

REGISTRO

SINDÁGUA-MG

2005

24 MAIO

Nº 126

CUT

Sind. dos Trab. Ind. de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Est. de MG

Copasa apresenta nova proposta

A Copasa apresentou nesta segunda, 23, nova proposta para acordo coletivo, que será submetida à Assembléia Geral da categoria. Apesar de melhorar pontos importantes em nossa pauta de reivindicações, a empresa insiste em não enxergar a inflação acumulada e propõe reajuste salarial fixo de 4,61%, incorporando mais 2% na GDI.

Reafirmamos para a Copasa nossa posição de luta incondicional pela reposição de perdas salariais registradas pela inflação (INPC-IBGE).

Registramos ainda nossa posição radicalmente contrária à continuidade da GDI como vem sendo administrada pela empresa. Não se pode mais aceitar um instrumento que abocanha um pedaço do nosso salário, obrigando-nos a um sobreesforço para garantir o que já é nosso por justiça. Os trabalhadores buscam também consertar a tragédia provocada pela GDI na estrutura de cargos, fabricando na empresa remunerações diferentes para os mesmos cargos e funções.

Reproduzimos abaixo os principais pontos da resposta da Copasa (o documento integral com as respostas pode ser visto na página do

SINDÁGUA, na internet).

Convocamos todos os companheiros para a total mobilização em todo o Estado, fortalecendo as negociações coletivas, até que a categoria tenha suas justas reivindicações atendidas.

Compareça às assembleias!

ASSEMBLÉIA

**QUARTA-FEIRA - 25 DE MAIO,
12 HORAS - SEDE DO SINDÁGUA
(Demais localidades às 8 horas)**

**Mobilize os companheiros!
Vamos engrossar a luta por um acordo justo!**

Principais propostas da Copasa

1- REAJUSTE SALARIAL de 4,61%
2- GDI de 2%
3- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO após o primeiro dia, desde que a substituição exceda 30 dias. Limite de pagto alterado de 90 para 180 dias;
4- Instituir, em 60 dias, "comissão" para definir a PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS;
5- DESCONTO DE ADIANTAMENTO DE FÉRIAS. Parcelamento em 7 vezes, para quem opta em vender os 10 dias, e de 10 vezes para quem goza 30 dias de férias;
6- TÍQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO. Passa de R\$ 8,72 para R\$ 10,00 (sem desconto);
7- CESTA BÁSICA passa de R\$ 160 para R\$ 170,00 (com desconto sobre os trabalhadores);
8- ALIMENTAÇÃO EM VIAGEM. Em Minas, R\$ 30,00, almoço/jantar Outros estados, R\$ 40,00
Lanche no valor único de R\$ 5,00
9- PERNOITE. Reajuste pelo INPC,

passando de R\$ 20,62 para R\$ 21,98
10- PRÊMIO MOTIVACIONAL. A base de cálculo (R\$ 895,75) será reajustada pelo INPC, passando para R\$ 954,96, mantendo o percentual de 20% de prêmio
11- GADVI. Criação de comissão com os sindicatos para rever normas
12- AUXÍLIO FUNERAL. Reajuste de 6,61%, passando de R\$ 871,50 para R\$ 929,10
13- AUXÍLIO FUNERAL de 50% deste valor para APOSENTADOS que tenham renda mensal de até 5 salários mínimos;
14- AUXÍLIO-CRECHE valor de R\$ 141,09 é alterado da seguinte forma:
Crianças até 2 anos: R \$ 300,00
De 2 a 7 anos: R \$ 170,00
Até 7 que dependam de

cuidados especiais R \$ 300,00
15- ADOÇÃO LEGAL DE CRIANÇAS
Até 1 ano: 120 dias de licença
De 1 a 4 anos 60 dias de licença
De 4 a 8 anos 30 dias de licença
16- SIMBOLOGIA: Abono de pontos de 8 horas por semestre, para acompanhamento de filhos a médicos, dentistas, reuniões escolares e equiparados.
17- TABELA DE BENEFÍCIOS. Correção pelo mesmo índice aplicado aos salários;
18- COMPLEMENTO DE AUXÍLIO DOENÇA. Valor de até um 1 salário mínimo concedido a partir do quarto mês de afastamento, ampliando o prazo de pagamento de até 6 meses para até 12 meses;
19- AUXÍLIO EDUCAÇÃO. Reembolso passa de R\$ 217,06 para R\$ 300,00/semestre até o curso superior. Para dependentes, até

