

# SINDÁGUA

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG



## COPASA NO VERMELHO?

**Cálculos não são de uma empresa que cresceu!**

Dieese  
(+) R\$ 68,7  
milhões

Copasa  
(-) R\$ 47,4  
milhões

Dieese mostra os cálculos "mágicos" da empresa, que transformam o crescimento dos lucros em produtividade negativa.

Páginas 4, 5 e 6

### PROPOSTA DA EMPRESA PARA APOSENTADOS E AFASTADOS AINDA É PREJUDICIAL

As comissões de negociação do SINDÁGUA e do DEAPES realizaram várias reuniões com o diretor de gestão da Copasa, Gelton Palmiere e esperamos proposta que supere as dificuldades vividas pelos trabalhadores. **PÁGINA 4**

### Atendimento no COPASS preocupa os participantes

PÁGINA 2

## 3ª CONFERÊNCIA DAS CIDADES DE MINAS GERAIS

**Dias 17, 18 e 19 de setembro de 2007**

O SINDÁGUA MG, a Assembléia Legislativa de Minas Gerais (ALMG) e a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana (Sedru) e outras entidades civis participam da organização da 3ª Conferência das Cidades de Minas Gerais. BH fará sua conferência dia 30 de junho. **PÁGINA 8**

# Categoria conquista ganho real nos salários e melhora benefícios no Acordo Coletivo

**Q**uando assinamos, em 2006, o Acordo Coletivo de Trabalho, o SINDÁGUA estabeleceu um marco histórico no movimento sindical do País. Pela primeira vez, ficou determinado em acordo que, no ano seguinte, a categoria teria um reajuste pelo dobro do registrado pelo INPC.

Com efeito, para uma inflação acumulada em 3,44% em um ano (INPC-IBGE), foi aplicado um reajuste de 6,88%, sendo 2,85% para a GDI e 4,03% diretamente nos salários. Benefícios como tiquete-refeição e cesta básica também foram corrigidos pelo dobro do INPC, passando o valor integral de R\$ 475,79 para R\$ 508,42. Também foi beneficiado o valor da "cesta de Natal", elevado de R\$ 160,00 para R\$ 171,00. A categoria ainda obteve a correção do auxílio educação para R\$ 322,14, do auxílio-creche para R\$ 322,14 (filhos até dois anos ou com necessidades especiais) e para R\$ 193,29 (filhos de

dois a sete anos de idade). A assistência especial foi elevada para R\$ 429,52 e o saldo saúde atingiu o valor de R\$ 1.242,44.

Não podemos esquecer de considerar o pagamento da "Participação nos Lucros" e – ainda em andamento – as discussões sobre o pagamento da "Produtividade", os números demonstram ganhos para a categoria. Temos ressalva apenas para o Plano de Cargos e Salários, que continua sendo o maior calo para o desenvolvimento mais transparente da empresa e que afeta, ainda de forma muito negativa, as perspectivas de crescimento e de valorização profissional.

## Balanco positivo do acordo

Em relação ao Acordo Coletivo, os trabalhadores foram vitoriosos e aprenderam também a ter o máximo de cuidado com tentativas de termos dúbios colocadas em cláusulas, que, felizmente para nós, foram superadas na negociação



continuada e na demonstração de força dos trabalhadores em processos vitoriosos na Justiça.

O Acordo Coletivo de dois anos, nos termos estabelecidos entre o SINDÁGUA e a empresa, garantiu a vitalidade dos direitos conquistados e o ganho real nos salários, além de liberar o sindicato

para um empenho em outras questões importantes acontecidas nos últimos anos, como a mobilização pela proteção da Copasa contra a divisão em copas, pela manutenção de concessões como a de Almenara e outros municípios, além de uma atuação determinante de representação

dos trabalhadores em movimentos sociais destacados.

O SINDÁGUA cresceu em termos de organização e já preparamos as novas ações da entidade para a realização do 3º Contsemg, visando também a negociação do Acordo Coletivo do próximo ano.

## Atendimento do COPASS preocupa participantes

Os trabalhadores participantes do Programa de Saúde continuam enfrentando sérios problemas para o atendimento de procedimentos médicos, com a recusa de prestadores de serviços em atender ao COPASS, alegando atraso de pagamento, problemas de cadastro e outros.

A tentativa de encaminhar a documentação necessária para procedimentos médicos vem enfrentando dificuldade, em função de processo burocrático no atendimento dentro do COPASS. Os telefonemas vão sendo passados de setor em setor, sem que haja um esclarecimento concreto e objetivo sobre as dúvidas apresentadas.

Relatos de representantes dos trabalhadores nos comitês de gestão e fiscal trazem grande preocupação. As cobranças da base sobre estes membros dos comitês são constantes, sendo cobrados por explicações para inúmeros problemas enfrentados pelos participantes em todo o Estado.

As principais reclamações são as seguintes:

- dificuldades de atendimento em várias localidades por descredenciamento de prestadores de serviços, que reclamam atraso de pagamentos do COPASS;

- não recebimento de carteirinhas de associados;
- cobranças equivocadas de procedimentos de alto risco em contra-cheque, como se fossem de baixo risco.

- vários trabalhadores e aposentados continuam

não pagando ao plano, por erros de processamento no COPASS

A estas reclamações dos trabalhadores se somam as grandes dúvidas dos membros dos Comitês. Apesar destes nove meses, o COPASS não repassou nem mais um balanço financeiro para análise e não se tem mais o relatório financeiro para análise da situação de cada um dos grupos específicos de participantes, não tendo condições de identificar a evolução da reserva, imprescindível para tomar as medidas preventivas previstas no próprio Regulamento do COPASS. Não se sabe também o valor dos contratos realizados pelo Programa de Saúde e, mais grave, nada se fala sobre a maior mudança feita, a fusão do processo administrativo de baixo e alto risco.

