



REGISTRO ELETRÔNICO

30 DE SETEMBRO DE 2019 - Nº 39

FIQUE POR DENTRO



COPASA MUDA PROPOSTA, MAS QUER REAJUSTES DIFERENCIADOS DE SALÁRIOS E PREJUDICAR A PL

Depois de apresentar verbalmente uma contraproposta na última sexta-feira, dia 27, rejeitada na mesa de negociações pelo SINDÁGUA, Senge e Saemg, a direção da Copasa enviou ao Sindicato nesta segunda-feira um ofício em que faz alterações em sua contraproposta.

A empresa reitera a garantia da data-base em 1º de maio, que possibilita negociarmos até fechar um “acordo decente”. As mudanças na contraproposta dizem respeito aos índices de reajustes salariais. A empresa mantém a proposta de INPC pleno (5,07%) até a faixa 7 de salários. Enquanto na sexta-feira indicava reajuste “Zero” para as faixas posteriores, agora a empresa acena com 4,09% para salários acima da faixa 7. Trabalhadores que exercem cargos de assessores, superintendentes, gerentes e diretores ficariam sem qualquer reajuste salarial.

Os reajustes salariais escalonados, que continuam sem repassar a inflação acumulada pelo INPC para todos, ficam ainda condicionados à categoria aceitar a mudança na forma de pagamento da Participação nos Lucros (PL). A empresa insiste em pagar de forma linear apenas 70% da PL para trabalhadores que não possuem cargos de liderança, ficando os demais 30% a serem rateados para quem ocupa estes cargos definidos de “alta liderança”, a partir de uma aferição de metas de indicadores ainda a serem definidos pelo Conselho de Administração.



3ª PROPOSTA NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2019

A Diretoria Executiva reavaliou a proposta dialogada com as representações sindicais na reunião da última sexta-feira, dia 27 de setembro, e apresenta nesta segunda-feira, 30 de setembro, a 3ª PROPOSTA DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL 2019 com relevantes alterações que mostram o alto comprometimento com o futuro da Companhia, e ao mesmo tempo garante valorização do mais importante patrimônio da Copasa, seus empregados.

Garantia da data base

A Copasa concorda com a garantia da data base, mantendo em 1º de maio, já oficializada aos Sindicatos.

Reajuste de Salário

A Copasa concederá, a título de reajuste de salários, os percentuais a seguir:

1. Empregados situados nas faixas salariais de 1 a 7 - 5,07% (INPC Integral);
2. Demais faixas salariais receberão 4,09%, exceto: Assessores, Gerentes, Superintendentes e Diretores.

A proposta de reajuste acima está condicionada à aprovação na mudança da distribuição da Participação dos Lucros (PL), que passará a ser feita da seguinte forma:

- A COPASA distribuirá de forma linear 70% da Participação nos Lucros apenas aos empregados que não possuem cargos de alta liderança.
- Os empregados com cargos de alta liderança estarão elegíveis aos 30% restantes da PL, e somente mediante o atingimento de metas de performance em indicadores a serem definidos posteriormente pelo Conselho de Administração.

Vale Transporte

A COPASA fará o desconto do Vale Transporte, conforme previsto em lei, para todos os empregados, garantindo a isonomia de tratamento a todos que acessam o benefício. Para aqueles que não tenham o desconto efetuado, ele será realizado de forma escalonada, sendo descontado 3% a partir da assinatura do Acordo em 2019, e o limite de 6% no ano de 2020.

Garantia de emprego

A COPASA concederá a garantia de emprego a 95% de seu efetivo de pessoal.

Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho será de 44 horas semanais, exceto para os empregados que atualmente exercem atividades em regime de escala de revezamento. As 4 (quatro) horas acrescidas serão negociadas com si(o) superior imediato(o), observadas as necessidades da empresa.

A COPASA manterá os benefícios abaixo citados sem a correção de valor (reajuste), nas mesmas condições estabelecidas no Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, naquilo que não colidir com o Acordo a ser firmado, a saber:

- Gratificação por Tempo de Serviço
- Remuneração por Substituição
- Tiquete-refeição / alimentação
- Lanche padrão
- Alimentação em viagem
- Cesta básica
- Cesta de natal
- Auxílio-educação

Os demais pontos da contraproposta são os mesmos já adiantados pelo “Registro Eletrônico” anterior:

Reajuste ZERO nos benefícios, que ficam mantidos como no acordo anterior;

Ampliação da jornada de trabalho de 40 para 44 horas;

Garantia de emprego para 98% do quadro, abrindo espaço para demitir 2%;

Passar a cobrar de quem recebe vale-transporte gratuito, aplicando 3% a partir deste acordo e até 6% de desconto em 2020.

A contraproposta da empresa continua com o vício de querer tratar os trabalhadores de forma desigual, quebrando o princípio de isonomia, não repassando a inflação integral para todos, o que ocasionará grave situação no Plano de Cargos e Salários, que terá prejudicada as diferenças de faixas salariais.

A empresa deve entender também que possui um instrumento de aferição de resultados, através da GDI e GDG, e não podemos aceitar que seja tirado pedaço dos salários para que possamos recuperá-lo com alcance de metas. Acreditamos que o retrocesso da proposta inicial possa ser reparado, tratando todos os trabalhadores com a mesma medida, garantindo o mesmo reajuste para todos e atualizando o valor dos benefícios pela inflação registrada.

A direção do SINDÁGUA estará reunida nesta semana, para convocarmos assembleia urgente da categoria, apreciar a proposta da empresa e definirmos as formas de luta por acordo coletivo que garanta nossos direitos.

A UNIDADE É PELO DIREITO DE TODOS!