

SINDÁGUA

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais



Categoria espera mais do PCCS

Os trabalhadores ainda se mostram insatisfeitos com os primeiros resultados da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS), muitos companheiros que esperavam melhoria nos salários e outros que reclamam problemas de enquadramentos. Um estudo sobre os impactos do PCCS foi apresentado por especialista contratada pelo Sindicato. Confira parte do trabalho. **PÁGINA 3**

90 DIAS

Mais três dias para cada ano trabalhado até o limite de 20 anos. Esta é mais uma conquista dos trabalhadores que podem ganhar um aviso prévio de 90 dias.

A lei que regulamenta a evolução do direito foi assinada pela presidente Dilma Rousseff assegurando a conquista da Constituição de 1988. **PÁGINA 4**

Patrões querem escalar seu time nos sindicatos

Os patrões investem pesado para desarticular sindicatos de luta como o SINDÁGUA e o Sindieletro, que batalham para proteger os direitos dos trabalhadores mas também para garantir que as empresas de serviços públicos continuem como patrimônio do povo. Uma grande mobilização da CUT está sendo ajustada para a defesa das entidades de luta e denunciar a interferência nas organizações sindicais. Uma das propostas é a aprovação da Convenção 87 da OIT. **PÁGINA 4**



Cobrança do Sindicato dará nova oportunidade para quem não migrou nos planos da Previminas

Nas últimas negociações coletivas com a Copasa conseguimos colocar no acordo coletivo o compromisso de reabrir a oportunidade para migração de participantes da Previminas para os novos modelos de plano aprovados em 2010. Muitos companheiros tentaram fazer a migração depois que o prazo fora encerrado e acabaram verificando que fizeram escolha equivocada, com perdas

significativas ou condições melhores em plano que tenha preterido.

Um estudo interno entre a Previminas e a Copasa chegou às mãos do Grupo Complementação e do representante dos trabalhadores no Conselho de Gestão praticamente no momento de ser colocado em votação, abrindo prazo para o processo de eventual migração de mais de 600 participantes que ainda se encontram no

plano BD. Infelizmente, no entanto, o prazo era minúsculo para que todo o arcabouço da nova proposta de mudança fosse estudada de forma a impedir que quaisquer novas migrações aconteçam em condições prejudiciais aos participantes.

O representante dos trabalhadores no Conselho teve participação decisiva na reunião em que todos (empresa e Previminas) estavam prontos para aprovar o

modelo da mudança. Foi mostrado que a medida não poderia ser aprovada de bate-pronto, como estavam fazendo, pois feria os prazos estabelecidos pela regulamentação da Previc. Toda a documentação já está sendo analisada pelo Grupo Complementação e assessoria especializada, para tentar eventuais mudanças e ainda para que os trabalhadores participantes possam ser plenamente orientados.

Como avisamos do risco, cartões da Sodexo foram clonados

O Sindicato já havia alertado os trabalhadores através de nossos informativos para o grande risco de os cartões de alimentação serem clonados. Na época, orientamos todos os companheiros a entrarem na página eletrônica (internet) da empresa que distribui os cartões, para que as senhas fossem imediatamente trocadas.

O pior acabou acontecendo. Grande número de cartões foram clonados e valores sacados criminosamente por terceiros. Todos os trabalhadores prejudicados que reclamaram com a Divisão de Benefícios (DVBN) foram orientados a denunciarem à Sodexo (BH e Região Metropolitana através do telefone 40033167 e, interior, pelo telefone 08008803167) para serem ressarcidos dos valores roubados, além de receberem as orientações necessárias para protegerem seus cartões.



Voltamos a alertar os companheiros para ficarem atentos. Os cartões foram clonados porque a empresa que administra os benefícios mantinha um procedimento grosseiro: a senha são os quatro últimos números do cartão, exigindo que o trabalhador a trocasse imediatamente. Em 1º de novembro, após acionarmos a DVBN fomos informados que a Sodexo decidiu bloquear todos cartões cujas senhas eram coincidentes com os quatro últimos números, com a finalidade de assegurar que os saldos a serem liberados no mês não sejam retirados irregularmente.

Todos os companheiros nestas condições receberão, nas suas unidades organizacionais, até 07 de novembro/2011, por carta, orientações da Central de Atendimento da Sodexo, para o cadastro de uma nova senha. Portanto, aguardem alguns dias para a sua segurança. Em caso de problemas mantenham contato com o SINDÁGUA.

Copasa endurece águas minerais e irrigação

O SINDÁGUA começou a negociação do primeiro acordo coletivo das subsidiárias da Copasa. A direção do sindicato e comissões de trabalhadores das duas subsidiárias se reuniram com a comissão de negociações da Copasa, que tem em sua base os mesmos negociadores do nosso último acordo coletivo.

Os salários são miseráveis e, se não conseguirmos uma resposta decente dos patrões, serão superados pelo reajuste programado para o salário mínimo em janeiro do próximo ano. A direção da Copasa, no entanto, dificulta a negociação do acordo coletivo de trabalho tanto para os trabalhadores nas Águas Minerais quanto no Jaíba (CSI – Copasa Serviços de Irrigação).

Em reuniões realizadas na semana passada para ambos os lugares a empresa apresentou ZERO de reajuste e nenhuma concessão nas reivindicações. Também em ambos os lugares, a

empresa garantiu a data-base em 1º de outubro, o que garante a retroatividade dos termos que vierem a ser acordados.

A postura de inflexibilidade da empresa pode estar começando novo período turbulento nas relações do trabalho e que talvez precise, mais uma vez, de uma intermediação da Superintendência Regional do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Por pressão do SINDÁGUA, novas reuniões de ambas as subsidiárias foram marcadas para o dia 4 de novembro, momento que espera-se maior abertura no processo negocial. A grande massa de salários nas águas minerais registro o vergonhoso valor de R\$ 639,35.

Já está também nas mãos destes negociadores a pauta de reivindicações aprovada pelos trabalhadores da Copanor, visando o primeiro acordo coletivo desta empresa também vinculada à Copasa.

Cadê as comissões descentralizadas da GADVI e padronização do GDV

Os trabalhadores continuam aguardando a instituição das comissões descentralizadas para julgar os sinistros de trânsito com veículos a serviço da Copasa. A empresa demora em cumprir as determinações do Acordo Coletivo de Trabalho 2011 e deixa os trabalhadores ansiosos em relação a eventuais problemas de acidentes de trânsito, multas e outros.

Os pagamentos efetuados estão em desacordo com a norma, que estabelece que eles sejam feitos para todos que conduzem veículos.

Chega o final do ano e a morosidade em cumprir o ACT continua a causar transtorno.



PNQS é bom para quem?

Os trabalhadores continuam se comportando com grande preocupação durante os períodos em que a Copasa se programa para visitas de comissões de análise para identificar as condições dos setores que se candidatam às premiações. Todos passam por grande stress para que as comissões que conferem áreas inscritas no concurso pareçam com o melhor dos mundos da organização e das condições no trabalho.

A realidade nas veias abertas da Copasa, no entanto, é bem diferente. Falta tudo, desde materiais necessários para manutenção até condições de salubridade para o desempenho do trabalho. Almoxxarifados acanhados não têm luvas, falta peças básicas para manutenção. Não se pode comprar nada e são feitas viagens longas a custo alto para buscar a peça necessária em outra cidade. É a contramão grosseira na administração de custos, enquanto os trabalhadores são obrigados a um sobre-esforço descomunal para garantir a qualidade nos serviços, se desdobrando para superar a falta de funcionários, com uma defasagem escandalosa de ocupação de vagas, mesmo depois da grande luta pelo acordo coletivo de 2011, quando priorizamos a reposição de vagas e enquadramentos no Plano de Cargos e Salários.

