

SINDÁGUA

Sindicato dos Trab. nas Ind. de Purificação e Distribuição de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais



RISCOS À QUALIDADE COM SERVIÇO DE TERCEIROS



Sem luvas... sem capacete... sem direitos. sem qualidade

A Copasa continua ampliando a terceirização dos seus serviços e espera a aprovação do Projeto de Lei nº 2164/08, na Assembleia Legislativa para burlar as ações do Ministério Público do Trabalho e transferir o compromisso e a responsabilidade do Estado para as mãos dos caçadores de lucro.

A empresa penaliza seus próprios trabalhadores e detona a qualidade dos serviços.

PÁGINAS 4 e 5

ACOMPANHE AS NEGOCIAÇÕES

As comissões de sindicatos e da Copasa abordaram poucas reivindicações das pautas encaminhadas pelos sindicatos e tudo, até agora, passa pelo "não".

PÁGINA 3



CAÇADA AOS EMPREGOS

O programa PM 02, divulgado na Copasa como "motivacional" foi, na verdade, idealizado para demitir diversos trabalhadores que acumulam experiência e idade. O projeto é um exemplo de discriminação dos companheiros "velhos de casa" e anda na contramão da tendência do mercado de resgatar a experiência dos aposentados. O monstro pode ter sido criado para pegar vítimas bem identificadas.

PÁGINAS 4 e 5

Manobra contra a PL

O valor a ser distribuído caiu. A empresa despendeu em eficiência?

PÁGINA 8

Transparência? De jeito nenhum!

A Copasa está no mercado aberto, mas seu "Conselho" continua fechado aos trabalhadores.

PÁGINA 7

A empresa no caminho do sucateamento

Até bem pouco tempo a Copasa realizava uma grande confraternização para todo o conjunto de trabalhadores: a entrega de medalhas e premiação para os companheiros que completavam 15 e 25 anos de trabalho prestados à empresa.

Homenageados e homenageadas, companheiros de trabalho, se misturavam aos diretores da empresa e ao corpo gerencial, numa noite de confraternização pelo reconhecimento que a empresa dedicava ao que sempre chamamos de "a família copasiana".

Esse, no entanto, foi um tempo em que a Copasa buscava a sua expansão nos municípios de Minas, quando a empresa assumia os compromissos e responsabilidades constitucionais do Estado com a universalização do saneamento e todas as garantias para que as populações tivessem água purificada e esgotos coletados e tratados antes de retornarem ao leito dos rios.

Agora, a empresa vai sendo transformada em máquina de fazer dinheiro, de emissão de papéis no mercado financeiro e total aniquilamento de políticas de cunho social. A Copasa caminha pelo interesse dos lucros de iniciativas particulares. As demandas de saneamento das comunidades vêm sendo tratadas com a ótica do mascate que tenta tirar proveito dos seus eventuais compradores.

Os trabalhadores são tratados com profundo descaso, por uma direção que desarticula as estru-



turas da empresa e que pretende transformá-la em um escritório gestor de um extraordinário amontoado de empreiteiras, prontas para comercializar um serviço básico e definido como essencial pela própria Constituição Federal.

A Copasa está sendo literalmente destruída, sua estrutura espartilhada e entregue para empresinhas esparramadas como sangue sugas, prejudicando os direitos dos trabalhadores e a qualidade de serviços exigida pela população.

Este grande movimento destrutivo passa longe de qualquer discussão com os trabalhadores e com a comunidade em geral. O clima de medo, de ameaças e de autoritarismo vinga na empresa, deixando atônitos a todos, indistintamente, amordaçando e intimidando toda a sua hierarquia.

PROCURA-SE!!!

Quando chegaram à Copasa para assumir o trabalho na condução do jurídico da Empresa, os Procuradores do Estado, indicados pelo vice-governador, Professor Antônio Anastasia, foram apresentados à Casa de uma forma inusitada, abrindo os salários dos mesmos para o conhecimento público, atitude nada usual de quebra de sigilo de contrato individual. Agora, novamente, os procuradores recebem um petardo em iniciativa que extrapolou os muros da Copasa, estampando na imprensa (coluna de Cláudio Humberto, comercializada em vários jornais), "denunciando" salários que estariam variando entre R\$ 26 e R\$ 27 mil. O colunista não informa sua fonte, fala em possibilidade de uma greve branca dos demais procuradores do Estado, em retaliação a estes salários "dos marajás" da Copasa.

