

# SINDÁGUA

Sindicato dos Trab. nas Ind. de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais



**CATEGORIA APROVA O ACORDO COLETIVO DEPOIS DE 110 DIAS DE CAMPANHA SALARIAL**

## **Greve impediu Copasa de achatar os salários e garantiu a obrigação de implantar o PCCS**



**M**ais uma vez os trabalhadores mostram a força da mobilização na luta pelos direitos da categoria. Em mais uma greve histórica, os trabalhadores fizeram a empresa voltar atrás quando declarou que aquela seria a "última proposta", arrancando mudança da qual os companheiros avisaram que não abririam mão.

A categoria mostrou sua maturidade, consciência e responsabilidade, com 76% de aprovação dos trabalhadores. Das 48 assembleias

realizadas em todo o Estado, 45 aprovaram o resultando que alcançamos nas negociações do Acordo Coletivo. Para uma ex-proposta final que pretendia diminuir em 2% a reposição da inflação salarial pelo INPC, a intensa mobilização dos trabalhadores provocou uma reviravolta, garantindo o INPC integral, elevando a GDI de 12% para 13,5% e, principalmente, estabelecendo compromisso, documentado, das mudanças exigidas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS).



# AVANÇOS SÓ COM MOBILIZAÇÃO

A campanha salarial deste ano deu mostras que está cada vez mais difícil negociar com a empresa. Foram inúmeras as reuniões para ler a pauta de reivindicações, como se a direção da empresa não conhecesse os anseios e as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores.

A comissão de negociação patronal demorou quase dois meses para apresentar a primeira proposta, que continha basicamente a reposição dos salários e

dos benefícios pelo Índice do INPC (6,3%).

A mobilização da categoria foi a única saída para o descaso da Copasa com a valorização do trabalhador. Foi necessário mostrar para a direção da empresa a nossa disposição em enfrentar a intransigência patronal e lutar pela melhoria das condições de trabalho e de salário.

Só conseguimos avançar devido à disposição coletiva de mobilizar. A nossa

história mostra que todos os nossos direitos foram conquistados com muita luta e determinação. E este ano não foi diferente.

Temos que reconhecer os nossos avanços e também as dificuldades que ainda teremos pelo caminho. Não podemos perder a nossa unidade e nem cair nas armadilhas da empresa para enfraquecer o nosso movimento por uma Copasa melhor, mais justa e responsável.



## Sindicatos unificados organizaram a mobilização e orientaram decisão consciente

De forma conjunta, o SINDÁGUA, Saemg e Senge, que participaram da Campanha Salarial Unificada, embasados ainda em ampla discussão da diretoria colegiada do nosso sindicato, fizeram os seguintes apontamentos para a condução da assembleias:

- 1 - Alcançamos as mudanças reivindicadas no PCCS com prazo estipulados;
- 2 - Conquistamos a regulamentação exigida na GADVI;
- 3 - Estabelecemos o reajuste dos benefícios ainda no início das negociações;
- 4 - Alcançamos mudanças no auxílio-doença;
- 5 - Garantimos o reajuste dos salários repondo 100% da inflação através do INPC de 6,3%;
- 6 - Ficou estabelecido a elevação da GDI de 12% para 13,5%, congelamento dos indicadores LIEM e ROFI, que permitem ganho real mais elevado, e criação de comissão paritária;

Os sindicatos que participaram das negociações sugeriram aos trabalhadores a aprovação da proposta, considerando, que havíamos chegado ao que a categoria apontou como prioritário na campanha (conquista do PCCS, INPC integral e demais avanços nas reivindicações).

As entidades unificadas entenderam também que a continuidade de uma greve poderia apresentar prejuízo financeiro para os trabalhadores.

Iríamos insistir com a greve e levar a discussão de tudo que avançou na mesa de negociações para ser decidido num julgamento de dissídio coletivo?

A decisão coube aos trabalhadores, de garantir os resultados positivos que foram arrancados da Copasa através da mobilização e do movimento consciente e responsável da categoria.