Certamente é muito importante colocar páginas brilhantes com títulos de ouro, de platina e outros metais preciosos, mas os prêmios setoriais não refletem a realidade global da Copasa, grosseiramente sucateada em sua estrutura física, material e de número necessário de funcionários qualificados para manter o padrão de qualidade de excelência que foi sempre a marca registrada da empresa no setor de saneamento.

SINDÁGUA Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG

Presidente: José Maria dos Santos - **Diretor de Comunicação:** Rogério Matos de Araújo - **Edição:** José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP
Redação: Janaina Ferreira da Mata MG-064.87 JP - **Diagramação:** Alison Christian de Moura - **Tiragem:** 10 mil - **Impressão:** Gráfica do Gaúcho

Rua Congonhas, 518 - Santo Antônio - Belo Horizonte/MG - Tel: (31) 3297-7227 - Fax: (31) 3297-7224 CEP: 30330-100
www.sindagua.com.br e-mail: sindagua@sindagua.com.br - Jornal SINDÁGUA comunicacao@sindagua.com.br

Trabalhadores ainda insatisfeitos mas sindicato acompanha implantação do PCCS

Uma parcela considerável dos trabalhadores continua insatisfeita com os efeitos até agora nas etapas de implantação do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários na Copasa. Muito desta insatisfação se deve a uma expectativa de que o PCS redundaria

em imediato aumento de salário, seja por novo enquadramento ou mudanças como novas nomenclaturas de cargos e outros aspectos.

Em nosso último jornal procuramos mostrar aos trabalhadores a importância do PCCS principalmente como um instrumento sob o qual

podemos cobrar transparência e correção na administração de cargos e salários, garantindo isonomia, perspectiva de crescimento e proteção a uma estrutura hierárquica interna que permitem a todos os companheiros enxergar sua perspectiva de evolução e valorização profissional.

O SINDÁGUA acompanha de perto a evolução do processo de implantação do PCCS e alertou a todos os trabalhadores para informarem suas considerações sobre eventuais erros ou situações que caracterizem prejuízo de qualquer companheiro. Um longo estudo também está sendo desenvolvido por profissional contratada pelo Sindicato para diagnosticar este processo de implantação do PCCS. Abaixo, publicamos dois blocos deste trabalho, onde analisa as principais mudanças positivas e uma crítica sobre o que poderia ser melhorado.



O que melhorou para os trabalhadores

1. A empresa apresentou uma proposta de ajustes salariais até janeiro de 2012. Serão 5.406 trabalhadores contemplados em função das políticas de crescimento por aprendizagem, promoções por mudança de posição funcional, promoção por reclassificação de porte e por mudança de especialidade. Teremos apuração e avaliação desta mobilidade para progressão na tabela salarial a cada semestre e por desempenho a cada ano. Resta às lideranças sindicais, acompanhar o cumprimento do cronograma para esta ação.

2. Houve uma flexibilidade nas faixas salariais, passando algumas especialidades de três faixas para até cinco. Um exemplo será a progressão dos Auxiliares de ETA para Operadores de ETA, onde nesta última especialidade a faixa salarial atinge até a oitava faixa da tabela.

3. A seleção interna dará novas oportunidades, inclusive de mudança de especialidade. Na prática um trabalhador poderá mudar da especialidade de Assistente de Apoio Administrativo para Encarregado Administrativo Distrital e os Técnicos Operacionais para Supervisores Operacionais. Os trabalhadores lotados nas Superintendências ou Departamentos, de acordo com a proposta da empresa, terão oportunidade de participar de mais processos de seleção interna, pois antes eram somente as vagas no âmbito do distrito.

4. Ainda na seleção interna, caso não tenha havido aumento salarial no último processo de seleção, o trabalhador terá direito a participar de uma nova seleção, ainda que tenha

menos de um ano na atual especialidade e posição funcional.

5. Foram dados novos ajustes nas faixas salariais para algumas especialidades, extinguindo faixas e adotando outras com maior valoração. Em um exemplo, o leiturista que abrangia a faixa de 4 a 7 níveis e passou a vigorar de 5 a 8.

