

UNIDADE PARA RESGATAR UMA EMPRESA MUITO MAIS FORTE

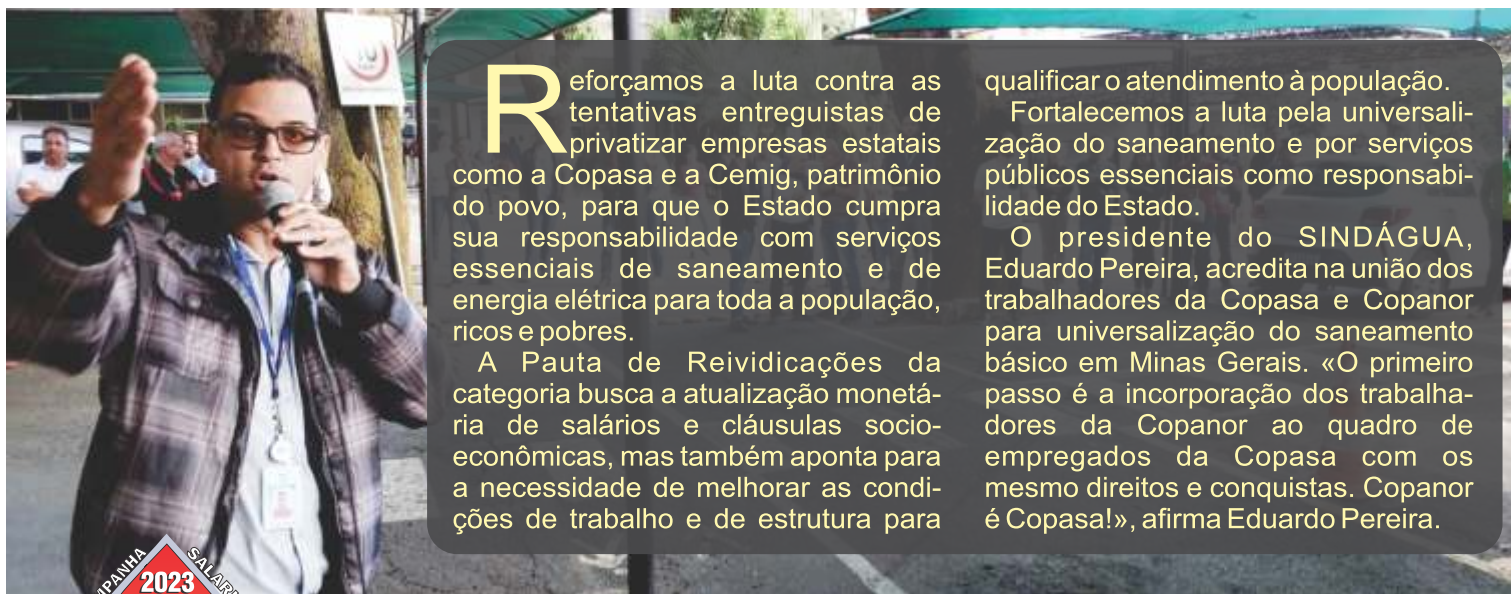
Campanha unificada para Acordo Coletivo busca refundir Copasa e Copanor para atender melhor todo o Estado

A campanha salarial dos trabalhadores na Copasa e na Copanor acontece neste ano de forma unificada para formalizar o Acordo Coletivo de Trabalho da categoria. São duas empresas com a mesma administração, com os mesmos objetivos, mas que tratam o saneamento de forma discriminada, fazendo da busca do lucro uma pena para as populações mais pobres, que têm menor recurso para encher os bolsos de acionistas.

Os trabalhadores nas duas empresas, com a mesma data-base, buscam condições de trabalho e reestruturação da empresa para cumprir o compromisso de saneamento como saúde pública.



RESPONSABILIDADE SOCIAL COM O SERVIÇO PÚBLICO ESSENCIAL



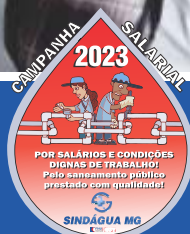
Reforçamos a luta contra as tentativas entreguistas de privatizar empresas estatais como a Copasa e a Cemig, patrimônio do povo, para que o Estado cumpra sua responsabilidade com serviços essenciais de saneamento e de energia elétrica para toda a população, ricos e pobres.

