REGISTRO

2013
13/Maio
243
CUT

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG

INPC até abril chegou a 7,16%

Os trabalhadores já conhecem o percentual que serve como base mínima para os reajustes salariais em data-base de 1º de maio, para recuperar a inflação acumulada. O IBGE divulgou o INPC de abril, que ficou em 0,59%, definindo um índice acumulado de 7,16% nos 12 últimos meses. Este percentual deve ser acrescido do ganho real que vier a ser conquistado nas negociações coletivas.

Na composição deste percentual, incidiram com maior peso os preços dos alimentos e das bebidas, já identificado também no IPCA divulgado também nesta semana, que registrou evolução de 6,49% em um ano.

Abril voltou a atormentar a vida da classe mais pobre da população com elevação de preços justamente dos principais itens de consumo: a alimentação e os remédios puxaram a alta do IPCA.

O IPCA, índice usado no regime de metas de inflação, ficou em 0,55% no mês passado, acima da expectativa de analistas e da inflação de março (ambos 0,47%).

A queda menor do que o esperado dos preços de alimentos e bebidas - que têm forte impacto na inflação - surpreendeu analistas. Os preços de remédios, que foram reajustados com a chancela do governo, subiram mais do que o esperado em abril, também contribuindo para o resultado geral.

Técnicos apostam que a inflação alta manterá pressão para que o Banco Central aperte ainda mais o cinto para segurar o

DATABASE de 1º de maio foi garantida

Em ofício encaminhado pela presidência da Copasa ao SINDÁGUA no último dia 30 de abril, a empresa registrou "formalmente a garantia da database" da categoria em 1º de maio. Com isto, os termos que vierem a ser firmados em acordo coletivo após o processo de negociações entre os sindicatos e a empresa terão impacto retroativo a esta data.

Cenário Condenável

A direção da Copasa segue orientação de assessoria terceirizada para cumprir um condenável papel típico de assédio moral coletivo, divulgando conceitos distorcidos e trabalhando na formação de um inconsciente de insegurança e de ameaça contra os trabalhadores. Damos aqui uma "pincelada" nas três primeiras edições de um "Cenário Sustentável", que poderia muito bem se chamar "Bestiário Lamentável", tamanho o esforço que se faz nos papeluchos para "tampar o sol com a peneira".

INSUSTENTÁVEL 1

O panfleto patronal nasceu com uma informação PARCIAL sobre processo encaminhado pelo sindicato à Justiça. Apesar de afirmarem que o tal boletim patronal teria sido "criado para manter todos nós informados sobre as negociações", estas ainda nem começaram, não foi marcada nova reunião pela empresa. Publicaram "mil maravilhas" sobre o PCCS, com o intuito de indispor os trabalhadores sobre um hipotético impedimento de movimentação nos cargos e carreiras, por uma eventual nulidade do PCCS. Esta, eles não disseram, não é a questão objetiva da ação, que busca na Justiça reparar a situação irregular cometida pela Copasa com a política de porte em todo o Estado. Trabalhadores de mesma função, mesma responsabilidade, são tratados de forma diferenciada e discriminatória, marcando um Cenário Condenável de quebra de isonomia de direitos dentro da empresa. A reclamação generalizada dos trabalhadores não é ouvida pela empresa e, depois de tanto tempo, só resta uma intermediação da justiça para reparar o erro que penaliza tantos companheiros.

COPASA
CENÁRIO SUSTENTÁVEL
Aconteceu a 1a. reunião de negociação 2013
"Não fazer nada hoje que possa prejudicar o amanhã"
EMPRESA SUSTENTÁVEL, FUTURO TRANQUILO!

Que conceito é este? Saiu no papelucho: "Sustentabilidade também quer dizer: **Não fazer nada hoje que possa prejudicar o amanhã"**. Pode-se ler também assim: Não fazer nada hoje para não mudar nada amanhã (...) Não mudar nada para ficar do mesmo jeito (...) hoje e amanhã são a mesma coisa. Ou simplesmente: não mude nada!

O conceito patronal do imobilismo só entende a sustentabilidade como imutabilidade, muito diferente de todos os conceitos da própria Copasa de 10 anos atrás, que falava em quebra de paradigmas, em investimentos, em crescimento. Cerca o conceito do caráter negativo da mudança, que, no caso de nossas reivindicações, significa melhorar as condições de trabalho, corrigir erros. Isto é que é sustentabilidade! Muito diferente deste outro, típico de quem prefere apenas assistir o sucateamento da empresa.

