

# COPASA ABRE PRAZO AO PDVI

**O programa não pode ser usado como arapuca. Opção individual pela demissão “incentivada” só deve ser tomada por quem se sustenta sem o emprego e benefícios dos acordos coletivos**

**T**ivemos recentemente uma luta intensa e histórica pela Garantia de Emprego e para impedir que a Copasa implementasse uma política de demissão em massa, além de outros direitos assegurados em Acordos Coletivos, como a PL Linear.

No último dia 10 de abril, a Copasa e os sindicatos que representam trabalhadores na empresa assinaram Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário para que a empresa implemente o Plano de Desligamento Voluntário Incentivado (PDVI), com prazo de adesão dos interessados “elegíveis” no prazo de 2 a 31 de maio/2023.

Em matéria publicada na imprensa, a Copasa destacou que “o programa irá reduzir as despesas com pessoal, proporcionando a adequação da curva de custos e a melhoria da eficiência operacional da companhia”.

Queremos alertar a todos que a adesão é rigorosamente uma opção INDIVIDUAL de cada trabalhador. O interessado em aderir ao PDVI deve levar em consideração que tenha assegurada uma condição de sobrevivência financeira, que não venha passar dificuldade de sustentação pessoal e familiar sem seu salário, encargos e benefícios propiciados pela manutenção do emprego, condições estas asseguradas em acordos coletivos do SINDÁGUA. É extremamente temerário aderir ao PDVI para pagar alguma dívida que esteja nos sufocando, pois sem o emprego e benefícios a condição vai se agravar.

Feitos todos os cálculos que comprovem a sustentabilidade financeira e social familiar, a adesão ao PDVI será, como afirmamos, uma opção rigorosamente individual.

## PRINCIPAIS PONTOS DO PDVI

- ☞ **ADESÃO** de 2 a 31 de maio/2023;
- ☞ **DESLIGAMENTOS** a partir 3/julho/2023, não podendo ultrapassar 28/junho/2024, sendo comunicados com antecedência mínima de 8 dias;
- ☞ Máximo de 200 desligamentos/mês;
- ☞ **PODEM ADERIR**
  - ◆ a) trabalhadores administrativos com, no mínimo, 15 anos de trabalho na Copasa e operacionais com, no mínimo, 20 anos;
  - ◆ b) trabalhadores “leituristas”, serviço que está sendo terceirizado;
  - ◆ c) Trabalhadores com qualquer tempo na Copasa que tenham sido aposentados pelo INSS antes da Reforma da Previdência (Emenda Constitucional 103/2019);
- ☞ **INCENTIVO EM PECÚNIA** no valor de 80% do salário nominal acrescido de anuênios, para cada ano trabalhado, num total máximo de 30 anos, mas limitado a 18 vezes este valor de salário mais anuênio
- ☞ **BENEFÍCIO DE CESTA BÁSICA E VALE REFEIÇÃO** durante período de 24 meses, para trabalhadores com salários até R\$ 5.000,00;
- ☞ **MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE** durante 24 meses nas mesmas condições do trabalhador ativo com salário nominal de até R\$5.000,00. Após este período, trabalhador poderá manter o plano de saúde, custeando-o integralmente;
- ☞ **PAGAMENTO DE PL** – Plena quitação com pagamento de 4/12 do total da PL apurada em 2023, caso acordo de PDVI seja assinado em março/2023 e também o ACT da PL/2023;
- ☞ **ADESÃO DE QUEM TENHA AÇÃO JUDICIAL** – Possibilidade de adesão ao PDVI de trabalhadores com ações judiciais transitada em julgado.
- ☞ **DESCONTO BANCO DE HORAS NEGATIVO** não compensado. O SINDÁGUA conseguiu tirar deste desconto o banco de horas negativo do Covid que não forem compensadas até junho. As demais horas negativas, por lei, só podem ser descontadas, no máximo, em 220 horas;

Acompanhe mais informações em nosso site [www.sindagua.com.br](http://www.sindagua.com.br) ou pelas redes sociais:

