

Copasa acrescenta redutores que diminuem valor da PL

Menores níveis ficam prejudicados com proposta do limite de UM salário, que não foi negociado pela Comissão

<p>Proposta dos representantes da empresa</p> <ul style="list-style-type: none">• 30% fixo e 70% proporcional aplicação do PI como indicador• Pagamento de 30% do valor em fevereiro e 70% em agosto• Distribuição de PL no percentual de 25%, limitado a 25% do montante a ser distribuído aos acionistas	<p>Proposta dos representantes dos sindicatos</p> <ul style="list-style-type: none">• 40% fixo e 60% proporcional• não utilizar indicador para o ano de 2004• Pagamento de 30% em fevereiro e 70% em agosto• Distribuição de PL no percentual de 25% do montante a ser distribuído aos acionistas	<p>Posição da empresa</p> <ul style="list-style-type: none">• 30% fixo e 70% proporcional• Programa de Investimento como indicador• Pagamento de 10% em fevereiro e 90% em agosto. Estes percentuais poderão ser revistos, caso o pagamento da primeira parcela seja efetuado em abril• Distribuição de PL no percentual de 25%, limitado a 25% do que for distribuído aos acionistas
--	--	--

A direção da Copasa divulgou dentro da empresa, através do boletim Gota D'água, uma posição completamente diferente da negociada pelos integrantes da Comissão de Estudos para Pagamento da Participação nos Lucros.

Depois de longo tempo de reuniões e um resultado praticamente consensual, a Comissão apresentou duas alternativas para apreciação da direção da empresa. Na primeira delas, apresentada pelos representantes da empresa, foi defendida uma proposta de pagamento da PL com uma parcela igual para todos de 30% do valor a ser distribuído e 70% proporcional ao salário. Os representantes dos trabalhadores, que defendemos o pagamento de um valor linear (igual), após as negociações, buscamos minimizar as intenções da empresa, sugerindo, no mínimo, 40% de parcela fixa e 60% de parcela proporcional. Manifestamos ainda que não concordamos com a utilização do Programa de Investimento (PI) como único indicador para medir os resultados e sugerimos outros instrumentos mais universais, como aumento da receita bruta, GDI e outros, que pudessem ser acompanhados pelos trabalhadores, com capacidade de interferir positivamente sobre eles. Manifestamos nossa opinião de que o Programa de Investimento é manipulado por um conjunto muito reduzido de profissionais e que invalida qualquer esforço da categoria por maior produtividade.

A posição divulgada pela direção da empresa desconsidera a sua própria proposta defendida por seus representantes na Comissão e não leva também em consideração a alternativa apresentada pelos representantes dos Sindicatos participantes (Sindágua, Senge, Administradores e Rodoviários). A Copasa apareceu com uma posição completamente nova e pior, com mais um novo redutor de UM SALÁRIO como "limite máximo acrescido



da GDI". Esta posição prejudica todo o entendimento costurado pelas partes representativas nas negociações da Comissão da PL, prejudicando os trabalhos e repercutindo muito negativamente principalmente sobre os menores salários da empresa.

O Sindicato reuniu-se com o presidente da Copasa, Mauro Ricardo, na tarde da última terça-feira, e fez várias ponderações para que a proposta de PL seja otimizada e possa realmente nascer como um instrumento de estímulo e de desenvolvimento da produtividade da empresa. Conseguiu ainda do presidente da empresa o compromisso de receber os integrantes Comissão da PL para que os pontos de vista discordantes sejam melhor esclarecidos, permitindo que o direito não seja prejudicado.