Alguns grupos foram constituídos. No primeiro deles, para levantar problemas de cadastro, simplesmente foi identificado que novos trabalhadores contratados não pagam ao COPASS porque não estão sendo cobrados. Apesar do ingresso de bom número de contratados na Copasa, a arrecadação do COPASS registra queda e nenhuma explicação é dada aos comitês de gestão e fiscal.

Os comitês, no entanto, aceleram seu trabalho, com maior número de reuniões e, segundo informações de seus membros, há necessidade clara de correções gerenciais, sobretudo no que diz respeito ao controle de cadastro e administração dos benefícios.

## PCS depende de quem manda

O "Plano de Cargos e Salários" na Copasa continua a ser a maior prova do desrespeito profissional e retrato de uma empresa que não pensa na valorização dos seus trabalhadores.

Os concursos internos vêm sendo desmoralizados ao longo do tempo, com avaliações subjetivas que permitem a perseguição de trabalhadores "menos gostados" por quem tem a caneta na mão e o poder de fazer o que bem entende.

De tabela, uma situação escandalosa vem consistindo num dos maiores abusos dentro da empresa, fazendo um paraquedismo interno para apaniguados da direção. O recurso da "interinidade" vai se transformando em instrumento de colocar quem bem entendem nos cargos vagos. Interinidade na Copasa vai se transformando em "permanente", repetindo dentro da empresa algo parecido como o "CPMF", que só mudou o significado do "P".

As indicações dos interinos são entendidas pelos trabalhadores como rigorosamente suspeitas e não atendem as especificações do plano de cargos e salários da empresa.

### SINDÁGUA

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de MG

**Presidente:** José Maria dos Santos - **Diretor de Comunicação:** Rogério Matos de Araújo - **Jornalistas:** Janaina Ferreira da Mata MG-064.87 JP e José Geraldo Ribeiro - MG 02717JP - **Diagramação:** Luiz Nicolau - **Ilustração:** Lute **Tiragem:** 10.000 exemplares - **Impressão:** Fumarc

Rua Congonhas, 518 - B. Santo Antônio - Belo Horizonte/MG - Tel: (31) 3297-7227 - Fax: (31) 3297-7224  
CEP: 30330-100 — Home Page: [www.sindagua.com.br](http://www.sindagua.com.br) e-mail: [jmprensa@sindagua.com.br](mailto:jmprensa@sindagua.com.br)

# Sindicato tenta quebrar impasse entre a Copasa e os aposentados

A direção da empresa enviou para o Sindicato uma minuta de "Acordo Coletivo Extraordinário" para regulamentar o acesso dos trabalhadores afastados pelo INSS ou aposentados por invalidez e seus dependentes ao Programa de Saúde de Baixo Risco e Cesta Básica.

Os trabalhadores aposentados e afastados por doença vêm conseguindo vitórias na totalidade dos processos para preservarem seus direitos de atendimento médico e cestas-básicas pela Copasa. Muitos comparecem às audiências na Justiça extremamente doentes (até mesmo com doenças terminais), mas assistem à resposta vitoriosa dos processos, condenando a Copasa a reaver sua posição ilegal.

O SINDÁGUA e o DEAPES vêm, no entanto, insistindo com a direção da empresa para que seja celebrado um acordo extraordinário, de forma a esquivar o problema, podendo inclusive haver desistências das ações, no caso da regularização do direito pela empresa. As reuniões estão sendo realizadas



SINDÁGUA e DEAPES reunidos com Gelton Palmiere

entre as diretorias das duas entidades com o diretor de Gestão, Gelton Palmiere.

A minuta da proposta apresentada pela empresa para o Acordo trouxe vários pontos em que o Sindicato e o Deapes rechaçaram de pronto, pois continuariam a penalizar os trabalhadores. Logo na primeira cláusula, parágrafo 3º, a empresa tenta alijar do direito os novos dependentes dos trabalhadores afastados pelo INSS ou aposentados, ferindo princípio de isonomia de dependentes dentro de uma mesma família. Na

cláusula 2ª, condiciona o atendimento à desistência dos processos através de petição individualizada, vinculando a validade do acordo após a qualificação da desistência. Esta possibilidade fica plenamente descartada, lembrando-se que o acordo coletivo ficaria preso à iniciativa de desistências individualizadas. Os processos que tramitam na Justiça não ingressaram por substituição processual e não se imagina, como pretendem que um acordo coletivo possa ser cumprido, se cada um precisa desistir das ações

pelo próprio convencimento.

Na cláusula terceira surge um novo problema. A empresa exige que, "para fazer jus aos benefícios, serão convocados, periodicamente para avaliação médica pela Copasa, por meio de sua unidade de saúde ou por quem a mesma indicar". As avaliações médicas devem ser feitas pelo INSS. Imagine o que aconteceria se cada empresa pudesse fazer avaliações clínicas e diagnosticar as condições de saúde e de trabalho de seus funcionários. Os trabalhadores estariam perdidos. Todos seriam rigorosamente declarados aptos para os empregos ou para o facção das demissões. Pior ainda, o parágrafo 1º dessa cláusula avisa que, quem "não atender a convocação terá os benefícios deste acordo suspensos até a realização da avaliação". A intenção clara está vem logo em seguida: "o empregado que, após ter sido considerado apto à atividade laboral terá, imediatamente, os benefícios aqui previstos suspensos e será encaminhado para a área de Recursos Humanos da empresa". Ou seja, o em-

pregado considerado apto para o trabalho e que venha recorrer ao INSS ou qualquer outro órgão administrativo ou judicial, para se manter afastado, perderá o direito de usufruir dos benefícios. Fica cassado também o direito para empregados que vierem a ter as mesmas condições dos atuais.

