

Copasa apresenta primeira contraproposta que ainda não atende os trabalhadores

INPC simples. Esta é a proposta apresentada pela Copasa para reajustar os salários, estimando um índice de 5,16% para serem aplicados a partir de 1º de maio. Apesar de avançar em muitos outros pontos, a direção da empresa fica devendo uma mudança de postura diante de reivindicações imprescindíveis da categoria, como a reconstrução de forma paritária de um Plano de Cargos e Salários, apuração e pagamento correto de um índice de produtividade, além da correção de problemas crônicos como os descontos irregulares de multas e danos sofridos em veículos da empresa. Também propõe “continuar trabalho” para submeter à aprovação da direção da empresa, a resolução dos graves problemas enfrentados por trabalhadores em locais isolados.

As negociações coletivas deste ano mostram a mudança de postura da direção da Copasa que, ao contrário dos anos anteriores, já garantiu a data-base, não pressionado para fechar acordo e permitindo que avancemos na discussão das propostas. Esta mudança ficou clara até mesmo em discurso do presidente Ricardo Simões, quando ressaltou como uma das prioridades a modelagem de um novo Plano de Cargos e Salários. A postura, que sempre cobramos, é a da preservação da empresa e do papel social que ela presta ao povo, tendo como princípio a qualificação dos trabalhadores e adoção de todas as condições para exercício profissional.

O sindicato sempre ressaltou a oportunidade da reconstrução da Copasa pela nova diretoria, composta com quatro trabalhadores de carreira na empresa e que conhecem a dedicação dos trabalhadores e o trabalho de responsabilidade social e de saúde prestado ao povo com os serviços de saneamento. Esta postura se mostrou ausente na primeira contraproposta, considerada pelo Sindicato, muito a desejar. Devemos lembrar que, segundo levantamentos do Dieese, a grande maioria das empresas concederam ganhos reais em 80% dos acordos coletivos assinados no ano passado.



Os principais pontos da contraproposta da empresa são:

Reajuste de pelo INPC estimado para maio em 5,16%;

Reajuste de 10,06% no ticket refeição, que passaria para R\$ 393,60 (17,89 em valor facial);

Auxílio educação também reajustado pelo INPC estimado de 5,16%, estendendo-o para todos os cursos de nível superior;

Auxílio educacional especial, valor mensal passaria de R\$ 386,00 para R\$ 400,82;

Saldo saúde também reajustado pelo INPC de 5,16%, passando para R\$ 1.545,28. Seria constituído ainda um fundo com 10% do valor global, a ser utilizado como suplemento de saldo saúde de pessoas que tenham exaurido sua cota individual, limitando a utilização em 50%;

A cesta básica seria reajustada em 7,55%, passando para R\$ 261,44;

Cesta de Natal também reajustada em 7,55%;

Assistência Especial, para compra de medicamentos e tratamentos, reajustada pelo INPC, passando para R\$ 534,42;

Auxílio funeral reajustado pelo INPC de 5,16%, passando para R\$ 1,413,00;

A empresa propõe também assumir o ônus da liberação de três diretores para o SINDÁGUA, devendo a entidade arcar com os outros quatro liberados

Participação nos Lucros de 2008

Empresa não pretende recorrer da decisão judicial

Durante reunião, no dia 28 de abril de 2010, o presidente do Conselho de Administração da Copasa, João Antônio Fleury Teixeira, declarou que a empresa não pretende recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) na ação referente à Participação nos Lucros (PL) de 2008, considerando a solicitação feita pelos sindicatos.

Fleury explicou que a Copasa estava aguardando o resultado dos embargos declaratórios, que são questionamentos para entender o acórdão publicado em 18 de março de 2010. Foi ressaltado pelos presentes que a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que manteve a decisão judicial estabelecendo a distribuição 100% linear da PL 2008, no último dia 15, julgou improcedentes os embargos apresentados pela empresa.

O presidente do Conselho de Administração da Copasa disse que a empresa já estaria fazendo os cálculos para saber como será feito o pagamento



aos trabalhadores que receberam a menos e o desconto daqueles que receberam a mais. Fleury destacou que ainda dependia de uma resposta da alta direção da Copasa para definir as regras de devolução e reembolso, além de fechar a questão sobre o recurso na terceira instância (TST).

O assunto foi levantado pelo SINDÁGUA MG durante reunião sobre as mudanças do plano previdenciário da Previminas.

Plano de previdência complementar

Copasa e Governo não aceitam dividir riscos

“A empresa não vai ceder, não vai mudar a posição que ela já tomou”, declarou o presidente do Conselho de Administração da Copasa, João Antônio Fleury Teixeira, em resposta às entidades sobre a modalidade CD (Contribuição Definida) imposta pela empresa aos trabalhadores.

O SINDÁGUA e representantes de outras entidades que compõem o Grupo Complementação se reuniram com o presidente do Conselho na última quarta-feira (28/04) para buscar abrir o debate sobre alternativas mais benéficas para a categoria, como a modalidade CV (Contribuição Variável).

Segundo Fleury, a proposta das entidades foi discutida pela direção da Copasa, mas não foi aceita por que a empresa não vai implantar um plano que possa trazer riscos no futuro. Destacando ainda, que Estratégia Previdenciária elaborada em conjunto pela Copasa e Previminas já havia sido aprovada, inclusive pelo Governo de Minas e pela Advocacia do Estado. “O Governo não vai mudar essa proposta, só aquilo que ilegal e o plano CD não é ilegal”, declarou.

Para o SINDÁGUA fica claro que este é mais um “choque de gestão” do Governo de Minas, que busca economizar recursos em detrimento dos benefícios dos trabalhadores. Visto que, a Copasa vai economizar milhões de reais, anualmente, com a mudança do plano BD para o CD. Enquanto a empresa se preocupa em engordar seu caixa, os trabalhadores deixam de ter um plano real de previdência complementar, com benefícios vitalícios e que garantem uma aposentadoria tranquila no futuro, e passam a ter apenas um plano de investimento financeiro, com riscos individualizados e benefício por tempo determinado.

Nem a Copasa nem o atual Governo do Estado estão dispostos a assumir possíveis riscos no futuro, ou seja, se houver algum déficit no novo plano ele terá que ser equacionado somente pelo trabalhador, se ele tiver condições para isso. O SINDÁGUA reitera a defesa da modalidade CV e vai buscar todas as formas de garantir os interesses dos participantes, atuais e futuros.