## Proposta aprovada foi alterada pela greve

Com a mobilização da categoria, os trabalhadores forçaram a empresa a evoluir em sua proposta. As assembleias em todo o Estado só aprovaram a proposta da empresa porque nela foram incorporados quatro adendos: congelamento da GDI (ROFI e LIEM), criação de comissão paritária para revisão dos indicadores, financiamento do auto-patrocínio para afastados por doença e manutenção da PL linear.



# PROPOSTA É APROVADA

## MAS RESULTADO NÃO É O ESPERADO

As assembleias realizadas em todo o Estado, de maneira soberana, aprovaram a 5ª proposta da direção da Copasa. A aprovação não foi unânime, tendo localidades que ficaram bastante divididas e outras que, inclusive, rejeitaram a proposta. Isso demonstra que o resultado não era o esperado e os trabalhadores acreditavam que era o momento da empresa valorizar o seu quadro de pessoal.

A boa fase da empresa, de altos lucros e crescimento na produtividade nos últimos anos, deveria refletir no corpo operacional e não ficar restrita ao alto escalão. Era a hora da Copasa "rica" – que distribui R\$ 224 milhões de lucro a seus acionistas, eleva em 32% (mais de R\$ 1,5 milhão) o custo da sua alta administração e aumenta de 9 para 11 o número de diretorias só no último ano – olhar para a Copasa "pobre", aquela que paga os piores pisos salariais do país e alega não ter recursos para valorizar aqueles que são responsáveis pelo crescimento da "irmã rica". Mas não foi o que aconteceu.

A turma do ar condicionado preferiu tencionar e utilizar estratégias adotadas por ex-presidentes da Copasa, como Mauro Ricardo e Márcio Nunes: aumentar a margem da GDI e diminuir a massa salarial, sem a reposição das perdas inflacionárias nos salários. A categoria rechaçou a artimanha e a empresa arrastou as negociações por 110 dias, desgastando os trabalhadores, ansiosos pelo fechamento do acordo.

Foi necessária a intervenção do presidente do Conselho de Administração da Copasa, João Antônio Fleury Teixeira, para vencer parte da intransigência do "escalão de carreira" e conseguir avançar um pouco mais. O percentual de 1,5% na GDI não representa o anseio dos trabalhadores, mas também não poderia ser descartado, tendo em vista as alterações de indicadores que possibilitam o alcance do ganho real. Sem contar que uma greve por tempo indeterminado poderia prejudicar a categoria e trazer perdas significativas, sobretudo para o corpo operacional que é quem mais mobiliza e realmente participa das paralisações.

O desgaste e as dificuldades de evoluir nas negociações foram considerados pelos trabalhadores na delibe-

ração da proposta. Mas o ponto crucial que determinou o fim da campanha salarial foi a possibilidade de dividir a categoria. Os avanços foram conquistados pela nossa mobilização e sem a unidade dos trabalhadores não havia como seguir adiante.

O resultado pode não ter sido o esperado por todos, mas podemos nos orgulhar por não termos nos curvamos às artimanhas patronais. Seguimos juntos na mobilização e juntos temos que continuar para fiscalizar todos os itens do Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012.



### ACORDO DEVE SER FISCALIZADO

A proposta poderia ser melhor recebida pela categoria se não houvesse uma grande insatisfação e desconfiança com a gestão da empresa. Os trabalhadores têm bons motivos, vivenciados ao longo dos anos, para não acreditar nas promessas patronais. Por isso, o SINDÁGUA-MG só vai assinar o Acordo Coletivo de Trabalho 2011/2012 depois de esclarecidas todas as cláusulas.

A cautela é necessária para evitar prejuízos à categoria, visto que a Copasa não tem demonstrado disposição em beneficiar o trabalhador. Mas isso não impede que a direção da empresa, como nos anos anteriores, já adiante o reajuste dos salários e o pagamento dos retroativos. Tendo em vista que os sindicatos oficializaram a empresa, sobre o resultado das assembleias, já no dia 21 de julho de 2011.



