

REGISTRO

SINDÁGUA-MG

2006

24/março

Nº 138

CUT

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

Campanha Salarial 2006

VAMOS MOSTRAR NOSSA FORÇA!

A palavra de ordem da Campanha Salarial deste ano é: UNIÃO. É necessária mobilização da categoria para negociarmos melhores condições de trabalho e conquistarmos um reajuste nos salários que traga ganho real para os trabalhadores. Se o crescimento da empresa é real, o nosso aumento também tem que ser.

A Campanha Salarial 2006 vai diferenciar-se das demais pelo fato de a categoria amargar um piso próximo do salário mínimo e com achatamentos sa-

lariais ocasionados pela ausência de um Plano de Cargos Carreiras e Salários que ofereça perspectivas de crescimento e valorize o esforço dos trabalhadores.

Vamos mostrar para a direção da empresa que merecemos mais. Temos que construir um amplo movimento unificado da categoria, com a participação de todos os trabalhadores nas assembleias e já preparando o terreno para uma luta consciente e responsável por um acordo justo.

Assembléia Geral

Quarta-feira, dia 29

O SINDÁGUA-MG realizará no dia 29 de março a Assembléia Geral para tratar da Campanha Salarial 2006 e construir a Pauta de Reivindicações deste ano.

Na Regional, a Assembléia acontecerá às 18h na sede do Sindicato, Rua Congonhas 518 – Santo Antônio.

Nas áreas operacionais, as assembleias serão realizadas no horário e local definido pelo diretor ou dirigente sindical de cada localidade.

Uma boa negociação depende de sua participação. É preciso que os trabalhadores levantem todas as suas necessidades e apresentem propostas e sugestões para incluirmos na pauta de reivindicações.

Medidas da empresa prejudicam a PL Trabalhadores asseguram alcance de metas e são penalizados com cortes

A Participação nos Lucros (PL), conquista da categoria negociada com a empresa após à grande mobilização e da greve dos trabalhadores em 2003, terá seu pagamento agora no mês de abril. Os resultados demonstram o empenho e responsabilidade dos trabalhadores para o alcance de metas: em 2005, a lucratividade cresceu 14%, depois de já ter alcançado 11% no ano anterior.

Este esforço dos trabalhadores, no entanto, recebeu um reconhecimento negativo da empresa, que mexeu unilateralmente nas regras PL, de forma a prejudicar a categoria. Escorada em algo denominado como “decisão do Conselho de Administração”, a empresa descontará do valor da PL de cada companheiro horas não trabalhadas em várias situações. Para ilustrar a falta de sensibilidade e radicalismo da empresa, um trabalhador que faltar por estar no velório de um familiar (direito garantido legalmente) estará perdendo um pedaço da sua PL. Devemos ressaltar, no entanto, que a PL reflete um esforço coletivo e que a empresa adota erroneamente critérios individuais para estabelecer o pagamento.

O SINDÁGUA vem tentando, de todas as formas, sensibilizar a direção da empresa para que os descontos relativos à PL fossem reconsiderados, mas a decisão manteve a maioria dos descontos que, definitivamente, não podemos concordar. A direção da empresa se limita em informar que o Conselho de Administração não aprovou as indicações do Sindicato e que fez opção pelos cortes, ou seja, para que o pagamento da PL considerasse estritamente as horas efetivamente trabalhadas em 2005.

Segundo a empresa, seu “Conselho de Administração” aceita pagar apenas os afastamentos por acidente de trabalho até 15 dias, desconsiderando afastamentos acima deste período e também por motivo de doença. Para o “Conselho”, o trabalhador não pode se

- **Lucro da empresa R\$ 308.000.000,00**
- **Valor a ser distribuído como PL R\$ 19.549.000,00**
- **Crescimento dos lucros 14%**
- **Pagamento de 30% em abril e de 70% em outubro**

acidental e nem adoecer, e vários direitos legítimos de faltas abonadas estabelecidos na Constituição e na CLT estão sendo simplesmente jogados na lata de lixo. Não levou em conta a precarização das relações de trabalho, o aumento de doenças ocupacionais e o número de acidentes que estão ocorrendo na empresa devido às inúmeras pressões sofridas pelos trabalhadores para cumprirem metas e mais metas e apresentarem resultados cada vez mais difíceis de serem alcançados.

O Conselho de Administração, usado como “escudo”, não pode negar que mesmo com as faltas, com as licenças maternidade e paternidade e com os afastamentos, a Copasa teve lucro. Um lucro nunca antes visto na história desta empresa. Lucro que foi conseguido através do empenho da categoria. Nada mais justo, que este lucro seja dividido entre os trabalhadores, para compensar o esforço realizado para que a empresa obtivesse esta rentabilidade

É lamentável que o Conselho de Administração e a direção da Copasa sejam incapazes de perceber que estes cortes servirão apenas para desgastar a relação trabalhador-empresa e desvalorizar a importante conquista da categoria, que conseguiu aumentar a receita bruta da Copasa em mais de 20% no último ano. Este ano, (sem as horas cortadas) os trabalhadores com menores salários devem receber de PL aproximadamente dois salários e meio e os maiores salários algo em torno de 1,2 salário.

Mobilização contra a política de cortes

Na Campanha Salarial 2006, temos que ampliar nossas mobilizações, estabelecer com o conjunto dos trabalhadores as regras para pagamento da PL e inseri-las dentro do Acordo Coletivo de Trabalho. Só assim, não seremos surpreendidos com a implantação de descontos e metas definidas apenas pela empresa e nem precisaremos ficar correndo atrás do presidente, para intervir junto ao Conselho de Administração, para que estes sejam mais humanos e democráticos.