A Pauta de Reivindicações da categoria busca a atualização monetária de salários e cláusulas socioeconômicas, mas também aponta para a necessidade de melhorar as condições de trabalho e de estrutura para

qualificar o atendimento à população.

Fortalecemos a luta pela universalização do saneamento e por serviços públicos essenciais como responsabilidade do Estado.

O presidente do SINDÁGUA, Eduardo Pereira, acredita na união dos trabalhadores da Copasa e Copanor para universalização do saneamento básico em Minas Gerais. «O primeiro passo é a incorporação dos trabalhadores da Copanor ao quadro de empregados da Copasa com os mesmos direitos e conquistas. Copanor é Copasa!», afirma Eduardo Pereira.



CONFIRA OS PRINCIPAIS PONTOS DA NOSSA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Páginas 2 a 4

CATEGORIA BUSCA A MELHOR CONDIÇÃO PARA TRABALHAR COM QUALIDADE

Os trabalhadores aprovaram a Pauta de Reivindicações dividindo-a em blocos, separando cláusulas de caráter institucional, econômico, de benefícios e de questões de relações humanas.

A categoria começou por aprovar uma reivindicação clássica: a manutenção de todos os direitos conquistados, para que possam ser modificados apenas mediante negociações para um novo Acordo Coletivo de Trabalho.

Desde o acordo anterior, nossa data-base saiu de maio para 1º de novembro, momento de ajustar as cláusulas de reajuste que assegurem o valor real dos salários e direitos de caráter econômico, além dos benefícios sociais.

A categoria reivindica também a definição de cláusulas “institucionais” e de ajustes em condições de RH, buscando equilíbrio nas rela-



ções de trabalho e na gestão de cargos e salários, de forma a garantir a previsibilidade e

mecanismos que permitam o crescimento profissional e nas carreiras da empresa.

PROTEÇÃO DA ESTRUTURA DE TRABALHO NA EMPRESA

Os trabalhadores se preocupam responsabilmente com as condições de sustentabilidade e prestação de serviços qualificados de saneamento pela empresa. Neste sentido, a garantia de emprego é entendida não apenas na proteção dos trabalhadores e condições familiares, mas também para assegurar profissionais qualificados, treinados, que têm conhecimento técnico para atingir metas, resultados operacionais e financeiros. Este compromisso com a qualidade passa pela reposição de profissionais próprios nas vagas abertas em processos de Programa de Desligamento Voluntário (PDV), único instrumento aceitável para decisão voluntária dos trabalhadores interessados em encerrar seu trabalho na empresa, através de concessão de incentivos.

A preocupação não apenas com o emprego, mas também com as condições de trabalho, leva os traba-

hadores a reivindicarem a realização de PDVI em localidades

onde a empresa perde concessão, resguardando a realocação para outras localidades de companheiros que optarem por não sair. Reivindicam também a imediata convocação de aprovados em concurso público para ocuparem cargos vagos pelos desligamentos.

Concomitantemente, a categoria se preocupa com escândalos proporcionados por prestadores de serviços terceirizados, que mancham a imagem da empresa com fraudes e corrupção, comprometendo a qualidade no atendimento da população, necessitando da realização de um “Termo de Ajuste de Conduta” (TAC) com o Ministério Público do Trabalho.



GARANTIR MEDIDAS DE SUSTENTABILIDADE

Os trabalhadores na Copasa sofrem o impacto do total desrespeito a regulamentos de extrema importância, construídos para moralizar a gestão e estabelecer crescimento de profissionais em carreiras nas condições que o patronato gosta de chamar de “meritocracia”.

Mérito implica, de imediato, a ausência de fisiologismos, de nepotismo, cabide de empregos e de maiores oportunidades para amigos e amantes, ou seja, rigoroso cumprimento da Constituição, que exige concurso público no preenchimento de vagas e respeito ao Plano de Carreiras, Cargos e Salários. A categoria reforça lutas pela revisão do PCCS, com participação do Sindicato, para corrigir distorções de enquadramento em diversas carreiras (como exemplo, oficiais de Eletromecânica para Técnicos, de serventes para oficiais - água ou esgoto). Resgatamos também uma luta histórica pela implantação da jornada de 6 horas diárias, com redução do almoço para uma hora; acabar com as escalas de trabalho em fins de semana que não cumpram a jornada máxima de 40 horas.

