



TRABALHADORES ABREM LUTA PELO ACORDO COLETIVO UNIFICADO COPASA/COPANOR

Trabalhadores na Copasa e na Copanor aprovaram em assembleias em todo o Estado e encaminharam através do SINDÁGUA a Pauta de Reivindicações unificada para as negociações dos Acordos Coletivos de Trabalho para as empresas, sugerindo que os mesmos sejam estabelecidos para a vigência de dois anos, reivindicando também a garantia da data-base da categoria em 1º de novembro de 2024 para que os direitos estabelecidos no acordo vigente sejam preservados até a assinatura de um novo acordo.

O Sindicato oficializou a Pauta de Reivindicações unificada às empresas com bastante antecedência, de forma que todos os pontos sejam analisados e possamos iniciar as negociações bem antes de vencer a data-base da categoria.

NEGOCIAÇÕES EXIGIRÃO MOBILIZAÇÃO INTENSA DIANTE DE PROBLEMAS GRAVES ENFRENTADOS PELA CATEGORIA

Habitualmente caminhamos para as negociações de acordos coletivos com a preocupação de ajustes no valor real dos salários e benefícios econômicos, além da manutenção e eventual atualização de cláusulas que estabelecem direitos conquistados pela categoria.

Destá vez, teremos pela frente a grave prática de demissões de trabalhadores em todo o Estado, que arguimos judicialmente como irregulares, agredindo a legislação inclusive durante período eleitoral, que não permite movimentação em quadro de pessoal de empresas públicas. Esta questão foi objeto de reunião entre o SINDÁGUA e a Copasa no Ministério Público do Trabalho, que deu prazo de 15 dias à empresa para responder às alegações feitas pelo Sindicato.

A cláusula de “garantia de emprego” estará novamente na mesa de discussão, com nossa grande preocupação de



sucateamento da estrutura operacional, que prejudica o melhor atendimento dos serviços de saneamento, numa estratégia da empresa de pavimentar o caminho para que o Estado se livre de sua responsabilidade público-constitucional e entregue a Copasa e a Copanor para a iniciativa privada, tendo ainda a alternativa de federalizar

para pagar parte da dívida astronômica de cerca de R\$ 170 bilhões de Minas com a União.

O momento é de unidade dos trabalhadores e de todos os sindicatos que representam categorias específicas dentro da Copasa e da Copanor, pois no tempo que resta do trágico mandato, o governador vendedor vai se empenhar para entregar todos os ativos do Estado e buscar nos eventuais “compradores” o financiamento para seu projeto futuro de escambo do patrimônio estatal com as ofertas de investidores que se insinuam para lucrar com tarifas públicas.



APLICATIVO
E PODCAST
INOVAM A
COMUNICAÇÃO
DO SINDÁGUA



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES

CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS

- **GARANTIR A DATA BASE** em 1º de novembro, assegurando retroatividade das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho que vier a ser estabelecido;
- **MANUTENÇÃO DA GARANTIA DE EMPREGO**, assegurando que demissões só aconteçam por adesão do trabalhador a Programa de Desligamento Voluntário Incentivado (PDVI) ou por justa causa. Realocação para unidade próxima de suas residências de trabalhadores de localidades onde houver perda de concessão ou desligamento exclusivamente por adesão a PDVI específico, com a participação dos sindicatos;
- **MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES** que não forem modificadas pelo novo Acordo Coletivo a ser assinado;
- **MANUTENÇÃO DO ACORDO COLETIVO ATUAL**, até que novo acordo seja assinado;
- **NÃO TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADES-FIM** da empresa, através de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com intermediação do Ministério Público do Trabalho;
- **REALOCAR TRABALHADORES** atingidos por terceirizações em postos de trabalho próximo de sua atual lotação;
- **REPOSIÇÃO DE CARGOS VAGOS** através de concurso público, priorizando já aprovados em concursos internos e externo;
- **MANUTENÇÃO DAS ESTRUTURAS DE SAÚDE E AMPLIAÇÃO DA ASSISTÊNCIA SOCIAL** em serviços de controle e combate ao alcoolismo, drogas e outros tipos de dependência. Acompanhamento de endividamentos, doenças e problemas psiquiátricos entre os empregados da COPASA, em consonância com a Conferência Intersetorial de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora (CISTT) do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do ano vigente;

- **GARANTIA DE EXEQUIBILIDADE** das metas traçadas para satisfação do cliente para 2024/ 2025.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

- **PROGRESSÕES, CRESCIMENTO, PROMOÇÕES E ADEQUAÇÕES DO PCCS** – Destinação de 5% da folha de pagamento para essas finalidades, com orçamento global proporcional à categoria;
- **REVISÃO DA TABELA SALARIAL**, reduzindo a progressão horizontal em 15 (quinze) estágios, para valorizar cada especialidade dentro de uma sequência numérica que atenda a realidade;
- **REAJUSTE SALARIAL** pelo dobro do INPC acumulado em 12 meses desde a última data-base;
- **GANHO REAL** pelo índice de crescimento da receita da COPASA e produtividade aferida nos últimos cinco anos e demais indicadores de desempenho da empresa definidos pelo Dieese;
- **INVESTIMENTO NA ESTRUTURA** da empresa para melhoria de serviços prestados, atendendo metas da Lei 14.026/2020 e reduzindo lucros distribuídos aos acionistas;
- **PAGAMENTO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PL) LINEAR** em 25%, equivalente à distribuição de lucros aos acionistas.