Comunicação parcial tenta minar negociações positivas da PL

“Chegou a hora de participar”. Este título do boletim distribuído pela Copasa é o menos adequado na defesa das condições apresentadas para o pagamento da Participação nos Lucros. O boletim não consegue informar como os trabalhadores poderiam participar de forma a melhorar os resultados da empresa. Isto porque o indicador pretendido está fora do alcance de uma interferência positiva por parte dos trabalhadores. Somente um grupo gerencial restrito poderá viabilizar a execução das obras programadas e toda a categoria fica sujeita a tais decisões. Colocar o Programa de Investimento como indicador é transformá-lo em um redutor. Os investimentos programados em R\$ 800 milhões foram reprogramados para R\$ 521 milhões para 2004. A própria empresa apresenta números que permitem uma previsão de que neste ano conseguirá atingir somente 60% dos investimentos programados. Com isto, este indicador reduz em 40% o valor a ser distribuído aos trabalhadores como PL, caindo dos R\$ 9,5 milhões para aproximados R\$ 5,7 milhões. Da mesma forma, a empresa já projeta os programas de investimento para os próximos dois anos, prevendo R\$ 1 bilhão 320 milhões para 2005 e R\$ 706 milhões para 2006. As metas, como já afirmamos por diversas vezes, estão sujeitas a todo tipo de interferências externas, menos dos trabalhadores.

A Copasa se acostumou a trabalhar com a divulgação parcial de suas propostas para acordo. No

boletim distribuído aos trabalhadores a empresa não informa sobre ofício enviado ao Sindicato, onde condiciona o pagamento da primeira parcela em fevereiro a apenas 10% e 90% em agosto. Solicita a mudança do pagamento da primeira parcela para abril, alegando dificuldade de caixa no momento em que as tarifas estariam mais defasadas. Esta informação não foi passada aos trabalhadores. A empresa preferiu falar em pagamento da primeira parcela no “primeiro semestre” e, da segunda, no “segundo semestre”.

Este estilo de informação da empresa serve a uma grande confusão para entender suas propostas e se assemelha ao que fez na época em que implantou a GDI, quando colocou na intranet formulário para o trabalhador fazer uma opção entre as várias alternativa de reajuste fixo de da parte variável, como se não existisse sindicato ou que estivesse negociando um Acordo Coletivo de Trabalho. Da mesma forma que a empresa trunca informações aos trabalhadores, se metendo a elaborar que induzem respostas da categoria, o Sindicato estaria fazendo um papel nada adequado se torcesse as informações das regulamentações disciplinares, induzindo nossos companheiros à desobediência. Seria apenas uma medição de força. E neste sentido, os donos do poder dentro da empresa parecem querer mostrar que são infalíveis e dignos da mais completa obediência.

Proposta defendida pelos representantes da Copasa na Comissão da PL

Nível salarial	s nominal	gdi	remuner total	PL fixa	PL proporcional	PL TOTAL
1	R\$ 355,00	R\$ 64,00	R\$ 419,00	R\$ 109,86	R\$ 65,25	R\$ 175,11
2	R\$ 435,00	R\$ 78,00	R\$ 513,00	R\$ 109,86	R\$ 79,88	R\$ 189,74
3	R\$ 539,00	R\$ 97,00	R\$ 636,00	R\$ 109,86	R\$ 99,04	R\$ 208,90
4	R\$ 668,00	R\$ 120,00	R\$ 788,00	R\$ 109,86	R\$ 122,71	R\$ 232,57
5	R\$ 812,00	R\$ 146,00	R\$ 958,00	R\$ 109,86	R\$ 149,18	R\$ 259,04
6	R\$ 991,00	R\$ 178,00	R\$ 1.169,00	R\$ 109,86	R\$ 182,04	R\$ 291,89
7	R\$ 1.182,00	R\$ 213,00	R\$ 1.395,00	R\$ 109,86	R\$ 217,23	R\$ 327,09
8	R\$ 1.431,00	R\$ 258,00	R\$ 1.689,00	R\$ 109,86	R\$ 263,01	R\$ 372,87
9	R\$ 1.723,00	R\$ 310,00	R\$ 2.033,00	R\$ 109,86	R\$ 316,58	R\$ 426,44
10	R\$ 2.152,00	R\$ 387,00	R\$ 2.539,00	R\$ 109,86	R\$ 395,37	R\$ 505,23
11	R\$ 2.553,00	R\$ 460,00	R\$ 3.013,00	R\$ 109,86	R\$ 469,18	R\$ 579,04
12	R\$ 3.074,00	R\$ 553,00	R\$ 3.627,00	R\$ 109,86	R\$ 564,80	R\$ 674,65
13	R\$ 3.881,00	R\$ 699,00	R\$ 4.580,00	R\$ 109,86	R\$ 713,20	R\$ 823,06
14	R\$ 4.983,00	R\$ 897,00	R\$ 5.880,00	R\$ 109,86	R\$ 915,63	R\$ 1.025,49
15	R\$ 5.981,00	R\$ 1.078,00	R\$ 7.059,00	R\$ 109,86	R\$ 1.099,23	R\$ 1.209,09