6. Novas especialidades foram criadas, para atender a execução de trabalhos específicos, como Engenheiro de Manutenção e Operação de Sistemas e Técnico Hidrometria.

7. O processo de transferência, sem mudança de especialidade, não impedirá o crescimento

profissional previsto no Regulamento por Aprendizagem e por Promoção. O trabalhador deverá expressar sua intenção de transferência com atualização periódica. Isto ocorrerá no BIT (banco de intenção de transferência).

8. Em relação ao cargo de confiança, a realocação se dará em unidade organizacional que possua vaga compatível ou real necessidade de profissional com seu perfil, preferencialmente em unidade diferente daquela de origem do empregado.

9. Volta a vigorar a Gratificação de Função para os Encarregados de Sistema, com valores fixos e variáveis.

O que ainda deve melhorar no PCCS

1. Os gerentes continuam a fazer indicações dos trabalhadores para participação na seleção interna. Um processo seletivo interno deve atender ao princípio da elegibilidade dos candidatos, o que equivale dizer, que os empregados deverão atender as condições e critérios exigidos pelo cargo, dispensando a indicação da chefia.

2. Para o pessoal operacional o PCCS apresentado mostra possibilidades de linha natural de crescimento com mudança do nome da especialidade e mudança de faixa salarial. Entretanto, no caso dos leituristas há problemas de isonomia. Continuam ocorrendo as distorções nas atribuições dos cargos, permitindo que leituristas que fazem as mesmas atribuições ganhem de forma diferente. No último caso, os pagamentos diferenciados só poderiam ocorrer se fossem remunerações e não salários e por decorrência das vantagens pessoais em função da aplicação da legislação que trata do pagamento por antiguidade.

3. Outro aspecto é a falta de trabalhadores. A empresa ainda não apresentou o estudo que trata do dimensionamento de pessoal. São desconhecidas as possibilidades de vagas para

concurso, reposições e diminuições dos desvios de funções. Este último tema desvio de função, não foi tratado e faz parte de uma das expectativas do trabalhador.

4. A tabela salarial não foi apresentada. Quanto à progressão salarial, a empresa está buscando implantar através da avaliação de desempenho por competências. Mas não foram apresentados os critérios técnicos que serão adotados para a realização da avaliação de desempenho, nem o que irá acontecer com quem não se sair bem, após a segunda oportunidade de avaliação, decorrentes da baixa desempenho do trabalhador.

5. As oportunidades de mudança de especialidades de Assistente de Apoio Administrativo para Encarregado Administrativo Distrital e os Técnicos Operacionais para Supervisores Operacionais, ensejam gratificações por se tratar de cargos de responsabilidade, conforme prevê a legislação trabalhista. Não foi identificado no PCCS da empresa, o texto que trata destas gratificações decorrentes do processo de mudança de especialidade formalizadas pela seleção interna.

Dilma eleva o aviso prévio até 90 dias

A presidente Dilma Rousseff sancionou a Lei 12.506/2011 que amplia para até 90 dias o prazo do aviso prévio para demissões sem justa causa. Esta lei regulamenta o aviso prévio previsto pelo artigo 7º, inciso XXI da Constituição Federal de 1988.

Além dos 30 dias já garantidos por lei, o trabalhador terá mais três dias para cada ano de trabalho na mesma empresa, podendo ganhar até mais 60 dias. Os 90 dias de aviso serão usufruídos para trabalhadores que completarem 20 anos na mesma empresa. A nova regra vale apenas para trabalhadores contratados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e não beneficia servidores públicos, sob o regime estatutário.

Como sempre, os patrões aprontaram gritaria, afirmando que a medida inibe a iniciativa de contratações, apesar de cada novos três dias de aviso serem conquistados por trabalhadores estáveis nos empregos em

períodos cumulativos. Informaram que o benefício gera um gasto de mais 21% para as empresas. Segundo o Ministério do Trabalho, 17,76 milhões de trabalhadores foram demitidos sem justa causa só entre janeiro de 2010 e agosto deste ano.

