fundo de reserva" solidariamente construído. Esperamos que este espírito de solidariedade e visão das necessidades futuras que todos teremos para preservar o COPASS como um patrimônio de nossas vidas.

(*) *Presidente do SINDÁGUA*

PCCS de terceira

O Plano de Cargos e Salários da Copasa será construído pela Fundação do Cabral. Apesar de tratar-se de uma instituição "de nome conceituado", devemos lamentar que a capacidade técnica da própria Copasa seja colocada como sem competência para definir sua própria estrutura e administração de carreiras, cargos e salários. O apelo dos trabalhadores para construirmos juntos o Regulamento do PCCS não foi ouvido.

PÁGINA 4

Perito verá periculosidade na Copasa

PÁGINA 3

A SAÚDE EM PERIGO

Em reunião realizada na tarde de terça-feira, dia 13, a direção da Copasa aprovou propostas no Regulamento do COPASS, que foram apresentadas pelo Comitê Curador do Programa Suplementar de Saúde. As alterações propostas implicam em aumento nos valores das contribuições dos participantes, constituição de uma pessoa jurídica própria para a instituição, desvinculando-a da AECO e, ainda, realização de estudos sobre a viabilidade de fusão dos planos de baixo e alto risco. A contribuição da Copasa passa de 2,25% da folha de pagamentos para 2,7%. Para os trabalhadores o percentual de contribuição varia, em função de uma cota de rateio, estabelecendo um piso de R\$ 26,75 e um teto de R\$ 287,30.

Estas mudanças foram defendidas pelo gerente do Copass, Omar Carvalho, aos dirigentes do Sindicato durante a reunião da diretoria colegiada em Paracatu. Omar esclareceu que regulamentação da Agência Nacional de Saúde (ANS) definiu que os planos de auto-gestão que não estiverem submetidos ao setor de RH da empresa patrocinadora devem constituir pessoa jurídica própria (empresa) com finalidade específica para administrar o programa de saúde.

As alterações nas contribuições dos participantes são necessárias, segundo estudos



Reunião entre dirigentes do SINDÁGUA e do COPASS

atuariais do COPASS, para fazer frente à elevação dos custos de procedimentos médicos, sobretudo após a adoção da CBHPM – Classificação Brasileira Hierarquizada de Procedimentos Médicos, que implicou em um impacto de 42,93%. Segundo estes estudos seria necessário para reequilibrar as contas do Programa de Saúde um reajuste médio de cerca de 16,55% nas mensalidades. Estudos atuariais apontaram um déficit acumulado até julho de R\$ 1.419.249,59. Um dos grupos de participantes (“dependentes especiais” – pais), no entanto, vem se constituindo como um forte fator de desequilíbrio do plano, com déficits sistemáticos que acumulam agora em setembro algo próximo de R\$ 2 milhões. Isto provocou, nos estudos de cálculos atuariais uma indicação de reajuste maior, chegando a um nível que não aprofunde o déficit. Os estudos, no entanto,

indicaram também a necessidade de uma contribuição adicional durante um período de 18 meses para recompor o fundo de reserva.

Mudança nas contribuições

O maior impacto recai sobre o grupo de pais. É proposto um reajuste da contribuição para R\$ 207,56 e mais R\$ 72,43 por um prazo de 18 meses, para

145,00. Na tabela ao lado, demonstramos os novos valores de contribuições dos trabalhadores, tomando alguns salários como exemplo.

Os trabalhadores serão convocados para assembléias em todo o Estado ainda neste mês. O sindicato discute com os trabalhadores um posicionamento consciente e responsável diante desta emergência apontada pelo COPASS, buscando, principalmente, que não haja uma disparidade de sacrifício para contribuir com um programa de saúde reservado por nós como uma das maiores conquistas da categoria. Entendemos que a empresa deve pesar melhor a sua contribuição, de forma a garantir uma assistência à saúde que sempre primou pela qualidade e que não pode ter seus custos nas costas dos trabalhadores.

Remuneração	Contribuição	
	Atual	Nova
R\$ 405,00	R\$ 23,94	R\$ 26,75
R\$ 500,00	R\$ 23,94	R\$ 26,75
R\$ 615,00	R\$ 23,94	R\$ 26,75
R\$ 760,00	R\$ 24,39	R\$ 27,91
R\$ 930,00	R\$ 27,35	R\$ 31,01
R\$ 1.140,00	R\$ 31,01	R\$ 35,62
R\$ 1.400,00	R\$ 35,53	R\$ 40,90
R\$ 1.750,00	R\$ 41,62	R\$ 48,01

Artista da casa lança seu segundo cd

Elírio Fernandes é operador de ETA em Lagoa Santa (DTLS) e trabalha na Copasa há mais de 24 anos, mas nos momentos de folga dedica seu tempo à música gospel.