Hipótese com indicador de investimento de 0,40 (cumprimento de 40% da meta de investimento para 2004, PI = R\$ 52000000,00)
 a) lucro a ser distribuído entre os empregados de R\$ 9500000,00 * 0,40 = R\$ 3800000,00 - b) forma de distribuição - 30% linear e 70% proporcional
 c) Massa salarial da copasa em julho/04 - R\$ 17081947,00 d) Numero de trabalhadores - 10377

Proposta defendida pelos representantes sindicais na Comissão da PL

Nível salarial	s nominal	gdi	remuner total	PL fixa	PL proporcional	PL TOTAL
1	R\$ 355,00	R\$ 64,00	R\$ 419,00	R\$ 366,19	R\$ 139,81	R\$ 506,01
2	R\$ 435,00	R\$ 78,00	R\$ 513,00	R\$ 366,19	R\$ 171,18	R\$ 537,38
3	R\$ 539,00	R\$ 97,00	R\$ 636,00	R\$ 366,19	R\$ 212,22	R\$ 578,42
4	R\$ 668,00	R\$ 120,00	R\$ 788,00	R\$ 366,19	R\$ 262,94	R\$ 629,14
5	R\$ 812,00	R\$ 146,00	R\$ 958,00	R\$ 366,19	R\$ 319,67	R\$ 685,87
6	R\$ 991,00	R\$ 178,00	R\$ 1.169,00	R\$ 366,19	R\$ 390,08	R\$ 756,27
7	R\$ 1.182,00	R\$ 213,00	R\$ 1.395,00	R\$ 366,19	R\$ 465,49	R\$ 831,69
8	R\$ 1.431,00	R\$ 258,00	R\$ 1.689,00	R\$ 366,19	R\$ 563,60	R\$ 929,79
9	R\$ 1.723,00	R\$ 310,00	R\$ 2.033,00	R\$ 366,19	R\$ 678,38	R\$ 1.044,58
10	R\$ 2.152,00	R\$ 387,00	R\$ 2.539,00	R\$ 366,19	R\$ 847,23	R\$ 1.213,42
11	R\$ 2.553,00	R\$ 460,00	R\$ 3.013,00	R\$ 366,19	R\$ 1.005,39	R\$ 1.371,59
12	R\$ 3.074,00	R\$ 553,00	R\$ 3.627,00	R\$ 366,19	R\$ 1.210,28	R\$ 1.576,47
13	R\$ 3.881,00	R\$ 699,00	R\$ 4.580,00	R\$ 366,19	R\$ 1.528,28	R\$ 1.894,47
14	R\$ 4.983,00	R\$ 897,00	R\$ 5.880,00	R\$ 366,19	R\$ 1.962,07	R\$ 2.328,27
15	R\$ 5.981,00	R\$ 1.078,00	R\$ 7.059,00	R\$ 366,19	R\$ 2.355,49	R\$ 2.721,68

Hipótese sem indicador de investimento
 a) lucro a ser distribuído entre os empregados de R\$ 9500000,00 - b) forma de distribuição - 40% linear e 60% proporcional
 c) Massa salarial da copasa em julho/04 - R\$ 17081947,00 d) Numero de trabalhadores - 10377

Nestas duas tabelas ao lado, fazemos simulações de como seriam os valores da Participação nos Lucros, conforme as alternativas encaminhadas pelos representantes da própria Copasa e da representação sindical na Comissão.

Na primeira, são demonstrados os resultados, considerando-se a aplicação do Programa de Investimento como o indicador pretendido pela empresa, estimando-se que seriam realizados 60% das metas.

Na segunda, proposta pelos sindicatos, são calculados os pagamentos da PL sem o indicador.

A opção divulgada pela direção da Copasa não contempla nenhuma destas duas tabelas, pois além do Programa de Investimentos como redutor, ainda apresentou um salário como limite máximo do benefício.