

REGISTRO

SINDÁGUA-MG

2011

14/julho

211

CUT

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



Greve mostra nossa força

A greve foi por tempo determinado, mas um dia foi suficiente para mostrar a capacidade de mobilização da categoria. De forma organizada e sem prejudicar o abastecimento da população, trabalhadores em todo o Estado cruzaram os braços e manifestaram a sua insatisfação com o descaso da empresa sobre a valorização dos seus empregados.

De norte a sul do Estado, os trabalhadores aderiram em massa à greve e cantaram

em coro "Se a Copasa não pagar ole ole olá, eu vou parar!!!". Isso demonstra que os sindicatos não estão blefando e a categoria está realmente disposta a lutar pelos seus direitos e não vai desistir das suas reivindicações.

O estado de greve continua. Assim como permanece a mobilização de fazer o que for necessário para garantirmos as nossas conquistas, a valorização dos trabalhadores e a melhoria dos nossos salários.

No próximo dia 19, as assembleias vão avaliar a nova proposta patronal e definir os rumos da Campanha Salarial 2011/2012. É importante deixar claro que são os trabalhadores que decidem o caminho a seguir. Portanto, não adianta a direção da empresa divulgar como "última", por que se a proposta não estiver de acordo com as reivindicações da categoria, vai ser rejeitada mais uma vez. A decisão é do trabalhador, não dos chefinhos!



**ASSEMBLEIA GERAL DIA 19 DE JULHO – TERÇA-FEIRA
CAPITAL 18 horas e INTERIOR horário a definir**

Nova proposta não agrada

A proposta patronal encaminhada pelo ofício 441/2011 PRE, no último dia 12 de julho durante a paralisação da categoria, é praticamente a mesma apresentada anteriormente. A única alteração foi que, finalmente, a empresa entendeu que não deve mexer na reposição das perdas inflacionárias (INPC) e apresentou uma proposta de reajuste salarial de 6,3% + 1,5% no índice da GDI, que passaria para 13,5%.

Na análise do SINDÁGUA-MG, Senge e Saemg a proposta não representa um avanço significativo e não traz ganho real efetivo nos salários. Reajustar a GDI em 1,5% não quer dizer que todos os trabalhadores vão ter esse reajuste no bolso. Não podemos esquecer que a GDI é uma remuneração variável, além de ser inconstante, apresentar grandes diferenças entre as localidades, ainda depende do cumprimento de metas e também dos investimentos da empresa.

Durante a reunião no Ministério Público do Trabalho (MPT), ocorrida durante a greve, os sindicatos apresentaram os dados da empresa, mostrando que as últimas apurações comprovam que a GDI está em queda e, com isso, pode representar perdas para o trabalhador. Dessa forma, transferir o ganho real para a GDI tem que ser num percentual que beneficie os trabalhadores.

Os sindicatos e a procuradora do MPT, Yamara Viana de Figueiredo, tentaram sensibilizar os representantes

da Copasa para a necessidade de avançar na proposta e garantir o ganho real nos salários. Diferentemente da administração anterior, que em reuniões como essas enviava a coordenação das negociações e o diretor de Gestão Corporativa, a atual gestão da Copasa só encaminhou advogados, que não se dispuseram nem mesmo a entrar em contato com a alta direção da empresa e durante a reunião já descartaram qualquer possibilidade de alterar a proposta apresentada.

Mesmo diante da intransigência dos representantes patronais, os sindicatos elaboraram uma contraproposta para a Copasa. Os dirigentes sindicais ressaltaram a necessidade de repor integralmente as perdas inflacionárias (6,3%) e apresentar um ganho real de pelo menos 2% nos salários ou 3% na GDI.

Para possibilitar que a empresa tenha tempo hábil para ajustar a sua proposta às reivindicações dos trabalhadores, a procuradora do Trabalho agendou uma nova reunião no MPT para o próximo dia 15 e os sindicatos marcaram as assembleias para o dia 19 de julho.

Mais do que divulgar em seus boletins que ainda está negociando com os sindicatos, a direção da Copasa deve concretizar sua disposição em negociar encaminhando representantes que saibam ouvir os anseios dos trabalhadores e avançar no reajuste dos salários.

Copasa desdenha da mobilização dos trabalhadores

Na última reunião no MPT, mais uma vez a empresa deu mostra de que não está empenhada em encerrar os conflitos da campanha salarial e ainda desdenhou da mobilização dos trabalhadores.

Demonstrando total descaso com a negociação, a Copasa enviou três advogados para representá-la. Seus representantes não tinham nenhuma autonomia para negociar, sua função era, única e exclusivamente, entregar o recado da empresa: “esta é a nossa última proposta”. Além disso, questionaram o número de trabalhadores que aderiram à greve, declarando que havia apenas 100 pessoas na porta da empresa. O que pode ser contrastado pelas fotos da mobilização da Região Metropolitana de Belo Horizonte (RMBH), que seguiu em passeata até o MPT.

A todo o momento os representantes patronais tencionavam os dirigentes sindicais, querendo definir quando as assembleias deveriam ser realizadas e ainda, praticamente, afirmando que a categoria aprovaria a proposta da empresa.

O SINDÁGUA-MG destacou que a proposta já havia sido amplamente vaiada pelos trabalhadores concentrados em frente à Regional e que seria uma irresponsabilidade apresentá-la sem ao menos buscar melhorar o item de reajuste salarial, visto que, a categoria estava em estado de greve desde o dia 14 de junho e uma nova rejeição da proposta levaria, naturalmente, à deflagração de uma greve por tempo indeterminado. Para os sindicatos, é importante empenhar todos os esforços para evitar o acirramento da situação e buscar avançar ao máximo pela via negocial, que é o melhor para as duas partes.

Qual é a real situação da empresa?

“Estamos falando de situações ideais, mas temos que lidar com a situação real da empresa”, disse o advogado da Copasa na reunião do dia 12 para justificar que não tem como avançar mais na proposta. Mas qual é a verdadeira situação da Companhia de Saneamento de Minas Gerais?

Na ata da assembleia do dia 15 de abril de 2011, os acionistas da Copasa aprovaram a destinação do lucro líquido da empresa, referente ao ano passado, no valor de R\$ 677.124.542,51. Desse total, mais de R\$ 224 milhões são para a distribuição de lucros entre os acionistas. Na mesma ata, também são apresentados os gastos com a alta administração da empresa para este ano, no valor de R\$ 6.618.100,00, enquanto em 2010 o valor era de R\$ 5 milhões, ou seja, um aumento de 32,36%.

Dos gastos previstos para a alta gestão, R\$ 5,8 milhões são para cobrir as despesas da Diretoria Executiva, composta por 11 diretores e 3 presidentes das subsidiárias com status de diretor. Essa é a mesma alta administração que declara que a Copasa não tem recursos para melhorar os salários dos trabalhadores, que em sua maioria, cerca de 8 mil empregados, recebem bem menos de R\$ 2.000,00 de remuneração (salário mais GDI). Com isso, os maiores salários representam 37 vezes mais os menores salários da empresa, R\$ 578,00.

Era de se esperar que diretores funcionários de carreira que conhecem a fundo a Copasa, deveriam reconhecer a contribuição da categoria para os resultados positivos da empresa. Hoje, temos

oito diretores executivos que têm entre 37 e 12 anos de empresa e deveriam se lembrar que os trabalhadores já abriram mão de benefícios, como a redução do anuênio de 2% para 1%, quando a empresa passava por dificuldades financeiras. Portanto, nada mais justo que agora que a Copasa está dando lucro seus esforços sejam reconhecidos e valorizados.



DE OLHO NO RETROVISOR –

Olhar para o retrovisor pode ser importante não só para fazer as comparações necessárias, mas também para evitar os erros do passado e verificar a contribuição dos trabalhadores para transformar a Copasa na melhor companhia de saneamento do país.

Em gestões passadas, quando duvidaram da capacidade de luta dos trabalhadores, a greve foi uma resposta contra o arrocho salarial e o corte de direitos. Em momentos de truculência patronal, a categoria também se mobilizou para conquistar ganho real nos salários e nos benefícios (reajustados até pelo dobro do INPC) e ainda garantir a Participação nos Lucros linear.

Dessa maneira, o retrovisor pode ser um bom aliado para evitar conflitos desnecessários.