# Foi preciso a greve para sermos respeitados

Por que os trabalhadores decidiram fazer a greve? Foram três grandes motivos:

- Em primeiro lugar porque a empresa apresentou uma proposta de não repor nos salários a inflação integral, querendo tirar 2% do INPC de 6,3% e passar um índice "dobrado" para a GDI.
- Segundo, a Copasa não se comprometia em definir as linhas e os prazos para implantação do Plano de Cargos e Salários;
- E finalmente, porque afirmou que aquela era a proposta final, o que interrompia o diálogo.

No meio da nossa greve, no momento em que centenas de trabalhadores ganharam as ruas e iniciávamos uma passeata até o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Copasa enviou documento ao "Comando de Greve", em cima do caminhão na porta da empresa, informando que aceitava pagar o INPC integral e mais 1,5% na GDI. No MPT fica evidente o descaso da Copasa, mandando pela segunda vez consecutiva advogados que, inclusive, contestaram o movimento dos trabalhadores. Um deles chegou a afirmar que só havia 100 pessoas paradas na porta da regional. Foi orientado para não enxergar e para mentir, mesmo a procuradora do MPT vendo na porta do prédio centenas de trabalhadores mobilizados.



Entendemos que isto não atendia os trabalhadores, faltava o documento que atendesse nossas reivindicações do PCCS, da GADVI e do auxílio-doença. Exigimos também que fossem congelados os efeitos de indicadores da GDI, além promover sua modificação com decisões de uma comissão paritária com participação dos sindicatos.

Nossa grande bandeira da campanha salarial (o PCCS) foi assegurada em documento com medidas a serem adotadas e prazos estipulados. Na véspera de nossa última assembleia a proposta de PCCS foi aprovada pela direção da empresa (que divulgou a decisão em boletim) e será apresentada na reunião do Conselho de Administração da Copasa, no próximo dia 29. Com a greve, a ação no Ministério Público, das ações do sindicato junto ao presidente do Conselho de Administração, João Antônio Fleury, a empresa foi obrigada a ficar mais flexível, permitindo os avanços que foram levados às últimas assembleias.

## TRABALHADOR PENALIZADO POR REIVINDICAR

Demonstrando a sua disposição em penalizar a categoria, a direção a Copasa não aceitou nem mesmo discutir o pagamento do dia de greve. A empresa decidiu descontar o dia parado ainda no mês de julho, na busca por punir aqueles que exerceram o direito democrático e garantido por lei de lutar por melhores salários e condições de trabalho.

A postura intransigente da Copasa vai ao encontro da política do Governo de Minas que trata a greve como caso de polícia. No dia 12 de julho deste ano, os trabalhadores da saúde e da educação foram recebidos pelo Batalhão de Choque e Cavalaria da Polícia Militar durante a manifestação na Cidade Administrativa. Várias pessoas foram atingidas por grande quantidade de gás de pimenta e tratadas com truculência. Assim, o governador Anastasia deu mostras, já no início, que o "choque de gestão" vai continuar, deixando claro que greves e manifestações podem até ser realizadas, mas não sem punição.

As paralisações em todo o Estado são

uma demonstração do descontentamento com uma política de sucateamento dos serviços públicos e desvalorização do trabalhador.

**INSTRUMENTO DE PRESSÃO** - A greve é uma arma legítima que os trabalhadores usam quando os patrões não se dispõem a avançar nas negociações. A classe trabalhadora reconhece a importância da paralisação como um ato político para manifestar a indignação com a intransigência patronal e vai usá-la sempre que necessário.

Não vamos nos amedrontar com ameaças e cortes das horas paralisadas. Quem convive com os piores pisos salariais do país, excesso de trabalho e busca incessante por resultados já é castigado diariamente e não vai se curvar e nem desistir diante de políticas truculentas e antidemocráticas.



É importante ressaltar que os trabalhadores da Copasa foram levados a uma paralisação devido à contrariedade com a política de negociação adotada pela empresa. No dia parado, 12 de julho, completava exatamente 102 dias que a pauta de reivindicações havia sido entregue à direção patronal, sem que ela tivesse dado a devida importância aos anseios da categoria.