A quem interessa essa notícia? Quem a plantou na coluna de Cláudio Humberto? Como dados confidenciais do RH da Copasa foram parar nas mãos do articulista? Parece que os procuradores se constituíram em "pedra no sapato". No jurídico da Copasa teima viver o fantasma da honestidade e correção, todos que passam por lá vivem na alça de mira.

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:** Gráfica BH

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

NEGOCIAÇÃO ABORDOU PARTE DA PAUTA



Duas reuniões para ler a pauta e mais duas para dizer “não” a diversas reivindicações da categoria. Esse é o resumo do início das negociações entre a comissão de sindicatos e a representação da Copasa, ao abordar as pautas de reivindicações apresentadas pelo SINDÁGUA, Saemg e Senge.

Apesar do comprometimento da comissão patronal com as questões dos trabalhadores, ficou visível na mesa de negociação que os representantes da empresa estão sensíveis às reivindicações dos trabalhadores.

As negociações vão se constituindo também em um momento para que os Sindicatos demonstrem com todo o rigor a tragédia que a direção da Copasa vem causando aos trabalhadores e ao próprio processo de sustentabilidade da empresa.

Não cumprimento DE ACORDOS COLETIVOS

Da pauta do SINDÁGUA foram dadas respostas da Copasa para as reivindicações de hora extra, redução de jornada, licença maternidade, participação de representante dos trabalhadores nos conselhos de administração e conselho fiscal da empresa, terceirização, taxa de for-

talecimento sindical e data-base. O “não” campeou solto em todos os itens.

Quanto à taxa de fortalecimento a empresa concorda com a contribuição de todos, desde que resguarde direito de oposição. Na data-base, a empresa quer garanti-la, provi-

soriamente, até o dia 31 de maio, quando espera já ter concluído as negociações.

Os sindicatos demonstraram que a empresa não cumpre o que já existe firmado nos acordos anteriores, como vem acontecendo com o não pagamento de horas extras, jornadas excessivas compensadas em banco de horas e terceirização danosa, que prejudica a imagem da Copasa com a desqualificação de serviços, exigindo retrabalho, prejudicando e penalizando os companheiros da área operacional. Até mesmo no setor administrativo acontecem tais irregularidades, com trabalhador afastado por três meses em função de mais de 600 horas de banco de horas. Os Sindicatos denunciam os plantões de última hora, sem convocação e a prática de trocar horas extras por folga na proporção de 1/1, ou seja, sem o pagamento dos acréscimos convencionados para as horas excedentes da jornada normal. Essas informações reforçam o esforço da direção da Copasa para demitir trabalhadores, como vem acontecendo nas ma-

quinações da CP 014 e PM 2, esperando os mais experientes de casa com uma foice na mão.

A denúncia contra o crescimento da terceirização na Copasa coincide com a sentença do Tribunal Superior do Trabalho (TST), obrigando a empresa Furnas a substituir mais de 4.000 trabalhadores para atividades que vêm sendo exercidas por mão-de-obra terceirizada.

Foram ainda discutidas duas preocupações capitais dos trabalhadores, a CP 014 (veja nas páginas 6 e 7) e o projeto enviado que tramita na Assembléia Legislativa, para ampliar a terceirização na Copasa, que, no entender jurídico, esbarram em impedimentos legais. Na discussão sobre graves problemas estruturais na Copasa são demonstrados os estados caóticos provocados pela terceirização de atividades fins da empresa e a destruição gradativa do corpo técnico e operacional por um por uma gestão baseada no conflito e na perseguição a quaisquer um que venha contestar medidas equivocadas adotadas na gestão. O Sindicato faz uma extensa exposição de motivos, enumerando todos os graves problemas, para solicitar sua solução internamente ou através da intermediação do próprio Governo do Estado.



PL 2.164: PEQUENO E AVASSALADOR

Projeto de Lei do governador institui terceirização e fracionamento da Copasa

Foi necessário apenas um artigo, para que o governador Aécio Neves propusesse mudanças radicais que alteram totalmente a estruturação da Copasa. O Projeto de Lei 2.164, enviado pelo Governo de Minas à Assembleia Legislativa no dia 14 de março deste ano, lenta legalizar a terceirização em todas as áreas da empresa e possibilita à Copasa transferir suas atividades para outras empresas – públicas ou privadas – apenas com a “deliberação do seu Conselho de Administração”.