Depois do sucesso do seu primeiro cd “Meus Deus que alegria”, o cantor e compositor Elírio lança agora o cd “Cantando pra Jesus”.

As pessoas que tiverem interesse em conhecer o bonito trabalho do companheiro, devem entrar em contato pelos telefones (31) 3681-8607 / 91361574.



DOAÇÃO DE LIVROS

Os companheiros da DVSV estão montando uma biblioteca e solicitam apoio de quem possa fazer doações de livros. Contatos com João Rosa (91335950)

JORNAL DO SINDÁGUA

Presidente: José Maria dos Santos - **Jornalistas:** Janaína Ferreira da Mata MG-064.87 JP e José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP
Diagramador - Luiz C. Nicolau - **Tiragem:** 9.500 exemplares **Impressão:** Fumarc

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

Paracatu sedia reunião da Diretoria Plena

Nos dias 25 e 26 de agosto, a diretoria do SINDÁGUA se reuniu em Paracatu, mantendo a prática de reuniões descentralizadas e buscar a integração da direção sindical em todo o Estado. A reunião foi organizada pelo companheiro Dolor José de Araújo, diretor de base, e os delegados Elton Dornelas da Silva e Wagner José Ulhoa Batista, que conduziram encontro com o gerente do distrito e com os trabalhadores da base. A direção do Sindicato visitou também o Clube da Aeco na cidade, que está em fase final de construção.

O destaque do encontro foram as discussões sobre o trabalho das comissões do Sindicato, que se reúnem com a empresa para definir a nova Participação nos Resultados (PL), o Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS), Saúde e Segurança no Trabalho, Gratificação por Desempenho Institucional (GDI) e Secretaria de Mulheres. Foi ainda apresentado pelo diretor Rogério Matos um longo relato sobre os trabalhos relativos à Política Nacional de Saneamento Ambiental (PNSA).

A próxima reunião da Diretoria Plena no interior acontecerá no mês de dezembro, em Salinas.



Reunião com os trabalhadores

Curso sobre gênero

A Secretaria de Mulheres do Sindágua (Semsu) participou no final de julho do Curso de Capacitação em Gênero promovido pelo **Sindieleto**, no Hotel Taquaril, em Belo Horizonte. Durante quatro dias, a terapeuta, educadora e consultora em gênero, saúde e trabalho, Cleoci Aparecida Machado orientou oficinas, dinâmicas e debates sobre as questões de saúde, divisão do trabalho e discriminação histórica contra as mulheres no mundo do trabalho.

Cleoci se tornou especialista na discussão de gênero ao criar uma nova e revolucionária metodologia de trabalho adotada, nos últimos anos, por várias entidades sindicais do Brasil, Nicarágua, Costa Rica, Argentina, Colômbia e Paraguai. Ela usa técnicas alternativas como relaxamento e dinâmicas de grupo.

A educadora acredita que a chegada da mulher no mercado de trabalho foi extremamente positiva, por proporcionar a sua emancipação econômica e maior liberdade, acelerando a mudança cultural, educativa e de percepção do mundo.

No entanto, Cleoci destaca que as mulheres estão sendo penalizadas, pois ainda são as responsáveis pelo trabalho doméstico e educação dos filhos, além de sofrerem com o fato do espaço do trabalho ter sido criado para os homens. Em sua análise, esta sobrecarga de responsabilidades leva a mulher ao estresse e processo de depressão.

Redução de idade para aposentar



Uma nova e importante luta foi aberta pelos trabalhadores na Copasa. Os companheiros tomaram iniciativa e buscaram apoio do Sindicato para discutir a possibilidade de redução da idade necessária para se aposentar pela Previminas.

Em reunião realizada com a presença do presidente da Acoprevi, Valter Zschaber, a diretora eleita da Forluz, Cláudia Ricaldoni, os diretores do SINDÁGUA, José Maria e Rogério Matos, foi solicitado que se abra estudos sobre a possibilidade da redução da idade mínima de 58 para 55 anos, para ter direito à complementação salarial de aposentadoria integral pela Previminas.

Apesar de iniciado por um grupo de mulheres, a medida proposta objetivaria atender a todos os participantes de todas as patrocinadoras.

DIREITO AO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Todo empregado que exerce atividade em áreas de risco com energia elétrica, explosivos e inflamáveis, ou seja, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de trinta por cento sobre o salário que receber. Isto é o chamado adicional de periculosidade.

O Decreto 93.412/86 regula a Lei 7.396/85 que trata da exposição à energia elétrica, e informa sobre as atividades e áreas de risco.

Assim, todo trabalhador que permaneça habitualmente em condições de periculosidade, executando ou aguardando ordens, em situação de exposição contínua ou intermitente, terá direito ao adicional de 30% sobre o salário.