As dificuldades apresentadas no documento, no entanto, não impedem a continuidade do diálogo entre o SINDÁGUA/Deapes com o diretor Gelton Palmiere, que recebeu as críticas das entidades e se prontificou a marcar novas reuniões para rediscutir os termos do eventual acordo. O esforço das direções do Sindicato e do seu departamento de aposentados para viabilizar um acordo justo, que não penalize os trabalhadores, poderá resgatar o equilíbrio no relacionamento da empresa com os companheiros afastados por doença, por acidentes de trabalho e os aposentados, que tiveram seus direitos estabelecido ao longo de sua jornada e em acordos coletivos de trabalho.

## SINDÁGUA fecha acordo com a Cetrel

Cerca de 70 trabalhadores da CETREL e CETREL-LUMINA foram beneficiados com o primeiro Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) negociado pelo SINDÁGUA



José Maria assina o Acordo Coletivo

MG. Os trabalhadores estavam sem negociação coletiva desde 2005, ano que as empresas abriram uma filial no estado mineiro.

A CETREL S/A. – Empresa de Proteção Ambiental – e CETREL-LUMINA – Tecnologia e Engenharia Ambiental Ltda, são empresas privadas da Bahia que realizam atividades de tratamento de água e resíduos sólidos. Em Minas Gerais, as empresas atendem a Vallourec Mannesman, localizada no Barreiro, em Belo Horizonte.

Após amplas negociações, o SINDÁGUA MG fechou o ACT. Confira as principais conquistas:

- Definição da data-base no dia 1º de janeiro de cada ano;
- Reajuste salarial de 4,50% retroativo a primeiro de janeiro de 2007, que representa mais de 1,50% acima do INPC do período (2,93%);
- Pagamento no valor de um salário base para cada empregado a título de Participação nos Lucros e Resultados;
- Vale-transporte gratuito para todos os empregados;
- Plano de Seguro de Vida em Grupo, sem qualquer custo para os empregados;
- Fornecimento de uma cesta básica mensal e refeição diária, sem a participação dos empregados no custo da concessão destes benefícios.

## Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Piranga tem nova diretoria

No dia 15 de maio de 2007, tomou posse a nova diretoria do Comitê da Bacia Hidrográfica do Rio Piranga (CBH-PIRANGA), para atuar nos próximos dois anos. O Vice-Presidente do SINDÁGUA-MG Manuel da Luz Quirino é o representante titular do sindicato nesse comitê e o delegado sindical Antônio Florêncio dos Reis é o suplente.



Os Comitês de Bacias Hidrográficas são órgãos colegiados instituídos por Lei, no âmbito do Sistema Nacional de Recursos Hídricos e dos Sistemas Estaduais. Considerados a base da gestão participativa e integrada da água, têm papel deliberativo e são compostos por representantes dos usuários de água, da sociedade civil organizada e dos governos municipais, estaduais e

federal. Sua principal função é decidir sobre o Plano de Recursos Hídricos (quando, quanto e para que cobrar pelo uso de recursos hídricos).

O CBH-PIRANGA tem sua sede na cidade de Ponte Nova/MG.

Mais informações podem ser obtidas pelo e-mail:

[cbhpiranga@pontenet.com.br](mailto:cbhpiranga@pontenet.com.br)

# A mágica da produtividade na Copasa

## Como transformar a construção dos lucros em resultados negativos

O SINDÁGUA encaminhou para a direção da Copasa um estudo do Dieese em que demonstra que contesta os cálculos preliminares apresentados pela empresa para pagamento da produtividade.

O trabalho do Dieese, entregue pelo Sindicato ao diretor de gestão corporativa, Gelton Palmieri, aponta uma série de erros nos estudos de produtividade divulgados pela empresa. A empresa chegou a lançar duas vezes o gasto com pessoal, no valor de R\$

457.951.000,00. Pelos cálculos absurdos apresentados pela empresa, em vez de receberem nos salários o reajuste pelo crescimento efetivo da produtividade, os trabalhadores estariam com uma dívida de R\$ 47.428.423,50.

### Trabalho do Dieese

O valor adicionado gerado pela COPASA em 2006 foi de R\$ 1.284.428.000,00, significando um crescimento de 24,58% em relação a 2005 (Tabela 1). A parcela deste valor que coube aos empregados foi de R\$ 457.951.000,00, significando um crescimento de 8,33% em relação à parcela distribuída em 2005, bastante inferior ao crescimento do valor adicionado total. Em contrapartida, a parcela destinada aos lucros retidos (R\$ 265.749.000,00) dobrou em relação ao valor de 2005 (R\$ 131.656.000,00), crescendo a uma taxa mais de quatro vezes superior à taxa de crescimento do valor adicionado total.

Em consequência, a participação dos gastos com pessoal no valor adicionado total gerado pela COPASA, que era de 41% em 2005, caiu para 35,6%, em 2006 (Tabela 2). Já a participação dos lucros retidos, que era de 12,77% do valor adicionado total da empresa em 2005, aumentou para 20,69% em 2006.

Quanto à produtividade do trabalho, verifica-se pela Tabela 3 que, no período de 2005 a 2006, houve um ganho de 21,86%, quando considerada a sua medição pela variação do indicador valor adicionado/número de empregados. Alternativamente, se considerada a medição pela variação do indicador valor adicionado/despesa de pessoal - nos termos propostos no "Regulamento" - o gan-



O diretor de gestão, Gelton Palmieri, com a direção recebe do Sindicato e a economista do DIEESE

ho de produtividade do trabalho foi de 15%, no mesmo período considerado.