Colocar em lei que a Copasa “poderá utilizar recursos e pessoal próprios ou de terceiros” na execução de suas atividades, atenta contra as constituições Federal e Estadual. É uma clara tentativa do governador Aécio Neves de fugir ao cerco do Ministério Público do Trabalho (MPT), que tem feito um amplo trabalho contra as terceirizações nas empresas públicas. A exemplo da Cemig que – devido a atuação dos procuradores do MPT – deverá contratar, através de concurso público, cerca de 8 mil trabalhadores nos próximos dois anos para substituir a mão-de-obra terceirizada nos setores que atuam nas áreas fim da empresa, mas o Governo de Minas recorreu à Justiça na tentativa de não cumprir a determinação.

Além da terceirização, o PL

2.164/2008 traz a possibilidade de outras empresas executarem as atividades da Copasa, para isso, basta que a estatal adquira qualquer número de ações de outras sociedades. Isso significa que a Copasa pode ser fracionada e passar a ter um pedacinho em diversas empresas, que atuarão em seu nome em troca de algumas ações. Assim, em pouco tempo, as concessões destinadas à Companhia de Saneamento de Minas Gerais – que por ser empresa pública fica dispensada de licitação – podem ser exercidas por qualquer outra empresa, inclusive privadas e internacionais, da qual a Copasa seja sócia, “majoritária ou minoritariamente”.

Até mesmo a mensagem enviada à Assembleia Legislativa pelo

Governo de Minas para justificar o projeto de lei que altera a Lei nº 13.663, que dispõe sobre a Copasa, encontrou dificuldades em defender esses pontos. Na mensagem de nº 174/2008, o governador Aécio Neves ressaltou apenas que “as alterações propostas têm o condão de facilitar e otimizar o trabalho da COPASA, no que se refere ao saneamento básico em todo o estado, principalmente quando se trata da adequada disposição do lixo urbano, doméstico e industrial”. Ou as questões de terceirização e sociedades da Copasa não têm defesa ou o governador não está preocupado com isso pois tem ampla maioria dos deputados e pode aprovar o Projeto de Lei 2.164 mesmo sem justificativa.

Mobilização contra o projeto

Assim que o PL 2.164/2008 foi enviado à Assembléia Legislativa de Minas Gerais (ALMG), o SINDÁGUA-MG entrou em contato com alguns deputados e outras entidades que defendem os serviços públicos de saneamento para construir uma mobilização contra a proposta.

A deputada Elisa Costa (PT), que teve uma importante atuação no projeto das subsidiárias, já aprovou a realização de uma audiência pública na Comissão de Fiscalização Financeira e Orçamentária (FFO) para debater o Projeto de Lei do governador. Além disso, a parlamentar já solicitou um parecer jurídico para analisar se as mudanças nas competências, atribuições e autorizações da Copasa são constitucionais ou não. Para a deputada Elisa Costa o PL 2.164/2008 é uma maneira de promover a privatização indireta dos serviços da Copasa e vai contra a Lei das licitações e os contratos municipais de concessão com a estatal.

Até o momento, o projeto não foi debatido na ALMG e encontra-se na Comissão de Constituição e Justiça, aguardando o parecer do relator, o Deputado Dalmo Ribeiro Silva.

Mais do que a mobilização da categoria, será necessário o envolvimento de toda a sociedade, sobretudo nos municípios que têm contrato com a Copasa, para defender que os serviços de saneamento sejam executados pela própria estatal, que foi constituída para promover a universalização do saneamento em Minas Gerais e não para gerenciar outras empresas para que façam isso.

