

Campanha Salarial 2019

CATEGORIA DEFINIRÁ PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Os trabalhadores em todo o Estado participam de assembleias de 18 a 22 de março, para que a categoria defina a Pauta de Reivindicações que será negociada com a direção da Copasa para o Acordo Coletivo de Trabalho 2019/2020.

A Diretoria Plena do SINDÁGUA indicou uma Pré-Pauta, que será discutida nas assembleias e incorporada pelas novas reivindicações dos trabalhadores.

Devemos alertar para a importância da participação de

todos os trabalhadores na campanha salarial, pois estamos cada vez mais ameaçados em nossos direitos pelas medidas encaminhadas pelo governo federal e a intenção de privatização de estatais pelo do novo governo de Minas.

Publicamos abaixo a Pré-Pauta de reivindicações indicada pela Diretoria Plena, para deliberação nas assembleias.

01. Garantir a data-base em 1º de maio, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 30 de abril do ano de 2019;

02. Incorporação da GDI – nos termos da cláusula do Acordo Coletivo;

03. Garantia de emprego;

04. Manutenção das conquistas anteriores, naquilo que não contradizer com o presente acordo;

05. Garantir o princípio da ultratividade das conquistas efetivadas por acordo coletivo ou acordos extraordinários;

06. Encerrar as TERCEIRIZAÇÕES com contratações de terceiros para desempenhar as atividades fins da empresa, proibidas através de termo de ajuste de conduta com intermediação do Ministério Público do Trabalho;

07. Reposição das vagas abertas pelo programas de demissões e aposentadorias, preenchendo cargos vagos, através de convocação dos aprovados no concurso público.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

08. Destinação de percentual sobre a folha de pagamento para cumprimento dos termos do PCCS;

09. Recompôr os salários de seus empregados pela inflação medida pelo INPC, calculada entre os meses de maio de 2018 e 30 de abril de 2019;

10. Aplicar sobre os salários bases, depois de reajustados, ganho real tendo como referência o crescimento da receita da COPASA, conforme estudos do DIEESE;

11. Acrescer aos salários percentual a título de “produtividade no trabalho”, considerando a variação do crescimento da Empresa no ano passado, conforme estudos do DIEESE;

12. Que o Lucro (PL) distribuído para aos trabalhadores seja de 25% equivalente ao percentual distribuído aos acionistas, ou seja, sobre 35% (trinta e cinco por cento), além da revisão dos indicadores que compõem a cesta da PL, através de comissão paritária.

CLÁUSULAS DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS:

13. Reavaliar as Carreiras e a Tabela Salarial, adequando-as às novas realidades da COPASA, do Mercado de Trabalho e das melhores Empresas de Saneamento do Brasil;

14. Alteração automática do empregado no cargo de Servente para Oficial, após três anos de atividade;

15. Para os empregados escalados nas liberalidades em emendas de feriados, que suas horas trabalhadas sejam computadas/pagas como hora extra;

16. Equiparação dos cargos de Leiturista aos dos atendentes com redução da jornada para os atendentes para seis horas/dia;

17. Definir gratificação a título de Penosidade para os serviços externos;

18. Prêmio motivacional por condução de veículos seja reajustado em 50% e pagamento a todos credenciados, independente de RUV.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS:

19. Correção de todos os benefícios constantes do Acordo Coletivo anterior, pagos pela empresa pelo dobro do INPC, apurado no período de 01 de maio de 2018 a 30 de abril de 2019;

20. COPASA manter o pagamento da Libertas, enquanto perdurar o afastamento do empregado, ambas as partes;

21. Manutenção do pagamento do plano de saúde para os empregados afastados por doença; manter o subsídio com se estivesse na ativa;

22. Reeditar as gratificações por tempo de serviço de 15, 20, 25 e 35 anos de trabalho, com o pagamento de 1 salário bruto como premiação;

23. Extensão do direito à Cesta de Natal para todos os empregados da COPASA;

24. Manter a cesta básica durante todo o período de afastamento médico do empregado (a);

25. Implantação do Vale Cultura para beneficiar os empregados e dependentes.

26. Vale transporte para todos os funcionários, sem ônus;

27. Implantação do Vale Combustível para os empregados que não utilizam o Vale Transporte, ou os que assim desejarem.

CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

28. Liberação de 10 (dez) Dirigentes Sindicais pela empresa para prestação de serviços a entidade sindical com ônus totais pela empresa;

29. Liberação dos Dirigentes Sindicais de Base, em 40 horas mensais, para visitas, acompanhamento e palestras junto aos trabalhadores nas diversas localidades de sua representação na COPASA.