Em consequência, a participação dos gastos com pessoal no valor adicionado total gerado pela COPASA, que era de 41% em 2005, caiu para 35,6%, em 2006 (Tabela 2). Já a participação dos lucros retidos, que era de 12,77% do valor adicionado total da empresa em 2005, aumentou para 20,69% em 2006.

### Análise do "Regulamento do Programa de Apuração e Pagamento do Ganho de Produtividade aos Empregados" da Copasa

Em cumprimento à Cláusula Terceira do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) 2006/2008, foi constituída uma comissão paritária, integrada por três representantes do SINDÁGUA e três da COPASA, para propor sugestões - num prazo de 90 dias contados a partir de 1º de outubro de 2006 - para o estabelecimento de uma política permanente de apuração, reconhecimento e pagamento dos ganhos de produtividade aos empregados da empresa. O relatório do trabalho produzido por esta comissão foi submetido à consideração da Diretoria Executiva e aprovado, com modificações importantes, pelo Conselho de Administração da empresa, em 27/4/2007, dando origem ao documento intitulado "Regulamento do Programa de Apuração e Pagamento do Ganho de Produtividade aos Empregados".

Tendo em vista a noção de produtividade sistêmica e o conceito de valor adicionado como o mais adequado para medição e apuração dos ganhos de produtividade, é possível apontar no "Regulamento" da

COPASA uma série de armadilhas e inconsistências técnicas que desvirtuam o sentido da proposta defendida pelo sindicato, podendo se reverter em prejuízos financeiros para os trabalhadores.

A primeira e mais importante dessas armadilhas é a transformação do esquema de medição e apuração da produtividade num esquema de medição e apuração de lucros e resultados.

Nos termos proposto pelo item 3 do "Regulamento", o **ganho de produtividade da COPASA (GPR)** será apurado, em termos monetários, a partir dos seguintes critérios:

a) Apuração do percentual de variação anual da **Produtividade do Trabalho (PTR)**, que é definida como a relação entre o Valor Adicionado (RO) sobre a despesa com pessoal;

b) Apuração do **Índice de Alcançe das Metas Globais (IAMG)**, por meio da medição do desempenho institucional no cumprimento de metas globais estabelecidas pela empresa com foco nos aspectos de **Expansão (E)** - ou volume faturado de água e esgoto -, **Eficiência Operacional (EO)** - ou água não convertida em receita -, e **Responsabilidade Ambiental (RA)** - ou volume tratado de esgoto. Ou seja:

$$IAMG = [(E \times P1) + (EO \times P2) + (RA \times P3)] / \acute{O}P$$

(sendo P1, P2, P3 os pesos de cada indicador)

c) Apuração do valor monetário correspondente ao acréscimo anual ocorrido na parcela do Resultado Obtido referente aos **Lucros Retidos (VALR)**.

Em resumo:  
**GPR = PTR X IAMG X VALR**

A Tabela 4 traz o cálculo da apuração do GPR efetuado pela COPASA. De acordo com a empresa, o ganho de produtividade ocorrido no período 2006-2005 foi, em termos monetários, de R\$ 5.576.000,00. Este resultado foi obtido jogando-se na fórmula do GPR as parcelas destacadas em negrito na Tabela 4, da seguinte forma:

$$GPR = PTR \times$$

$$IAMG \times VALR$$

$$GPR = 7,17\% \times 0,58 \times (\text{R\$ } 134.000.000,00)$$

$$GPR = \text{R\$ } 5.576.000,00$$

Este cálculo, na avaliação do DIEESE, não está correto. Para começar, a apuração da **PTR** efetuada pela empresa usa, em contradição ao exposto no "Regulamento", um conceito de **valor adicionado líquido** - expurgado das receitas financeiras - que, além de ser injustificável tecnicamente, diminui o montante a ser distribuído, como se pode ver pela comparação das Tabelas 3 e 4. Com isto, a **PTR** medida pelo indicador valor adicionado/despesa com pessoal, que deveria ser de 15%, como demonstrada na Tabela 3, cai para 7,17%, um valor menor do que a metade da produtividade do trabalho realmente observada no período.

Por outro lado, posto nos termos deste cálculo, o ganho de produtividade é, na verdade, um sistema misto de participação nos lucros e resultados, definido pela distribuição de 7,17% do acréscimo de R\$ 134.093.000,00 do lucro retido - ou seja, R\$ 9.614.468,00 -, condicionado ao alcance das metas previstas para os indicadores que compõem o IAMG, cujos pesos e forma de cálculo não foram divulgados pela empresa. Desse modo, como o valor final do IAMG foi 0,58, o GPR apurado pela COPASA foi de R\$ 5.576.000,00, que é o resultado final da multiplicação de R\$ 9.614.468,00 por 0,58.

Mas, o que isto tem a ver com a produtividade do trabalho? Na verdade, nada, como já foi visto. A produtividade do trabalho (PTR), nos termos da metodologia definida pela COPASA, é apenas mais um indicador de resultado, cuja função é unicamente indicar o percentual do acréscimo do

lucro retido que será distribuído. Isto não tem nenhuma relação com a idéia defendida pelo sindicato de distribuição aos empregados do crescimento da riqueza gerada pela empresa, medida em termos do conceito de valor adicionado por despesa com pessoal, e que, no período 2005-2006, foi de 15%.

A segunda armadilha técnica embutida no "Regulamento" da produtividade da COPASA e, por decorrência, no cálculo da apuração do GPR dele derivado, é o duplo desconto de itens que integram o indicador "despesa com pessoal", como o reajuste de 2% da data base de 2006, a Participação nos Lucros (PL) e outros itens selecionados pagos na rubrica "Indicadores Sociais Internos".