VEJA AS DIFERENÇAS ENTRE O PROJETO E A LEI ATUAL

PROJETO DE LEI Nº. 2.164/2008	Lei 13663 de 18 de julho de 2000
Altera a Lei nº 13.663, de 18 de julho de 2000, que dispõe sobre a Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA-MG.	Alterou a Lei nº 6.084, de 15 de maio de 1973, que dispõe sobre a Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA-MG.
Art. 1º - À Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA-MG -, sociedade sob controle acionário do Estado, constituída nos termos da Lei nº 2.842, de 5 de julho de 1963, compete planejar, executar, ampliar, remodelar e explorar serviços públicos de saneamento básico, mediante contrato de programa , de concessão ou convênio específico com os Municípios.	Art. 1º - À Companhia de Saneamento de Minas Gerais - COPASA-MG -, sociedade sob controle acionário do Estado, constituída nos termos da Lei nº 2.842, de 5 de julho de 1963, e assim denominada pela Lei nº 6.475, de 14 de novembro de 1974, compete planejar, projetar , executar, ampliar, remodelar e explorar serviços públicos de saneamento básico, mediante contrato de concessão ou convênio específico com os municípios.
§1º - São consideradas atividades de saneamento básico, além do abastecimento de água e da coleta, tratamento e disposição adequada de esgotos e efluentes sanitários, a coleta, a reciclagem, o tratamento e a disposição adequada do lixo urbano, doméstico e industrial.	Parágrafo único - São consideradas atividades de saneamento básico, além do abastecimento de água e da coleta e despejo final de esgotos e efluentes sanitários, a coleta, a reciclagem, o tratamento e a disposição final do lixo urbano, doméstico e industrial.
§ 2º - Na execução de suas atividades a COPASA-MG poderá utilizar recursos e pessoal próprios ou de terceiros.	- NÃO TEM
Art. 3º- Fica a COPASA-MG autorizada a:I - contrair empréstimo ou financiamento com instituição financeira ou agência de fomento, nacional ou internacional , obrigando-se a contrapartida, se for o caso; II - propor desapropriações; III - promover encampação de serviços; IV - firmar convênios, acordos e contratos; V - participar, majoritária ou minoritariamente, em outras sociedades com objetivos sociais semelhantes ou correlatos, mediante deliberação do seu Conselho de Administração; VI - receber doações e subvenções; VII - atuar no Brasil e no exterior, podendo formar consórcio ou parceria com empresa pública ou privada, e firmar contrato com a União, os Estados, os Municípios ou entidades da administração indireta, de qualquer dos níveis de Governo, observado o disposto no inciso III do § 4º do art. 14 da Constituição do Estado; VIII - exercer suas atividades, direta ou indiretamente, por intermédio de sociedade por ela constituída ou de que venha a participar, majoritária ou minoritariamente, mediante deliberação do seu Conselho de Administração.	Art. 3º - Fica a COPASA-MG autorizada a:I - contrair empréstimo ou financiamento com banco privado ou oficial ou com agência internacional para financiar suas atividades , obrigando-se a contrapartida, se for o caso;II - propor desapropriações;III - promover encampação de serviços;IV - firmar convênios, acordos e contratos; V - subscrever a maioria das ações de sociedades de caráter local, com, os mesmos objetivos sociais; VI - receber doações e subvenções;VII - atuar no Brasil e no exterior, podendo formar consórcio ou parceria com empresa pública ou privada e firmar convênio ou contrato com a União, os Estados, os municípios ou entidades da administração indireta de qualquer dos níveis de Governo, observado o disposto no inciso III do § 4º do art. 14 da Constituição do Estado.

Aposentadoria na Copasa

Do sonho ao pesadelo

Para o Ministério da Previdência Social o objetivo da aposentadoria “é proteger e oferecer segurança aos trabalhadores nos momentos cruciais de sua vida”. Mas a tão sonhada segurança, após anos e anos de trabalho, está sendo colocada em risco pela Copasa.

Segundo a legislação vigente, está nas mãos do trabalhador definir qual é o melhor momento para requerer a sua aposentadoria e não precisa sair do emprego para fazê-lo. Como o próprio nome diz, no Brasil a Previdência Social – juntamente com o Seguro Social do trabalhador, a Assistência Social e o Estatuto do Idoso – é uma assistência praticada em favor dos cidadãos, ou seja um DIREITO SOCIAL. E faz parte do Sistema de Seguridade que garante aos brasileiros e brasileiras a proteção e o bem-estar, sobretudo, durante o processo de envelhecimento.