CLÁUSULAS DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

- **ADESÃO AO CARTÃO “SEM PARAR”**, facilitando as passagens nos pedágios com veículos da empresa, sem desembolso pelos condutores;
- **REVISÃO DO PCCS**, com participação do SINDÁGUA, corrigindo distorções de enquadramentos nas diversas carreiras, de forma a valorizar os trabalhadores:
 - a) Ajuste da faixa salarial dos auxiliares de laboratório e oficiais de eletrome-

- cânica de 03 para 04, possibilitando-os a ingressarem na carreira técnica;
 - b) Valorização dos Operadores de ETA e ETE;
 - c) Adequação de todos os serventes de manutenção de água e esgoto para oficiais;
 - d) Instituir a gratificação por graduação como incentivo na formação dos trabalhadores;
 - e) Criação do cargo de assistência social em todas as superintendências da COPASA;
 - f) Recriar os cargos de encarregados distritais que foram rebaixados de função de forma impositiva e que ainda estão desempenhando suas funções normalmente;
- Demais observações de pontos para correção no PCCS serão abordadas pela comissão sindical na mesa de negociações com a empresa;

- **JORNADA SEMANAL DE 40 HORAS** – Manutenção do máximo de 40 horas, de segunda a sexta-feira, e pagamento efetivo de horas extraordinárias aos finais de semana, feriados e extensão de jornada;
- **TURNO ININTERRUPTO** - Instituir esta jornada ininterrupta em todas as localidades com necessidade de funcionamento por 24 horas, respeitando a legislação vigente, através de acordo extraordinário;
- **REVISÃO DAS NORMAS DE FREQUÊNCIA** - Alterar os abonos para casamento, morte de parentes, sessões de terapias em geral e outras mudanças efetuadas que trouxeram prejuízo, com medidas indicadas por comissão com a participação dos sindicatos;
- **FLEXIBILIDADE DE HORÁRIO** estendida para os trabalhadores e trabalhadoras da área operacional.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS

- **CORREÇÃO DE TODOS OS BENEFÍCIOS PELO DOBRO DO INPC** registrado no último período de 12 meses que antecede a data-base de 1º



REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES DA COPANOR

- **INCORPORAÇÃO NO QUADRO DA COPASA** de todos os trabalhadores da COPANOR;
- **CONCESSÃO DOS MESMOS DIREITOS** aos trabalhadores da COPANOR conquistados em acordo coletivo pelos trabalhadores na Copasa;
- **MESMA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES** apresentada pelos trabalhadores na Copasa se aplica aos trabalhadores na Copanor.

S PARA NEGOCIAÇÕES SALARIAIS DE 2024/2025

de novembro de 2024;

- **PAGAMENTO DA LIBERTAS** - Manutenção do pagamento efetuado pela Copasa enquanto perdurar o afastamento do empregado, ambas as partes;
- **MANUTENÇÃO DO PAGAMENTO DO PLANO DE SAÚDE** para os empregados afastados por doença, mantendo o subsídio como se estivessem na ativa;
- **CESTA BÁSICA** - Manutenção do direito durante todo o período de afastamento médico do trabalhador (a);
- **IMPLANTAÇÃO DO VALE COMBUSTÍVEL** para todos os trabalhadores, de forma opcional, assegurando os deslocamentos para locais não servidos por horários regulares de transporte, que não coadunam com as atividades da empresa;
- **REVISÃO DO PLANO COPASS SAÚDE**, possibilitando a criação de planos alternativos de menor custo para ativos e aposentados;
- **REVISÃO DOS EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**, garantindo a concessão de guias médicas sem ônus para realização de exames complementares, bem como a criação de guias sem ônus para empregados acometidos de doenças crônicas, em que há necessidade de acompanhamento permanente;
- **REVISÃO DO PREENCHIMENTO DOS PPP'S** de acordo com as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, mantendo as descrições de atividades desenvolvidas anteriormente;
- **POLÍTICAS DE GÊNERO** - Ampliação e intensificação de políticas específicas e de apuração para coibir assédio sexual e moral;
- **PROGRAMA DE EQUIDADE DE RAÇA E GÊNEROS NO COMITÊ GESTOR** - Ampliação da participação

de trabalhadores, visando atender iniciativas de igualdade;

