

JUSTIÇA CONDENA COPASA A DEVOLVER DESCONTO DOS 9 DIAS DE PARALISAÇÃO

Vitória dos trabalhadores aconteceu em processo movido pelo Sindicato dos Administradores

“Julgo procedente o pleito para condenar a reclamada a ressarcir aos substituídos os descontos efetivamente sofridos a título de ‘horas falta greve’ ou sob qualquer outro título, desde que decorrente da participação na greve do período compreendido entre 10 a 18 de junho de 2003, conforme se apurar em regular liquidação de sentença”.

Em sentença ocorrida no último dia 30 de setembro, a juíza Adriana Farnesi e Silva, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, deu ganho de causa ao processo movido pelo SAEMG (Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais) para que os administradores sejam

ressarcidos dos descontos dos nove dias paralisados durante a greve realizada na COPASA de 10 a 18 de junho deste ano. Diferente da decisão da juíza June Bayão Gomes, que solicitou o arquivamento de processo de mesmo teor encaminhado pelo SINDÁGUA, justificando que a Justiça não teria condições instrumentais para periciar individualmente os descontos feitos pela empresa, a nova sentença resguarda o direito dos trabalhadores e reforça a luta contra o gesto arbitrário da direção da empresa. O processo do SINDÁGUA continua em tramitação, através de recurso. Recebe o reforço da decisão proferida no processo dos

O acordo entre Copasa e Sindicatos, no Ministério Público, para estabelecer as áreas que poderiam parar garantiu a legalidade do movimento. A Justiça agora deve reparar a medida punitiva!



administradores, além do já anteriormente cancelamento do Enunciado 310 pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho), que fazia restrições às ações judiciais sindicais em favor de seus associados.

Na nova decisão judicial, a juíza Adriana Farnesi e Silva lembra que a empresa “não impugnou especificamente a alegação exordial no sentido de que a greve foi deflagrada em virtude de sua inércia, ou seja, concorreu decisivamente para que houvesse a paralisação – hipótese que, de toda forma, constituiria exceção, autorizando o pagamento dos salários do período”. A juíza justificou ainda que é “um contra-senso permitir o desconto salarial em

não sendo ilegal o movimento paredista”, que frustra “o próprio direito à greve, assegurado constitucionalmente”.

O SINDÁGUA e demais sindicatos devem procurar imediatamente a direção da empresa, buscando o tão falado e propalado “entendimento”, que

pode ser efetivamente conquistado com a disposição de anistiar os trabalhadores da medida rigorosamente punitiva representada pelo desconto dos dias parados. Espera-se que, passados os problemas crônicos vividos recentemente e instaurado um novo posicionamento, a direção da COPASA veja efetivamente os trabalhadores como parceiros e peças fundamentais para o sucesso e crescimento da empresa. Os salários para os trabalhadores representam a própria condição de cuidar melhor ou pior de suas responsabilidades familiares e não seria produtora medidas que nos dificultem e nos intranquilizem para o trabalho.

INFLAÇÃO COME OS SALÁRIOS

A categoria aguarda com ansiedade os índices aferidos pela empresa para pagamento da Gratificação por Desempenho Institucional (GDI), dentro de uma variação de 1% a 5% prevista no Acordo Coletivo de Trabalho 2003/2004.

Toda a problemática para apuração da GDI foi exaustivamente discutida quando a proposta surgiu como um instrumento que pretendia substituir a política salarial dentro da empresa, desconsiderando até mesmo os índices de inflação oficial do governo. Felizmente, a categoria realizou um movimento histórico e só permitiu que uma política de GDI fosse assimilada apenas depois de garantida a reposição de perdas salariais acumuladas desde a última data base. A direção da empresa pretendia definir uma GDI com antecipação de um

índice de 10%, o que nos deixaria hoje em situação caótica diante de uma perda gigantesca para a inflação, registrada em 19,36% pelo INPC anual acumulado até 31 de abril 2003. O movimento vitorioso com a forte mobilização dos trabalhadores garantiu um reajuste de 15% nos salários, muito além do que a empresa pretendia. A expectativa de acerto com a inflação acumulada até abril foi transferida para a apuração da GDI, para ser aplicada a partir de 1º de outubro, sem a necessária retroatividade a 1º de maio.

PERDAS SALARIAIS

Enquanto a categoria espera a definição da GDI, o custo de vida continua apertado, mesmo que alguns queiram identificar um galope mais brando do dragão inflacionário. Mesmo com pernas curtas e, em alguns meses até registrando índices negativos, a inflação está aí como uma torneira mal

fechada, esvaziando nossas economias. De maio a setembro, o ICV (Dieese) registrada uma inflação acumulada de 1,44%, enquanto o INPC (IBGE) já salta para 1,98%. O IPCA (IBGE) mostra preços para o consumidor no atacado com variação de 1,79% no mesmo período de quatro meses.

Alguém poderia identificar os percentuais como pequenos, diante de uma cultura recente de índices indecentes de inflação. Na verdade, com uma economia amarrada em camisa de força, os índices passam a ser significativos e cruéis, sobretudo para a classe mais pobre. As maiores variações acontecem exatamente sobre os alimentos, penalizando gigantesco número de brasileiros naufragados pela crise econômica e por um estilo de vida cada dia mais marginalizado.

Inflação acumulada desde a data-base

ÍNDICES	MAI	JUN	JUL	AGO	SET	ACUM
ICV (Dieese)	0,24	- 0,26	0,35	- 0,15	1,26	1,44
INPC (IBGE)	0,99	- 0,06	0,04	0,18	0,82	1,98
IPCA (IBGE)	0,61	- 0,15	0,20	0,34	0,78	1,79

GDI deve ser paga em outubro, mas continua sendo boa proposta de PR

A categoria espera com ansiedade a divulgação dos índices de GDI apurados para cada área da empresa. Infelizmente, a direção da COPASA não ofereceu a transparência necessária e dificultou até mesmo o acompanhamento dos parâmetros e aferição dos índices da gratificação, fazendo todo o trabalho com equipes fechadas, em cima de metas consideradas quase inatingíveis se as analisarmos dentro das condições estruturais da empresa.

O Sindicato mantém sua postura de que a GDI deve ser entendida como o programa de aferição da Participação nos Resultados, como forma estimuladora da produtividade e crescimento da empresa. Este estímulo só pode alcançar seu objetivo se a empresa contemplar antes as condições necessárias para exercício profissional, com salários condizentes e instrumentos eficazes de trabalho.

Uma GDI pouco poderia representar numa contingência de inflação em sistemático

crescimento, mesmo que a passos considerados magrinhos, se os salários ficarem represados, com perdas significativas. O acordo coletivo assinado pela categoria neste ano prevê, positivamente, que a aferição e pagamento da GDI deverá ocorrer a cada trimestre. Isto poderia representar algum alívio, mas que fica totalmente prejudicado diante da pouca transparência na discussão deste direito dentro da COPASA.

A GDI só pode representar efetivamente uma conquista e servir de instrumento de estímulo ao desempenho, se for tirada dela a intenção de substituir reajustes inflacionários e, ainda, se impedir que ela promova a completa distorção nos valores de remuneração dentro da empresa, sepultando o princípio de isonomia. Seguramente a GDI precisa ser melhor discutida, de forma que não se transforme em instrumento que desqualifique uma das maiores conquistas da categoria, o Plano de Cargos, Carreiras e Salários.