Explicando melhor: em 01/05/2006, nos termos do Parágrafo Primeiro da Cláusula Terceira do ACT 2006-2008, os empregados da COPASA receberam um **reajuste de 2%, a título de antecipação de produtividade**. Essa antecipação **deveria ser integralmente descontada por ocasião da medição e apuração do índice de produtividade resultante da metodologia definida pela comissão paritária** e, posteriormente, aprovada pela direção da empresa.

Tendo em vista o acordado - além do princípio 4 do "Regulamento" da produtividade, segundo o qual o "valor da produtividade será distribuído inclusive sob as formas de participação nos lucros, previdência privada, saúde e despesas com instrução do empregado e de seus familiares-, a COPASA resolveu abater do GPR apurado os gastos com os 2% e com esses outros itens de despesa com pessoal. A Tabela 5 traz a demonstração do valor residual resultante da aplicação desta lógica da empresa.

Como se pode ver, de acordo com a COPASA, descontando-se do GPR os R\$ 5.435.423,50 pagos como antecipação de produtividade, mais os R\$ 23.911.000,00 pagos como Participação nos Lucros, e ainda os R\$ 23.658.000,00 pagos como outros itens de despesa com pessoal, ao invés de terem direito a receber mais R\$ 5.576.000,00, os empregados da COPASA estariam **"devendo" R\$ 47.428.423,50** para os cofres da empresa.

Mas antes de se assustarem com o tamanho desta "dívida", é preciso que todos saibam que esta pérola da "engenharia matemática", se baseia em algumas premissas técnicas e interpretações jurídicas equivocadas que podem ser facilmente demonstradas.

Como já foi dito, a PTR, nos termos do "Regulamento" da COPASA, é o indicador usado para definir o percentual do lucro retido a ser distribu-

ido como GPR. Este indicador é obtido pela divisão do valor adicionado (líquido, no cálculo errado da COPASA) pela despesa com pessoal efetuada pela empresa em cada exercício fiscal. A despesa com pessoal, por sua vez, é o somatório de todos os gastos efetuados pela empresa com seus empregados, em cada ano, incluindo salários, alimentação, encargos sociais compulsórios, previdência privada, saúde, segurança e saúde no trabalho, educação, cultura, capacitação e desenvolvimento profissional, creches ou auxílio-creche, participação nos lucros ou resultados, GDI e outros.

A despesa total com pessoal efetuada pela COPASA, em 2006, foi de R\$ 457.951.000,00. Neste valor, já estão incluídos os gastos com o reajuste de 2% da data base 2006, a participação nos lucros e todos os demais gastos efetuados por ela a título de indicadores sociais internos. Isto quer dizer que, se após apurado o GPR de R\$ 5.576.000,00, ela desconta do resultado obtido esses gastos que já foram computados como despesa de pessoal para efeito de apuração da PTR, ela está efetuando o desconto dos mesmos gastos duas vezes: uma na apuração do percentual da PTR e outra na apuração do que ela chama de "valor residual do ganho de produtividade". Daí o resultado negativo da produtividade, substanciado numa suposta e absurda dívida dos trabalhadores de R\$ 47.428.423,50.

Ainda com relação a estes outros itens da despesa com pessoal, é bom lembrar que, nos termos do Parágrafo Segundo da Cláusula Terceira do ACT 2006-2008, **"os ganhos de produtividade, que porventura vierem a ser definidos pela comissão, deverão ser pagos aos empregados, em 01/05/2007, nos mesmos critérios previstos para o pagamento da antecipação feita no ano 2006"**. Ou seja, o GPR apurado deve ser pago na forma de um percentual de reajuste incorporado aos salários e benefícios de todos os empregados, e não como PLR, gastos com previdência privada, saúde, instrução etc..

Por fim, também em consequência do ACT, e diferentemente do propugnado no item 1 (Abrangência) do "Regulamento", a produtividade deve ser paga a todos os empregados da empresa e não somente **"para aqueles que efetivamente contribuíram para o ganho de produtividade no período de apuração, ou seja, que não se encontravam afastados de suas atividades na empresa, por quais quer motivos"**.

Em suma, **os itens 1 e 4 do "Regulamento" da produtividade são contraditórios com as regras acordadas no ACT 2006-2008, podendo**

**do ser apontados, então, como mais uma armadilha do documento aprovado pelo Conselho de Administração da COPASA.**

Resgatando os 15% de ganho de produtividade

Voltando ao início do trabalho, se em 2005 a participação dos salários no valor adicionado da COPASA era de 41%, e se em 2006 esse valor adicionado cresceu 24,58%, a fim de garantir a mesma participação dos salários no valor adicionado, os trabalhadores deveriam ter elevado sua massa salarial para R\$ 526.615.480,00 (= 41% de R\$ 1.284.428.000,00). Mas como a massa salarial distribuída em 2006 foi de apenas R\$ 457.951.000,00, significando um crescimento de apenas 8,33% em relação a 2005, ainda resta um montante de R\$ 68.664.480,00

a ser distribuído (= R\$ 526.615.480,00 - R\$ 457.951.000,00). Esse valor corresponde a exatamente 15% da massa salarial paga em 2006 e nada mais é do que o valor da produtividade do trabalho apurada no período, no critério valor adicionado sobre despesa com pessoal.

Concluindo, para manter o mesmo perfil de distribuição de renda existente em 2005, fazendo com os salários voltem a ter uma participação de 41% no valor adicionado total da COPASA, é preciso que a empresa distribua mais R\$ 68.664.480,00 aos seus trabalhadores, a título de produtividade. Em tese, essa distribuição de produtividade pode ser feita de várias maneiras, mas para cumprir os termos da Cláusula Terceira do ACT 2006-2008.