Ninguém em sã consciência quer continuar trabalhando indefinidamente se tiver a opção de manter seu padrão de vida com a sua aposentadoria. Mas, infelizmente, as mudanças nas regras previdenciárias exigem cautela e uma análise criteriosa antes de requerer o benefício para que o cidadão não tenha perdas e passe a ter dificuldades financeiras ao se aposentar.

As novas regras ainda não estão claras para todo mundo e a questão do fator previdenciário – cálculo das aposentadorias que baseia-se na alíquota de contribuição, idade do trabalhador, tempo de con-



tribuição à Previdência Social e expectativa de sobrevida do segurado – está sendo rediscutida no Congresso Nacional neste momento. Com isso, muitas pessoas se confundem e entendem que poderão se aposentar ao atingirem a idade mínima (homens acima de 60 anos e mulheres acima de 55 anos) ou o tempo de contribuição (homens 35 anos e mulheres 30 anos). Não é um ou outro critério, os dois critérios são exigidos de forma casada.

O Comunicado da Presidência da Copasa nº 014 (CP 014), de 31 de janeiro deste ano, vai contra tudo isso e resolve impor aos seus empregados a idade de 58 anos para se aposentar, independente se eles atendam os requisitos para a aposentadoria integral. Além de ser inconstitucional e autoritária, a decisão traz sérios prejuízos ao trabalhador, visto que, na aposentadoria proporcional o valor do benefício é de 70% do salário, enquanto a aposentadoria integral paga 100% do salário benefício.

Não abra mão do seu direito - As maléficas resoluções da CP 014, não sofreram melhoras com a ex-

pedição do Programa Motivacional 02/2008. Com um nome extenso e sugestivo, o "Programa de Valorização e Preservação da Experiência e do Conhecimento Técnico e Operacional de Domínio dos Empregados da COPASA" vem apenas detalhar como serão “desligados” os trabalhadores que completarem 58 anos de idade, após repassarem o conhecimento “considerado relevante pela Empresa”.

No documento, a Copasa dá ao trabalhador apenas duas opções: ser desligado assim que completar 58 anos de idade e atender os pré-requisitos para se aposentar ou aderir ao Programa, podendo ficar na empresa, talvez, por mais um ano. A segunda alternativa é uma forma encontrada pela direção da Copasa para que o trabalhador assine um documento aceitando ser desligado, evitando, assim, uma enxurrada de processos por discriminação e assédio moral.

A proposta é que os trabalhadores, de livre iniciativa, se inscrevam para o “vestibular do não-desligamento” e aceitem as condições impostas pela empresa. Aderir ao Programa significa que o trabalhador está abrindo mão do seu direito de escolher a data da sua aposentadoria e aceite passar por diversas avaliações subjetivas e unilaterais para retardar por mais alguns meses o seu desligamento.

Os critérios de seleção não trazem as regras para a avaliação do trabalhador que aderir ao Programa, mas já informam como serão escolhidos os empregados “mais ap-

tos para serem selecionados”: de acordo com exclusivo critério da direção da empresa. Ou seja, o trabalhador vai assinar o formulário aceitando que a Copasa defina a sua aposentadoria e ainda tem que passar por três critérios unilaterais de escolha:

1º) A Unidade de Recursos Humanos descarta alguns interessados, não podendo, em nenhuma hipótese, aproveitar mais do que 90% dos Analistas de Saneamento e nem mais do que 80% dos Agentes de Saneamento;

2º) O Diretor de cada área pega os que sobraram e tem que descartar, pelo menos, de 10% a 20% dos participantes;

3º) O Presidente da empresa pega a relação dos selecionados, descarta mais alguns e aproveita aqueles que ele quiser.

Só depois de todas essas etapas é que o trabalhador estará participando do Programa, que ainda fará avaliações semestrais, “por meio de instrumento específico, com o objetivo de verificar o seu desempenho profissional e o cumprimento do correspondente plano de trabalho”. Tudo isso apenas para poder repassar e difundir seus conhecimentos para os outros empregados, pois o Programa não prevê nenhuma gratificação extra para seus participantes. Apenas os ocupantes de cargo de confiança/gerentes serão gratificados se pedirem a sua exoneração ao completar 59 anos de idade, sendo a gratificação de 100% do valor da Gratificação de Desempenho Gerencial, a cada aniversário do “ex-gerente” o percentual vai decaindo, até ser extinto após ele completar os 63 anos de idade.

