

REGISTRO

2015

11/Nov

Nº 296

CUT

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

PDVI EXIGE REFLEXÃO E CUIDADO!

Copasa abriu prazo para adesão a partir de 9 de novembro

Aprovado pela direção da Copasa e pelo seu Conselho de Administração, o Programa de Desligamento Incentivado (PDVI) já recebe a adesão dos trabalhadores interessados desde o dia 9 de novembro/2015. O documento foi apresentado no último dia 6 pela direção da empresa ao SINDÁGUA, Senge e Saemg.

Estas adesões podem ser feitas em formulário próprio disponível na intranet (no link “Recursos Humanos”, na pasta público (U:) informações\DVDE\formulários, devendo ser entregue depois de preenchido à Divisão de Administração de Pessoal (DVPS) ou setores de Recursos Humanos. Não será aceitos envio por fax ou e-mail.

O SINDÁGUA alerta para que os trabalhadores tenham o **MÁXIMO DE CUIDADO**, analisem o impacto antes de tomar esta decisão. A adesão será **IRREVOGÁVEL E IRRETRATÁVEL**, não será facultado ao trabalhador a sua desistência. Como podem ver, o

percentual de incentivo oferecido pela empresa cai drasticamente pela metade para quem aderir em prazo posterior aos 30 dias. Isto, no entanto, exige ainda mais atenção dos trabalhadores para não se sentirem forçados a tomar decisão rápida e precipitada.

Reforçamos este necessário cuidado fazendo cada companheiro lembrar que após o desligamento não terá mais os benefícios conquistados pela categoria, como tíquete e cesta que totalizam R\$ 1.050,00, passarão a ter custo extremamente maior com o plano de saúde e Libertas (para quem passar a pagar também a parte da Copasa), perderão benefícios como gratificação de férias de 90%, PL, auxílios (creche, funeral, seguros em grupo). Destacamos principalmente esta situação para companheiros que ainda não se aposentaram, diante da crise econômica e a carência de empregos no mercado de trabalho.

A empresa programa um volume médio de 300 desligamentos mensais dentro de um prazo de seis meses, podendo as datas serem reprogramadas, desde que ocorram

no prazo máximo de 18 meses.

Os desligamentos serão realizados como rescisão sem justa causa, garantindo aos trabalhadores as verbas rescisórias (saldo de salário, adicionais, horas-extras, aviso prévio indenizado, 13º salário integral ou proporcional, férias integrais ou proporcionais e respectivo adicional de férias, multa de 40% sobre saldo do FGTS).



FAÇA AS CONTAS PARA NÃO VIVER A CRISE

1. Um trabalhador da área operacional com salário nominal de R\$ 2.000,00 e 20 anos de empresa terá um incentivo de 40% do salário nominal por ano trabalhado, ou seja, R\$ 800,00 por ano. Os 20 anos darão, desta forma, R\$ 16.000,00. Este valor representa oito meses de salário. Deve-se lembrar que ele não terá direito ao

“Seguro-Desemprego”.

1.1. Pelos direitos que tem hoje este trabalhador recebe EM SEIS MESES: R\$ 6.300,00 de tíquete e cesta básica + R\$ 1.900,00 (13º proporcional a 6 meses somado a meia gratificação de férias).

1.2. Se consideramos o período de 12 MESES, teríamos R\$ 12.600,00 (só de tíquete e

cesta) + R\$ 3.800,00 (13º salário mais gratificação. Neste caso, só com isto temos o mesmo valor do “incentivo” do PDVI.

1.3. Os valores recebidos são ainda mais expressivos se este trabalhador faz o computo de horas extras e adicionais como (periculosidade, insalubridade, GADVI e outros).

QUEM PODE ADERIR AO PDVI?

- 1- Trabalhadores no setor administrativo com o mínimo de 15 anos de empresa;
- 2- Trabalhadores no setor operacional com o mínimo de 20 anos de empresa;
- 3- Trabalhadores aposentados ou que tenham tempo por idade ou de contribuição para se aposentarem;
- 4- Trabalhadores licenciados (por doença, acidente do trabalho, licença maternidade ou cedidos a outros órgãos) que retornem à Copasa 60 dias antes do prazo final para encerramento do programa de desligamento (PDVI);

QUEM NÃO PODE ADERIR AO PDVI?