Tabela 1  
Taxa de Crescimento do Valor Adicionado da COPASA  
2006-2005

Parcelas do Valor Adicionado	2006		2005		Taxa de Crescimento (Em %)
	em R\$ mil	em %	em R\$ mil	em %	
<b>Pessoal e Encargos</b>	<b>457.951</b>	<b>35,65%</b>	<b>422.749</b>	<b>41,00%</b>	<b>8,33</b>
Despesas operacionais totais com pessoal	509.899	39,70%	471.862	45,77%	8,05
(-) Previdência social	-75.819	-5,90%	-68.662	-6,66%	10,42
(+) Participação nos lucros	23.911	1,86%	19.548	1,90%	22,31
<b>Impostos e Taxas de Contribuição</b>	<b>356.665</b>	<b>27,77%</b>	<b>258.652</b>	<b>25,09%</b>	<b>37,88</b>
Previdência social (INSS)	75.819	5,90%	68.662	6,66%	10,42
Tributação sobre o lucro	141.988	11,05%	65.968	6,39%	115,56
PIS/Pasep e Collas e recuperação de créditos	127.170	9,90%	113.576	11,02%	11,97
Descontos concedidos a entidades filantrópicas	11.690	0,91%	10.546	1,02%	10,88
<b>Juros e Aluguéis</b>	<b>113.375</b>	<b>8,83%</b>	<b>61.016</b>	<b>5,92%</b>	<b>85,81</b>
<b>Lucro Líquido do Exercício</b>	<b>356.437</b>	<b>27,75%</b>	<b>288.622</b>	<b>27,99%</b>	<b>23,50</b>
Juros sobre o Capital Próprio e Dividendos	90.688	7,06%	156.966	15,22%	-42,22
Lucros retidos	265.749	20,69%	131.656	12,77%	101,85
<b>Valor Adicionado Total</b>	<b>1.284.428</b>	<b>100%</b>	<b>1.031.039</b>	<b>100%</b>	<b>24,58</b>

Fonte: Demonstração de Valor Adicionado - COPASA  
Elaboração: DIEESE

Tabela 2  
Distribuição do Valor Adicionado da COPASA  
2006-2005

Parcelas do Valor Adicionado	2006		2005	
	em R\$ mil	em %	em R\$ mil	em %
<b>Pessoal e Encargos</b>	<b>457.951</b>	<b>35,65%</b>	<b>422.749</b>	<b>41,00%</b>
Despesas operacionais totais com pessoal	509.899	39,70%	471.862	45,77%
(-) Previdência social	-75.819	-5,90%	-68.662	-6,66%
(+) Participação nos lucros	23.911	1,86%	19.548	1,90%
<b>Impostos e Taxas de Contribuição</b>	<b>356.665</b>	<b>27,77%</b>	<b>258.652</b>	<b>25,09%</b>
Previdência social (INSS)	75.819	5,90%	68.662	6,66%
Tributação sobre o lucro	141.988	11,05%	65.968	6,39%
PIS/Pasep e Collas e recuperação de créditos	127.170	9,90%	113.576	11,02%
Descontos concedidos a entidades filantrópicas	11.690	0,91%	10.546	1,02%
<b>Juros e Aluguéis</b>	<b>113.375</b>	<b>8,83%</b>	<b>61.016</b>	<b>5,92%</b>
<b>Lucro Líquido do Exercício</b>	<b>356.437</b>	<b>27,75%</b>	<b>288.622</b>	<b>27,99%</b>
Juros sobre o Capital Próprio e Dividendos	90.688	7,06%	156.966	15,22%
Lucros retidos	265.749	20,69%	131.656	12,77%
<b>Valor Adicionado Total</b>	<b>1.284.428</b>	<b>100%</b>	<b>1.031.039</b>	<b>100%</b>

Fonte: Demonstração de Valor Adicionado - COPASA  
Elaboração: DIEESE

Tabela 3  
Indicadores de Produtividade do Trabalho pelo Valor Adicionado na COPASA  
2006-2005

Indicadores	2006	2005	Taxa de Crescimento (Em %)
Valor Adicionado Total	1.284.428	1.031.039	24,58
Despesa com Pessoal	457.951	422.749	8,33
Número de Empregados	11.067	10.826	2,23
Produtividade 1	2,80	2,44	15,00
Produtividade 2	116,06	95,24	21,86

Fonte: Demonstração de Valor Adicionado - COPASA

Elaboração: DIEESE

Notas:

Produtividade 1 = Valor Adicionado Total/Despesa com pessoal

Produtividade 2 = Valor Adicionado Total/Número de Empregados

Tabela 4  
Apuração do Ganho de Produtividade Ocorrido na COPASA  
2006-2005

Indicadores	2006	2005	Resultado
1. Valor Adicionado Líquido	R\$ 1.096.538.000,00	R\$ 942.042.000,00	R\$ 154.496.000,00
2. Despesa com Pessoal	R\$ 457.951.000,00	R\$ 422.749.000,00	R\$ 35.202.000,00
3. Produtividade do Trabalho (1/2) - PTR	2,39	2,23	7,17%
4. IAMG			0,58
5. Acréscimo do Lucro Retido - VALR	R\$ 265.749.000,00	R\$ 131.656.000,00	R\$ 134.093.000,00
6. GPR (PTR X IAMGXVALR)			R\$ 5.576.000,00

Fonte: COPASA

# Diretoria plena do SINDÁGUA debate questões trabalhistas



Diretoria plena do SINDÁGUA



Nos dias 24 e 25 de maio, a direção do SINDÁGUA esteve reunida no Sesc de Contagem/MG, região metropolitana de BH. A reunião contou com a participação de convidados de outras entidades, para debater assuntos de interesse da categoria e relativos à conjuntura das relações trabalhistas.