Quem sucateia a empresa tem moral para falar em cenário sustentável?

INSUSTENTÁVEL 2

O QUE É ISTO? AMEAÇA DE DESEMPREGO? Saiu na coisa insustentável. "uma coisa é certa: cada dia que você vai para casa, você sabe que no dia seguinte seu emprego está aqui te esperando!" E ainda completa mais à frente: "Quem de nós não tem um amigo, parente ou vizinho que gostaria estar no nosso lugar." Está dizendo que para qualquer trabalhador que sair da empresa tem uma longa fila de espera para o lugar? Isto é ameaça e deve ser denunciado à Organização Internacional do Trabalho (OIT) e em todas as instâncias que zelam pelo cumprimento da lei e pelo respeito nas relações do trabalho.

COPASA
CENÁRIO 2 SUSTENTÁVEL
Negociação é a hora da verdade. Todas as cartas na mesa!

Todos querem entrar na Copasa? Onde estão as contratações de concurso público?

O papelucho afirma que "nossa Copasa é reconhecida como um dos mais disputados empregadores de Minas Gerais", ou seja, teria muitos empregados novos contratados. Depois afirma o contrário, que "... a média de tempo trabalhado na Copasa é muito grande. As pessoas querem ficar e, se possível, se aposentar na empresa." A primeira informação não ampara a segunda, tanto que a empresa não conseguiu contingente necessário para fazer um concurso público recentemente. Sabem por quê? Porque colocou no concurso público um salário de ingresso no nível do salário mínimo, com um piso salarial escandalosamente baixo. Ninguém quer entrar numa empresa com salário mixuruco e viver com benefícios que somem após uma aposentadoria. Trabalhador precisa de salário decente.

INSUSTENTÁVEL 3

O boletim dos patrões faz novas afirmações truncadas sobre o PCCS. Diz que "o PCCS existe desde 1987 (chamava PCS) e vem evoluindo junto com a empresa. Todos contribuíram com sugestões para sua evolução: empregados, sindicatos e diretoria." Porque, então, que a empresa não homologou o documento do PCCS no Tribunal Regional do Trabalho (TRT-MG)?

COPASA
CENÁRIO 3 SUSTENTÁVEL
Copasa apresentou defesa na audiência.

A política de porte nunca foi sugerida e submetida à aprovação dos trabalhadores. Foi imposta pela direção autoritária, prejudicando os trabalhadores com salários diferentes para a mesma função. Mas só os trabalhadores comuns são prejudicados. Os cargos gerenciais ganham o mesmo salário em qualquer cidade. Isto é ou não é discriminação? Política de porte só poderia ser admitida se fosse para medir produtividade. Salário tem que ser igual para a mesma função. Distorceram o conceito e usam o porte como redutor de salário.

Agora usam a desculpa do porte para justificar tarifas diferenciadas, sepultando o discurso antigo de uma Copasa social, que utilizava a política de subsídios cruzados para socorrer os municípios mais pobres nos serviços de saneamento. Afirmam que as diferenças salariais discriminatórias seriam porque a tarifa é diferenciada de cidade para cidade. Esta questão da tarifa sempre foi um tabu a ser quebrado dentro da Copasa. O sindicato vai colocar os pingos nos "is" desta discussão, para desmascarar o falso discurso do porte.

A empresa aposta no conflito?

José Maria dos Santos - Presidente do SINDAGUA

O início das negociações dos sindicatos com a Copasa, com grande antecedência na entrega da pauta de reivindicações da categoria, foi elogiado por ambas as partes como uma iniciativa para uma negociação mais ágil, sem o grande desgaste do ano passado.

Infelizmente a expectativa em relação à Copasa não foi sustentada. A direção da empresa mostra que não gosta de ser cobrada em questões onde há grosseira evidência de políticas que prejudicam os direitos dos trabalhadores. Além de não marcar a segunda reunião de negociações, depois de 60 dias da entrega da pauta, a direção da empresa investe em boletins para disputar com o sindicato a representatividade de falar com os trabalhadores, coisa típica de interferência na liberdade de organização sindical. Pior de tudo, veicula informações parciais e distorcidas, demonstrando que os autores dos panfletos desconhecem a realidade vivida dentro da empresa.

Alertamos aos trabalhadores para lerem estes panfletos com senso crítico, certos de que se trata de uma intenção patronal, que manipula informações para continuar sonegando direitos sagrados da categoria e disposição de desunir os trabalhadores, tentando afastar os companheiros da unidade e da luta com o SINDÁGUA, Senge e Saemg.