- 1- tenha estabilidade no emprego (dirigentes sindicais e cipeiros), a não ser que renuncie ao período estável;
- 2- com licença sem vencimento;
- 3- envolvidos em processo de sindicância administrativo;
- 4- participante de outro plano de desligamento (PDV ou PDVE) e que não tenha ainda se desligado por estar afastado por doença ou acidente no trabalho;
- 5- reintegrado ao trabalho na empresa por liminar ainda sem sentença definitiva de mérito;
- 6- que tenha ação trabalhista em andamento contra a Copasa, a não ser que homologue pedido de desistência na instância em que se encontra o processo.

PRAZO PARA ADESÃO VALOR DO INCENTIVO

- Início das adesões: 9 de novembro/2015
- Incentivo de 40% do salário nominal para quem aderir nos primeiros 30 dias;
- Incentivo de 20% do salário nominal para quem aderir do 31º ao 60º dia;
- Quem solicitar adesão após os 60 dias receberá apenas as verbas rescisórias de contrato de trabalho (saldo de salário, adicionais, horas-extras, aviso prévio indenizado, 13º salário integral ou proporcional, férias integrais ou proporcionais e respectivo adicional de férias, multa de 40% sobre saldo do FGTS).

NÚMERO DE SALÁRIOS PARA CADA SITUAÇÃO DE INCENTIVO E TEMPO DE CASA					
	15 ANOS	20 ANOS	25 ANOS	30 ANOS	40 ANOS
Incentivo 40%	6 salários	8 salários	10 salários	12 salários	16 salários
Incentivo 20%	3 salários	4 salários	5 salários	6 salários	8 salários

Fatores NEGATIVOS para quem aderir ao PDVI

- A empresa cessa o pagamento para a Libertas, devendo o trabalhador arcar com a contribuição integral;
- O mesmo acontece em relação às contribuições para a Copass Saúde;
- O trabalhador deve desistir de qualquer ação judicial contra a Copasa e abdicar de eventuais reclamações trabalhistas;
- Quem for desligado no período de 30 dias que antecederem a data base de 1º de maio não terá direito ao reajuste que for negociado pelo Acordo Coletivo de Trabalho 2016;
- Quem se desligar pelo PDVI não tem direito ao “Seguro Desemprego”.

DIREÇÃO FAZ MUDANÇAS PARA ENCOLHER A COPASA

Sindicato exige reposição de trabalhadores nas vagas de companheiros desligados

O SINDÁGUA e demais sindicatos sempre foram críticos em apontar o excesso de diretorias dentro da empresa e, principalmente, o volumoso número de assessores, a grande maioria “funcionários fantasmas”, com altos salários, burlando o Plano de Cargos e Salários para premiar políticos, esposas e parentes derrotados em eleições.

Apontamos este grave problema, além de pleitear que os cargos diretivos fossem contemplados com nomes de carreira da empresa que tivessem qualificação para tal.

Da mesma forma como cobramos tais mudanças, não podemos concordar com a forma como ela está sendo realizada pela nova gestão, que diminuiu suas diretorias de 11 para oito. Não concordamos com a destituição de nomes de carreira que ocupavam postos diretivos sacados de seus cargos com a extinção de suas diretorias. Entendemos também inapropriada a extinção de uma diretoria essencial, a do Meio Ambiente, justamente neste momento em que enfrentamos uma crise hídrica, envolvidos em um acidente trágico na mineração que contaminou mananciais e rios, e quando precisamos de uma instância diretiva com foco agudo nos graves problemas ambientais para salvaguardar os mananciais.

Queremos urgência na construção do novo PCCS

O SINDÁGUA cobra da empresa maior rapidez na discussão do PCCS, para a qual já foi criada comissão de estudos, tendo o Sindicato contratado inclusive assessoria do Dieese, que nos dará suporte durante o período de levantamento de dados e redação do novo Plano de Cargos.

A Copasa está programando uma pesquisa que será realizada nos próximos dias com os trabalhadores sobre o atual Plano de Cargos, para que possamos apontar os problemas e erros originados, por exemplo com a política de porte e processos administrativos em cada local de trabalho. Alertamos os companheiros para que respondam com clareza esta pesquisa e descrevam rigorosamente as condições de trabalho e todas as atividades desenvolvidas,

para que os cargos tenham posteriormente uma fiel descrição de função, evitando que tenhamos novamente o grave problema de dupla função que nos atormentou todos estes anos.

É de extrema importância a participação de todos os companheiros no processo de levantar a real condição de cada cargo, para escrevermos um PCCS justo, que elimine problemas graves como esta irregular política de portes nos salários, que recuperemos uma tabela salarial justa, que definamos progressão por mérito e antiguidade, reparemos a terrível defasagem nos salários de técnicos e tenhamos um Plano de Cargos que seja respeitado pela empresa e permita o crescimento profissional dos trabalhadores.