- **ALTERAÇÃO DAS NORMAS PARA ATENDER AS MULHERES**, com extensão do tempo de acompanhamento dos filhos, abono de pontos, acesso a treinamentos para os cargos gerenciais e garantia do período de amamentação, dentre outras peculiaridades;
- **GUARDA COMPARTILHADA DOS FILHOS** estendida aos homens com os mesmos direitos concedidos às mulheres para acompanhamento dos filhos;
- **ALIMENTAÇÃO EM VIAGEM** - Revisão das modificações realizadas de forma unilateral e que alteraram o direito anterior de 30 para 60 Km, reajustando do valor para o mesmo praticado no tiquete;
- **PAGAMENTO DE GDV** - Criação de um multiplicador para pagamento de GDV aos condutores de categorias de veículos pesados e aumento em 50% no valor atual pago do adicional;
- **GRATIFICAÇÃO PARA APOSENTADOS E DESLIGADOS** devido à EC 103 no valor de duas remunerações, pelos serviços prestados à empresa;
- **ADICIONAL DE PENOSIDADE** para todos os trabalhadores expostos ao sol por longo período;
- **VALE TRANSPORTE OU TRANSLADO** (ou vale combustível) para os trabalhadores convocados em suas folgas.
- **LICENÇA SEM VENCIMENTO** por solicitação do empregado pelo período de até dois anos.
- **VALE CULTURA** - Implantação para todos os trabalhadores;
- **DIREITO DE ESCOLHA DAS HORAS EXTRAS PAGAR OU COMPENSAR** para os analistas, conforme já praticado pelos agentes;

- **EXTENSÃO DO AUXÍLIO EDUCAÇÃO** para dependentes que estejam cursando ensino superior;
- **CONCESSÃO DO AUXÍLIO ENSINO INFANTIL**, sem impactar outras políticas de ensino da empresa, para filhos até 7 anos, com reembolso de 100% de despesas com creches, pré-escola ou instituição pedagógica particular. Quando em escola pública, reembolso semestral (junho e dezembro) de gastos com material escolar e uniforme.

CLÁUSULAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

- **ESTRUTURA FÍSICA HIDROSSANITÁRIA** e tendas disponibilizadas para obras ou empreendimentos, manutenção operacionais e outros;
- **LAVAGEM DE UNIFORME** de trabalhadores que desenvolvem atividades com agentes nocivos a sua saúde.

CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL

- **LIBERAÇÃO DE TODOS OS DIRIGENTES SINDICAIS**, em 40 horas mensais, para visitas, deslocamentos, acompanhamentos e palestras junto aos trabalhadores nas diversas localidades de sua representação na COPASA;
- **TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL** - Aprovação da cobrança da taxa de fortalecimento no acordo coletivo, através da folha de pagamento da COPASA, desde que ratificada em assembleias, assegurando o direito de oposição;
- **DA VIGÊNCIA E VALIDADE DO ACORDO** - De dois anos, 2024/2026.



NEGOCIAÇÃO TRANSPARENTE PARA ENGROSSARMOS NOSSA LUTA

Todo o processo de negociações com a Copasa e Copanor serão acompanhados por uma comissão ampla de diretores do SINDÁGUA, além de assessoria do Dieese, sob a coordenação do diretor financeiro, Milton Luiz Costa, e imediato processo de comunicação com os trabalhadores em toda a base através das mídias sociais e boletins do Sindicato.

O presidente do SINDÁGUA, Eduardo Pereira, chama a atenção de toda a categoria para o clima de pânico provocado pela empresa com as demissões sem qualquer embasamento ou justificativa, que exige de todos os trabalhadores um posicionamento consciente, de solidariedade e mobilização intensa, pois a ameaça recai sobre todos os companheiros.

“Quem não luta pode ser a próxima bola da vez da perseguição patronal», afirma Eduardo. «Somente com o fortalecimento do Sindicato e a participação em todos os processos de mobilização poderemos barrar as iniciativas irregulares, que estão sendo contestadas pelo Sindicato em processos judiciais.»

Eduardo lembra que também arguimos a Copasa sobre pendências de acordos coletivos já assinados e condições de trabalho, como as escalas de plantão, que não chegam a solução por inteira indiferença do setor de “relações de pessoas” da empresa, que não se pauta por relações no trabalho dentro de princípios humanos e de respeito aos direitos.



SINDÁGUA INVESTE EM COMUNICAÇÃO E TECNOLOGIA PARA MODERNIZAR O CONTATO COM OS TRABALHADORES



O Sindicato lançou o APP SINDÁGUA, inovando na sua comunicação e facilitando o acesso da categoria às informações da entidade. O aplicativo possui várias funções, como área privativa da

administração da entidade, e simplifica para os trabalhadores o acesso a diversos benefícios, como colônia de férias e outros convênios.

O aplicativo pode ser baixado no play store e no próprio site do SINDÁGUA.

Podcast

O Sindicato investiu também em uma estrutura para gravação de lives, podcast e vídeos, com o objetivo de aprimorar a comunicação com a categoria.



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



AppSindagua
Disponível na