Com a unidade da categoria e mobilizados pelo SINDÁGUA, Saemg e Senge, conseguimos avanços importantes em nossas lutas e impedimos várias ameaças de gestores que optam pelo sucateamento da empresa em que trabalhamos e que visam muito mais satisfazer a ganância de lucros de acionistas e investidores de várias espécies.

Mantemos nossa disposição de fazer uma CAMPANHA SALARIAL com o mesmo nível de responsabilidade, zelando tanto pela Copasa, pelos direitos dos trabalhadores e compromissos sociais de uma empresa que presta serviço público de caráter essencial para a saúde da população.

Convocamos todos os companheiros para se fortalecerem no processo de mobilização, lembrando que a luta é de todos por todos e os patrões devem ser lembrados da nossa capacidade quando nos unimos.

Copasa atrasa a negociação coletiva

Apesar de o próprio presidente da Copasa, Ricardo Simões, ter elogiado a iniciativa dos trabalhadores por ter entregado a "Pauta de Reivindicações" com grande antecedência, confessando ainda uma expectativa de realizarmos uma negociação coletiva mais rápida, a direção da empresa fez com o SINDÁGUA, Senge e Saemg apenas uma reunião, quando foram esclarecidos alguns pontos requeridos pelos trabalhadores.

Ricardo Simões recebeu a pauta dos sindicatos no dia 15 de março

Nesta mesma reunião a comissão patronal já adiantou que outro encontro seria agendado após a empresa tomar conhecimento do processo judicial ingressado pelo Sindicato contra a política de porte. Inexplicavelmente, a Copasa não marcou nova reunião e atrasa as discussões para o acordo coletivo. A direção da empresa está preferindo soltar boletins em que tenta desgastar o movimento dos trabalhadores, prejudicando o processo de organização da categoria para o movimento justo contra pontos reconhecidos como nocivos aos direitos.

Esperamos que as negociações possam realmente acontecer dentro do espírito propugnado pelo presidente da empresa, para que as discussões não se dêem em processo de atritos e desgaste, que prejudica a todos. O SINDÁGUA convocou toda a diretoria plena e já programa mobilização com os demais sindicatos, para cobrarmos a liberdade e transparência nas negociações, mantendo um nível respeitoso de relações no trabalho.

Lamentamos a tática da empresa, que parece gostar de um clima de guerra, que os trabalhadores sabem fazer bem e que já nos levaram a tantas vitórias contra o autoritarismo e arbitrariedade. Queremos negociações já pelo bem da Copasa e de todos nós.

Processo contra o porte e para tornar o PCCS legítimo e transparente

Em audiência no último dia 6 de maio, a direção da empresa requereu perícia no PCCS e reclamou do Sindicato por ter ingressado com uma ação de valor "muito baixo" sobre o PCCS, tentando que o processo fosse julgado em Brasília, caso fosse arbitrado um valor maior no processo.

O juízo negou o intento da empresa de querer jogar o processo para Brasília e arguiu se havia o registro do PCCS no Ministério no Trabalho e Emprego/SRT, recebendo da empresa a informação de que o documento não era registrado. Inicialmente, o juízo deixou claro que nova audiência seria marcada para novembro, mas sob alegações do Sindicato de que um dos pontos crônicos das negociações coletivas para a data base é exatamente o PCCS, ficou marcada "Audiência de Instrução e Julgamento" para o próximo dia 11 de julho, às 10 horas, quando serão ouvidas testemunhas de ambas as partes.

Vitória na justiça em processo de periculosidade

O SINDÁGUA foi vitorioso em ação trabalhista para que a Copasa pague o adicional de periculosidade para os trabalhadores em pitometria de Montes Claros, demonstrando que os mesmos exercem atividade em contato com a eletricidade, sujeitos a riscos que estabelecem o direito.

Laudo de perito nomeado pelo juiz da 1ª Vara do Trabalho de Montes Claros comprovou a exposição à circuitos elétricos energizados. Salientou que as atividades são efetuadas em instalações e equipamentos com potencial de riscos. O Juiz condenou a Copasa a pagar o adicional de 30% do salário com cinco anos de retroatividade, incidindo sobre 13º salário, férias, gratificação de férias, FGTS, horas extras e INSS. Consagrado o direito, os demais companheiros que exercem atividades em risco com eletricidade terão as portas abertas para buscar também o benefício da Justiça. Como sempre acontece, a empresa recorreu.