a concusão do ensino médio;
Filhos acima de 7 anos portadores de cuidados especiais: R\$ 300,00 mensais;
20- AUXÍLIO EDUCAÇÃO;
21- SALDO DE SAÚDE. Reajuste pelo INPC, passando de R\$ 1.085,30 para R\$ 1.157,03. Parcelamento de consultas realizadas pelos pais e dependentes maiores de 21 anos;
Extensão dos convênios de baixo risco para dependentes maiores de 21 anos ou 24 anos, se universitário, também com parcelamento, sem subsídio, até 5 vezes;
22- ASSISTÊNCIA ESPECIAL. Passa de R\$ 260,00 para R\$ 380,00;
23- MULTA RESCISÓRIA sobre o FGTS, considerando a correção dos planos Collor e Verão
24- PCCS. Proposta de revisão até dezembro/2005 (com participação dos sindicatos), fazendo ajustes de desvios de função até setembro/2005. Reenquadramento, em 60

GDI evolui para assédio moral

As argumentações do Sindicato contra a GDI são dignas de causar vergonha em qualquer um que defenda este modelo perverso de remuneração. Os idealizadores deste monstro não conseguem fazer uma defesa convincente de nenhum benefício localizado em função da GDI. Não conseguem dar respostas quando mostramos que as diferenças de condições não foram consertadas, antes de exigirem respostas idênticas em todos os setores da empresa.

A Copasa implantou esta coisa de cima para baixo, obrigando os trabalhadores a uma sonora greve. Queria enfiar em nossa goela o reajuste ZERO de salários e deitar sobre nosso ombro uma GDI de 19,36%. A greve garantiu os 15% de reajuste, mas no ano seguinte tivemos que enfrentar a mesma praga.

Alguns gestores passaram por uma verdadeira lavagem cerebral, atrás da falácia da “primeira empresa do Brasil”, com números espetaculares, que começaram a ser desmascarados como verdadeira “propaganda enganosa”. Afinal de contas, para quem falava insistentemente nos R\$ 2,7 bilhões, prometendo R\$ 800 milhões para o Programa de Investimento em 2004, viu esta possibilidade despenca para R\$ 520 milhões, um “errinho” de cerca de R\$ 300 milhões. A empresa não deixou transparente para os trabalhadores quais os fatores que

influenciaram para que o Programa de Investimento chegasse a “apenas” R\$ 350 milhões. Pior ainda, ninguém explicou quais os fatores da queda vertiginosa na expectativa dos marqueteiros que encheram a empre-



sa de livrinhos, que tampavam as mesas em todos os cantos que andávamos.

Pregaram coisas fabulosas antes de preparar a empresa. Não deram condições de trabalho satisfatórias e começaram a exigir desempenho muito além da capacidade dos trabalhadores. Treinaram e retreinaram chefias para aplicarem modelos autoritários de exigências de metas. Desigualaram os trabalhadores de cabo a rabo no Estado.

Penalizam localidades a continuarem com a lanterna na tabela de desempenho da GDI. Não que estas localidades não trabalhem. Mas, sim, porque tais localidades foram aban-

donadas e são medidas como se tivéssemos na empresas condições de trabalho uniformizadas e universalmente bem distribuídas.

Os idealizadores da GDI não podem imaginar o que é um companheiro em um certo distrito viajar 320 quilômetros por dia para fiscalizar os 31 poços artesianos que servem à região. Não levam em consideração os problemas graves provocados por prestadores de serviços terceirizados e que contribuem para o fracasso na reputação de qualidade da Copasa em tantas localidades.

Como gratificação, a GDI só poderia ser aceita como um prêmio de produtividade. Mas nunca terá uma boa imagem como a empresa de RFA

**QUEREMOS REPOSIÇÃO
INTEGRAL DE PERDAS**