Pânico patronal acelerou o projeto que seria melhor

O aviso prévio proporcional é um direito garantido na Constituição de 1988, mas esperava-se por uma lei que o regulamentasse. A proposta foi aprovada em 21 de setembro pela Câmara dos Deputados.

A lei foi fruto de pressão dos patrões, que se movimentaram depois que o Supremo Tribunal Federal (STF) ameaçou, no início deste segundo semestre, fixar o aviso prévio proporcional, já que o Congresso não tomava posição. Um dos ministros do STF chegou a defender que o trabalhador deveria ganhar dez dias por ano trabalhado. Com o lobby dos

patrões, foi aprovado um projeto mais brando, que estava na pauta de votações desde 1989.

Aplicação retroativa - Em setembro, o ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), afirmou que essa Corte poderá estender o direito ao aviso prévio maior aos trabalhadores demitidos antes da nova lei: "Vamos ter que deliberar sobre os casos das pessoas que se sentiram prejudicadas.

Podemos até aplicar o paradigma estabelecido (no Congresso), mas por decisão do Supremo"

Dilma Rousseff
Presidente



Querem impedir a autonomia sindical

Enquanto a direção da CUT cuida com rigor para impedir que o Congresso Nacional reivindicados pelo movimento sindical implementasse mudanças na lei nocivas para a liberdade de organização de trabalhadores, em cada base sindical é cada vez mais agressiva a ação dos patrões e dos governos, investindo em traidores dos movimentos operários para tentar impedir as vitórias dos sindicatos na defesa dos direitos conquistados.

O presidente da CUT, Artur Henrique, mesmo vendo alguns pontos que eram considerados pelo movimento sindical considerou a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) defasada. "O problema é que a PEC foi engavetada por gerar uma crise política com os empresários e as outras centrais, principalmente no ponto da contribuição negocial, e muitas coisas já foram alteradas, algumas para melhor, como o

reconhecimento das centrais, e outras para pior como a ampliação da cobrança do imposto sindical para servidores públicos. Por isso é necessário rediscutir muitos pontos, como o fim da unicidade sindical, que somos a favor", afirma. Artur defende a aprovação da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que entre outras coisas propugna o fim da Contribuição Sindical, a liberdade e autonomia sindical.

Patrões escalam traidores para disputar sindicatos

Direções autoritárias tanto nas empresas quanto nos governos não toleram sindicatos eficientes em defender os direitos dos trabalhadores, seja nas mobilizações e greves dos trabalhadores, seja nos processos de ações vitoriosas na Justiça.

Em Minas, os dois sindicatos mais visados são o SINDÁGUA e o Sindieleiro, que representam trabalhadores na Copasa e na Cemig. Em ambas as entidades as direções sindicais buscam incessantemente as empresas para processos negociais abertos e transparentes, mas enfrentam severa dificuldade por múltiplos interesses que envolvem os serviços públicos prestados por estas empresas. As lutas e as ações judiciais dos sindicatos contra o sucateamento das empresas continua incomodando, ao mesmo tempo em que cresce o interesse de empresas privadas em tomar o serviços essenciais através de terceirizações, quarteirizações, até que consigam uma privatização total do patrimônio público.

Os dois sindicatos estão informados de articulações pesadas para tentar derrotar as direções do SINDÁGUA e do Sindieleiro, escalando representantes que não se transformem em obstáculos para a venda completa dos serviços das empresas. Nesta empreitada se juntam todos os parceiros da terceirização, da privatização e de espécimes de traidores que topariam qualquer traição à luta dos trabalhadores para galgarem promoções e fiquem "bem na fita" com os patrões.

SINDÁGUA, Sindieleiro, as demais entidades sindicais de luta e a CUT já se preparam para um grande embate pela liberdade e autonomia sindical, denunciando com rigor toda e qualquer interferência, para que os trabalhadores sejam preservados em seus direitos e condições de trabalho, além de proteger as empresas que se constituem como patrimônio social para garantir os serviços essenciais à sociedade.