Qual o significado de intermitente? É aquele trabalho que é exercido em condições perigosas e de forma não contínua. Trabalho exercido em condições de risco, ainda que com intervalos grandes de tempo, porém sujeitando o trabalhador ao risco, considerando-se que acidentes não tem hora para acontecer. Caso, por exemplo, do trabalhador que em 5% do tempo de sua jornada de trabalho fica exposto ao risco.

A grande novidade é que AGORA o adicional de periculosidade foi reconhecido o seu pagamento INTEGRALMENTE, e não proporcionalmente ao tempo de exposição como pretendiam algumas empresas, sendo este é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho. Este entendimento está pacificado, ou seja, não paira qualquer dúvida. O

pagamento do adicional de periculosidade deve ser feito de forma integral, ainda que o trabalhador não se exponha ao risco durante toda a jornada de trabalho, conforme determina a Súmula 361 do TST, que está assim redigida. "O trabalho exercido em condições perigosas, embora de forma intermitente, dá direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, tendo em vista que a Lei nº 7.369/85 não estabeleceu qualquer proporcionalidade em relação ao seu pagamento".



Empresa inicia estudos

A Copasa informou ao Sindicato a contratação do perito Pedro Zuchi (engenheiro de segurança do trabalho da Fundacentro) para análise e pareceres de insalubridade e periculosidade dentro da empresa.

Para acompanhar os trabalhos, o SINDÁGUA contratou o perito José Joaquim de Souza, que terá o apoio da comissão do sindicato composta pelos diretores Ailton de Oliveira Cristo, Eliseu Fagundes de França e o companheiro do Deapes, Pier Giorgio Senesi.

Sem redimensionamento PCCS já começa velho

A elaboração do novo Regulamento do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Copasa foi entregue para a Fundação Dom Cabral. A FDC tem até o final do ano para entregar o trabalho pronto e esta determinação volta a assustar os trabalhadores.

Vários erros técnicos que vinham sendo apontados pelo sindicato continuam sendo praticados no processo de reelaboração do PCCS, a contar que a nova proposta da Copasa vislumbra toda sua execução em somente quatro meses. Não que a Fundação seja incapaz, mas existem fatores metodológicos ignorados pela direção da empresa, que certamente, sem sua abordagem, será impossível a implantação do novo plano proposto no prazo estabelecido.

Insistimos, durante os últimos anos, para que a empresa abrisse o PCCS à maior participação dos trabalhadores, de forma que todos os graves problemas descritos pela categoria pudessem ser avaliados e corrigidos. Infelizmente, os mentores do novo estilo de trabalho na empresa resolveram dificultar o acesso aos representantes dos trabalhadores. Levaram à frente o projeto que redundou em um PCCS caracterizado como uma verdadeira "colcha de retalhos", que gerou uma realidade de desorganização funcional dentro da Copasa.

A administração da GDI colaborou para desfigurar ainda mais a estrutura de cargos e salários, fazendo germinar diferenças gritantes entre os trabalhadores em toda a empresa, confrontando perversamente o princípio da isonomia de direitos.

A política de dimensionamento de pessoal determinada pela direção da empresa, não conseguiu atender a gestão gerencial das unidades. Observa-se que, para atingimento das metas/GDI,

muitos gerentes vêm trabalhando no arrocho em função do não preenchimento dos postos de trabalho vagos, ocasionando sobrecarga para outros empregados e distorções de mesma natureza (horas extras, desvio de função, etc).

Entretanto, o que é inaceitável, que alguns gerentes escondiram "na gaveta" necessidades de preenchimento de postos de trabalho para atingirem a GDI.

Em algumas localidades, trabalhadores exercem múltiplas funções, chegando a trabalhar ao mesmo tempo como operador, leiturista, cadastrista e encarregado de sistema. Esta realidade provoca também outro grave problema: os trabalhadores continuam sendo remunerados pelo menor salário e não conseguem receber o salário substituição, que a empresa teima em reconhecer em casos extremos, como licença doença.

Não podemos deixar de citar o mascaramento que a definição de porte nos distritos tem provocado. Como exemplo, operador cobrindo férias em outros sistemas por período prolongado, sendo substituído no seu posto por servente. Nota-se o prejuízo para ambos, além de estar ferindo a legislação.

Novos avanços tecnológicos e cenário de mercado mais atualizados promovem impactos no contexto de trabalho da empresa. A grande dificuldade para modelar um PCCS na Copasa vem da teimosia de não dar prioridade à avaliação das descrições de cargos e dos postos de trabalho. O sindicato entende que a arquitetura de cargos da Copasa parou no tempo. Para que o trabalho da FDC cumpra plenamente seu objetivo será necessário, antes, a reestruturação das descrições de cargos. A exemplo, no passado, foi realizado um grande trabalho de descrições de cargos, quando traba-

lhadores de todo o Estado participaram da descrição funcional de seus cargos, sendo avaliados nos documentos pelos gerentes, o que serviu de base para fazer os ajustes de enquadramento.