O Diretor Secretário da 3ª Região Sudeste da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, José Reginaldo Inácio, falou sobre a Emenda 3 e os prejuízos que ela representa para os direitos trabalhistas. Para Reginaldo, é preciso que as centrais sindicais continuem mobilizadas para impedir a aprovação de qualquer forma de precarização do trabalho.

O Coordenador-geral do Sindieleto-MG, Wilian Vagner Moreira, passou informações da campanha contra a terceirização na Cemig e da necessidade de reverter esse processo altamente prejudicial aos trabalhadores. Segundo Wilian, é fundamental lutar pela primarização dos serviços, através de concurso público, para que os direitos trabalhistas sejam respeitados e tomadas medidas para assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores.

O Superintendente do COPASS SAÚDE, Rodrigo Varela, e a sub-gerente Gleice Maria de Araújo Fernandes prestaram esclarecimentos a respeito dos programas do Plano de Saúde. Rodrigo se prontificou a solucionar os problemas, mas pediu um tempo de 90 dias para "colocar a casa em ordem".

Já o Diretor de Gestão Corporativa da Copasa, Gelton Palmieri Abud, fez um breve relato dos desafios do seu novo cargo e se colocou à disposição dos dirigentes sindicais para receber as demandas da categoria.



Coordenador do Sindieleto-MG fala sobre terceirização



Rodrigo traz esclarecimentos do COPASS



Reginaldo, secretário estadual da CNTI



Gelton fala sobre seu novo cargo

## Empresa prejudica motoristas com descontos no pagamento da GADVI

Os trabalhadores que recebem gratificação para dirigirem veículos foram seriamente prejudicados pela Copasa, que atrasou durante três meses o pagamento dos valores aos trabalhadores.

Segundo a empresa, o atraso se deveu, mais uma vez, a problemas com o SAP. Precisou o Sindicato intervir e cobrar o pagamento.

A Copasa, no entanto, não teve o

menor cuidado para não prejudicar os trabalhadores. Reteve o pagamento durante três meses e, quando pagou, fez com que o montante superasse faixas do Imposto de Renda na fonte, roendo a remuneração.

Mais grave ainda, os valores repassados e pagos de uma só vez fizeram com que a remuneração de cada companheiro superasse a faixa por volta de 3% e

alcançasse cerca de 12%, penalizando os trabalhadores com descontos maiores na Previminas.

Os erros, que prejudicaram os trabalhadores, demonstram, mais uma vez, que a direção da empresa não se volta para dentro da casa, só se interessando pelo mercado externo, sem medir o esforço da categoria e sem respeitar os direitos de cada companheiro.

# Seminários discutem as mudanças do marco regulatório do saneamento

No mês de maio, foram realizados dois seminários para discutir as mudanças estabelecidas pela Lei Federal 11.445, sancionada pelo governo Lula no dia 5 de janeiro de 2007, que trata das diretrizes nacionais para o saneamento básico. A Associação Brasileira de Engenharia Sanitária e Ambiental – Seção de Minas Gerais (ABES-MG) e o Comitê Nacional da Qualidade promoveram em Belo Horizonte, nos dias 7 e 8, o 1º Seminário Nacional “Marco Regulatório do Setor de Saneamento”. Já no dia 31, a Fundação Escola de Sociologia e Política de São Paulo (FESP-SP) e a Federação Nacional dos Urbanitários (FNU) realizaram, em São Paulo, o seminário “Os Municípios e o Novo Saneamento – A atuação do poder público e os desafios da nova Política Nacional para o setor”.

O diretor do SINDÁGUA, Renato Rodrigues, representou o sindicato nos dois eventos e observou que os investimentos para o saneamento e a renovação dos contratos vencidos a partir de 2005 são os principais interesses das diretorias das companhias estaduais, dos empresários e das concessionárias municipais e privadas.

A Lei 11.445 estabelece uma série de regras para os convênios e outros atos de delegação celebrados até o dia 6 de abril de 2005. Mas, cada setor, vem interpretando de acordo com os seus interesses. Na visão dos municipalistas, esses contratos perdem a validade e devem ser refeitos seguindo as novas regras definidas pelo marco regulatório do saneamento: existência de planos de saneamento básico, de estudo comprovando a viabilidade técnica e econômico-financeira da prestação universal e integral dos serviços, normas de regulação, além da realização prévia de audiência e de consulta públicas, no caso de concessão, sobre a elaboração do contrato de programa. Segundo Renato Rodrigues, as companhias estaduais e o governo de Minas têm pensamento contrário ao dos municipalistas.

**Necessidade de adequação** - O marco



*Em destaque, Renato Rodrigues, diretor do Sindágua, no seminário da ABES-MG*

regulatório do saneamento ampliará significativamente o montante de recursos a serem investidos no setor nos próximos anos, abrindo uma ampla concorrência pela prestação dos serviços. O que pode trazer dificuldades de renovação dos contratos de agora para frente, se as empresas não se adequarem para cumprir com as determinações estabelecidas pela Lei 11.445. Só em 2007, devem vencer cerca de 30 concessões da Copasa, incluindo cidades de médio porte, como Patos de Minas, Sabará, Paracatu, Abaeté, Guaxupé e Santos Dumont.

Não apenas as empresas precisam de readequação, mas também as entidades que representam os trabalhadores em saneamento. É preciso que haja uma estruturação dos sindicatos

e qualificação dos dirigentes sindicais para acompanhar a renovação dos contratos e defender os interesses da categoria nas audiências públicas, durante a elaboração dos planos de saneamento, participação nas agências reguladoras e também nos conselhos estaduais e municipais de saneamento. Enquanto entidade cidadã, o SINDÁGUA MG deverá continuar a sua luta pela universalização do saneamento e defendendo os direitos da sociedade, para isso, será necessário acompanhar e fiscalizar a aplicação dos investimentos no setor e a gestão dos prestadores de serviços, para que os recursos sejam utilizados da melhor forma e que todos os mineiros possam ter acesso à água de qualidade e esgotamento sanitário.