Por isto, os trabalhadores demonstram sobriedade e

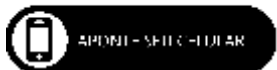
responsabilidade ao reivindicarem maiores investimentos nas estruturas e mecanismos de melhoria da prestação de serviços, visando atender as metas estabelecidas pela lei 14.026/20, reduzindo os lucros distribuídos aos acionistas, valorizando o empenho de gestão e operacional com a valorização do quadro de pessoal com justa “Participação dos Lucros” (PL), na proporção de 25% do que é distribuído aos acionistas.

Para uma gestão com metas bem definidas, a categoria reivindica política de progressões, baseando em percentual da folha de pagamentos, para viabilizar o crescimento e promoções através de avaliações de desempenho e adequações no PCCS. Torna-se necessária uma revisão da tabela salarial, reduzindo o número de níveis da progressão horizontal, valorizando cada especialidade. Os salários precisam ser recompostos, aplicando-se o índice mais favo-

rável aos trabalhadores entre o INPC ou IPCA, além de implementar um ganho real de 5%, ancorados no crescimento de receita e indicadores da empresa.

Abuso...
A burla no cumprimento de regras do PCCS e da própria Constituição constrói na Copasa a prática de utilizar a empresa como cabide de empregos, com salários altos e vantagens escandalosas, como disparidades no pagamento da PL, distorcendo o direito e enriquecendo apaniguados...

FILIE-SE AO SINDÁGUA



Aponte com a câmera do seu celular no QR CODE ao lado para sindicalizar-se ao seu sindicato!

Irregularidades típicas de uma empresa privada não cabem em uma empresa de responsabilidade pública



SINDICALIZE-SE
JUNTOS, SOMOS MAIS FORTES

ATUALIZAÇÃO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS DO ACORDO COLETIVO

Os benefícios garantidos em acordos coletivos representam direitos sociais que os níveis baixos de salários não conseguem comprar. As empresas acabam se beneficiando desta estratégia, mantendo salários mais baixos como forma de fugir de encargos sociais, transferindo para os benefícios os gastos que fujam de tributação. Isto implica em prejuízos para os trabalhadores na composição dos saldos de FGTS, valores reais de férias, horas extras, como também refletirá em uma aposentadoria menor, única renda futura para sustentabilidade familiar.

Diante desta conjuntura patronal que mantém salários muito aquém das necessidades

básicas, os benefícios ganham extrema importância e precisam ser regularmente ajustados para acompanharem a evolução de preços. Pensando nisto, a categoria reivindica a manutenção dos direitos conquistados ao longo dos anos e aponta cláusulas importantes no acordo coletivo: reajuste em 50% do prêmio motivacional para dirigir veículos; adesão ao cartão “sem parar” para veículos da empresa na travessia de pedágios; continuidade de pagamento da Libertas, plano de saúde e manutenção de cesta básica para trabalhadores em afastamento; implantação do vale combustível; revisão do plano de saúde Copass, viabilizando planos alternativos e de enferma-

ria, além de criar um fundo tripartite (Copasa, ativos e aposentados) e ampliação dos subsídios para tratamento de saúde e odontológico. Outra reivindicação de extrema importância aponta a necessidade de revisão dos documentos de Perfil Profissiográfico Profissional (PPP) de acordo com atividades desenvolvidas.

Os trabalhadores aprovaram várias reivindicações bastante específicas e que integram a “Pauta” aprovada, disponível para consulta no site do SINDÁGUA. Alertamos também que no decorrer das negociações coletivas comunicaremos aos trabalhadores todas as respostas e evoluções nas discussões com a empresa.



SANEAMENTO BÁSICO AMEAÇADO

ZEMA TRANSFORMA A COPASA EM CABIDE DE EMPREGOS COM SALÁRIOS DE MARAJÁS!!!



Acompanhe mais informações em nosso site www.sindagua.com.br ou pelas redes sociais:

 Facebook /sindaguamg

 Youtube /sindagua.mg

 Twitter /sindaguamg

 Instagram /sindagua.mg

 Linkedin /sindagua-mg

 WhatsApp (31) 3297-7227