Também apontamos a continuidade de irregularidades como contratos temporários que poderiam durar, no máximo dois anos, e que vem sendo renovados indefinidamente, impedindo a contratação de novos trabalhadores e o processo de promoções internas.

A não adoção da horizontalidade na tabela salarial é outro fator que tem prejudicado grande parte dos empregados, por não permitir promoção por competência e por tempo de serviço.

Certamente, devemos esperar que a direção da Copasa reveja seu posicionamento e que faça um levantamento amplo com todo o corpo gerencial e de trabalhadores, para não ser conduzida a um novo erro que calcifique a sua desorganização administrativa.

DEMONSTRATIVO DE RECEITAS X DESPESAS PERÍODO DE JANEIRO À JULHO/2005

RECEITAS		DESPESAS	
Receita Social	R\$ 526.436,66	Departamento de Imprensa	R\$ 93.189,30
Mensalidades	R\$ 526.436,66	Despesas com pessoal	R\$ 67.108,41
Receita Tributária	R\$ 216.564,10	Despesas Depto. Imprensa	R\$ 26.080,89
Contribuição Sindical	R\$ 216.564,10	Departamento Jurídico	R\$ 69.803,54
Receita Aposentados	R\$ 16.300,88	Despesas Depto. Jurídico	R\$ 56.470,20
Mensalidades	R\$ 16.300,88	Proc Admitidos 1988	R\$ 13.333,34
Campanhas Salariais	R\$ 2.690,30	Departamento Financeiro	R\$ 47.057,10
Taxa Fortalecimento	R\$ —	Despesas com pessoal	R\$ 46.287,05
Venda camisas/Campanha	R\$ 2.690,30	Despesas Depto. Financeiro	R\$ 770,05
Receitas Eventuais	R\$ 14.961,62	Departamento Administrativo	R\$ 134.986,31
Vendas Diversas	R\$ 2.938,38	Despesas com pessoal	R\$ 130.783,81
Reemb. Proc Admitidos/88	R\$ 5.674,96	Despesas Depto. Administrativo	R\$ 4.202,50
Reembolso Diversos	R\$ 1.348,28	Depto. Formação Sindical	R\$ 115.003,88
Rec Patr Contsemg/Feder	R\$ 5.000,00	Seminários Formação-Deleg Interno	R\$ 16.154,78
Rec Patr Seminario/Deleg	R\$ —	Seminários Congressos Extern	R\$ 28.865,62
Rec Patr Dia das Mulheres	R\$ —	Manifestações	R\$ 790,14
Receitas com Seguros	R\$ 18.541,76	Despesas c/ Campanha Salarial	R\$ 67.713,24
Comissão Seguros	R\$ —	Despesas Outras Camp Salariais	R\$ 1.480,10
Receitas Financeiras	R\$ 4.033,35	Departamento de Mulheres	R\$ 11.227,29
Ganhos c/ Aplicação Financ	R\$ 4.033,35	Depto de Saúde/Assist. Especial	R\$ 15.121,39
Ganhos c/ Poupança	R\$ —	Departamento dos Aposentados	R\$ 18.856,73
Receitas s/Empréstimos	R\$ 2.525,84	Departamento da Diretoria	R\$ 77.641,23
Juros	R\$ 2.525,84	Reunião de Diretoria	R\$ 43.551,16
Juros/Descontos Obtidos	R\$ —	Reuniões Div/Trab Base Sistemas	R\$ 8.061,76
Juros Ativos	R\$ —	Despesas c/ Eleições Diversas	R\$ 117,90
Descontos Obtidos	R\$ —	Despesas com Comissões	R\$ 25.910,41
Receitas Não Operacionais	R\$ —	Despesas Acessórias Administr	R\$ 126.484,33
Alienação Bens Permanentes	R\$ —	Despesas de Consumo	R\$ 38.564,41
Alienação do Imobilizado	R\$ —	Despesas com Materiais	R\$ 32.990,72
Total das Receitas	R\$ 802.054,51	Contribuições CUT	R\$ 17.500,00
		Outras Contr (DIAP, DIEESE, FED TR	R\$ 15.722,98
		Despesas com manutenção	R\$ 21.706,22
		Veículos	R\$ 12.851,42
		Encargos não Operacionais	R\$ 276,70
		Encargos Financeiros	R\$ 4.511,59
		Total das Despesas	R\$ 727.010,81