# PREVIMINAS

## Informações parciais distorcem a realidade

A informação veiculada através do boletim da Acoprevi de que teria sido aquela entidade a fazer a denúncia à SPC não corresponde à verdade. O que motivou as ações da SPC foi exatamente um ofício assinado pelo conselheiro José Maria dos Santos, onde era solicitado parecer sobre procedimentos internos da administração da Previminas.

O conselheiro José Maria sempre buscou junto à Acoprevi a discussão do Fundo de Pensão da Previminas, investindo junto ao SINDÁGUA em formação e seminários com o objetivo de ampliar o conhecimento e um posicionamento crítico dos participantes sobre a Fundação, possibilitando um debate qualificado dos temas de interesse dos trabalhadores. O Sindicato contratou o escritório de advocacia Maimoni Advogados Associados S/C, de Brasília, especializados nas causas da Fundação e prestadores de serviços da Forluz, ampliando as reuniões de esclarecimento aos participantes da Previminas e dando ciência dos temas discutidos naquela entidade.

Apesar dos transtornos do processo relatado sobre responsabilidade de pa-



gamento da quarentena, este conselheiro sempre se pautou de forma íntegra na defesa dos participantes, sendo que a Acoprevi sempre teve a plena capacidade de acompanhar todo o andamento administrativo da Previminas, além de informações privilegiadas sobre as transações entre a Copasa e aquela fundação de segurida-

de. O presidente da Acoprevi, Valter Zschaber Júnior, é assessor do diretor financeiro da Copasa, podendo acompanhar tudo que diz respeito aos interesses dos participantes da Previminas e ações da direção da empresa neste sentido. Apesar desta importante representação em posição e cargo na Copasa, continuamos tendo uma sonegação de informações da real situação do plano previdenciário da empresa junto à Previminas, tudo mantido a sete chaves.

Como se pode depreender desta grande confusão, está sendo necessário um entendimento para a melhor representação dos interesses dos trabalhadores e participantes da Previminas. Os trabalhadores continuam em pânico com a aplicação de mais dois reajustes de 37% nas contribuições, que podem comprometer irremediavelmente a continuidade de muitos companheiros no plano previdenciário. Esta perspectiva e preocupante exige uma postura sóbria, responsável e sem rancores, para que da nossa unidade e comprometimento com os anseios coletivos possamos resguardar este patrimônio construído pelo sacrifício de todos.

## BH organiza a 1ª Conferência Municipal de Saneamento

Seguindo as determinações do Plano Municipal de Saneamento, aprovado em 2005 pelo Conselho Municipal de Saneamento – COMUSA, a cidade de Belo Horizonte vai realizar a sua primeira Conferência de Saneamento, no próximo dia 30 de junho, uma etapa preparatória da 3ª Conferência Nacional das Cidades.

A secretária geral do SINDÁGUA MG e membro do COMUSA, Rita de Cácia Senesi, representa o sindicato na comissão organizadora da conferência, a ser realizada na Escola de Engenharia da UFMG (Rua Espírito Santo 35, 2º andar, Centro - Belo Horizonte/MG).

O objetivo geral da Conferência Municipal de Saneamento é traçar diretrizes e metas



voltadas para o aprimoramento das políticas públicas para o saneamento ambiental da ci-

dade e definir a aplicação de recursos no setor. Serão debatidos os seguintes temas: Participação social – as intervenções urbanas e a integração de políticas; Resíduos sólidos – as intervenções urbanas e os recursos; e Saneamento integrado – administração, planejamento e estrutura institucional.

Para esse evento, estão sendo esperados cerca de 200 participantes, entre representantes de diversos segmentos da sociedade: movimentos sociais, Organizações Não-Governamentais (ONGs), trabalhadores, sindicatos, setor privado e o Poder Público Municipal, Estadual e Federal. As inscrições serão feitas no local do evento.

## SINDÁGUA participa da organização das conferências

O SINDÁGUA MG, juntamente com outras entidades da sociedade civil, a Assembleia Legislativa de Minas Gerais (ALMG) e a Secretaria de Estado de Desenvolvimento Regional e Política Urbana (Sedru) estão organizando a 3ª Conferência das Cidades de Minas Gerais. A conferência mineira será realizada nos dias 17, 18 e 19 de setembro, em Belo Horizonte, como etapa preparatória para a 3ª Conferência Nacional das Cidades, marcada para novembro deste ano.

Os diretores do SINDÁGUA-MG, José Geraldo

do Nascimento e Rogério Matos de Araújo, representam a entidade na comissão organizadora da 3ª Conferência Estadual.

As cidades interessadas em participar devem organizar, até o dia 29 de julho, sua Conferência Municipal ou participar de uma Conferência Regional em conjunto com outros municípios próximos ou com demandas semelhantes. O Executivo municipal tem a prerrogativa de convocar até 15 de junho sua Conferência Municipal ou até 30 de junho, uma Conferência Regional.

Nos [www.urbano.mg.gov.br](http://www.urbano.mg.gov.br) e [www.almg.gov.br](http://www.almg.gov.br) estão disponibilizados documentos com o passo-a-passo de como realizar essas pré-conferências e também uma cópia do regimento do evento.

Mais informações podem ser obtidas pelo e-mail [cidades@urbano.mg.gov.br](mailto:cidades@urbano.mg.gov.br) ou pelos telefones (31) 3275-1015, ramal 2070, e 2108-7686.

É importante a participação em todas as etapas. Para participar da etapa estadual, é preciso ser eleito delegado na etapa municipal ou regional.