O SINDÁGUA MG alerta todos os trabalhadores em condições de pré-aposentadoria ou próximos de completarem 58 anos de idade a não assinarem qualquer documento agora, pois a questão será discutida na mesa de negociação.

CRIME E CASTIGO

O clima de perseguição de trabalhadores dentro da Copasa não escolhe a posição hierárquica da vítima. Na área operacional, os companheiros assistem a precarização nas relações de trabalho e de qualidade de serviços com a explosiva contratação de empreiteiras.

Perder profissionais experientes também faz parte desta empreitada de sucatear a empresa, com o ameaçador PM 02, que nada tem de “motivacional”, mas de um mecanismo de cassar o direito adquirido de continuar trabalhando com o acúmulo de experiência.

Esse processo de desestabilização da empresa não combina com o discurso de crescimento projetado na mídia pela direção da empresa. Combina muito menos com a exigência do mercado aberto, do qual a empresa passou a fazer parte desde que lançou ações na Bovespa.

Pensando exatamente na transparência necessária para os investidores, em nossa “Pauta de Reivindicações” foi reiterado um pedido antigo para que os trabalhadores passem a ter direito de eleger um representante da categoria no Conselho de Administração da Copasa. Essa proposta já foi apresentada pelo SINDÁGUA ao vice-governador e presidente do Conselho, Professor Antônio Augusto Anastasia.

Deve-se ressaltar que, ao adotar um modelo de gestão de “Governança Corporativa”, a empresa deve primar por garantir a plena transparência administrativa e financeira. Para isso, é necessário que esta “transparência” comece internamente, deixando claros para os trabalhadores Plano de Cargos, Carreiras e Salários, as políticas de pagamento da Participação nos Lucros e Produtividade. Essa governança corporativa exige, até mesmo, que haja um membro independente no Conselho de Administração, que não seja maculado pelas determinações do grupo majoritário e funcione como um “olho mágico” dos interesses corporativos.

A participação de um representante dos trabalhadores nos Conselhos de Administração e no próprio Conselho Fiscal da empresa é uma reivindicação que demonstra o desejo da categoria de dividir responsabilidades e de assumir um projeto de sustentabilidade para a Copasa.

A transparência significa, principalmente, blindar a empresa contra o oportunismo e os especuladores, que normalmente não querem companhia ou testemunhas para negocinhos com um patrimônio público e de vital importância para o povo.

A PL FOI REBAIXADA

De 2006 para 2007, o montante destinado para ser distribuído aos trabalhadores referente à Participação nos Lucros caiu aproximadamente 12%, passando de R\$ 23,9 milhões para pouco mais de R\$ 20 milhões.

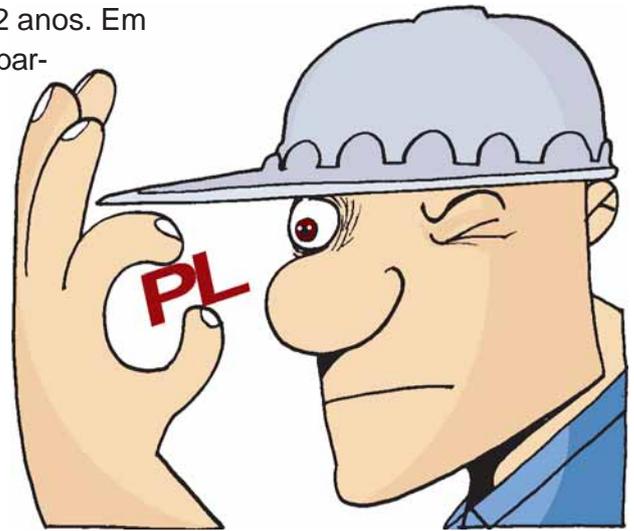
O que ocasionou a redução de mais de R\$ 27 milhões nos lucros não foi a diminuição dos bons resultados da Copasa e sim a decisão da sua diretoria de fazer uma provisão financeira para obrigações futuras, ou seja, ampliar a reserva de dinheiro destinada para o pagamento de débitos futuros. O SINDÁGUA MG pretende questionar essa decisão, pois a empresa tem outras formas de garantir o pagamento de seus débitos sem prejudicar a PL.

O cumprimento das metas foi praticamente o mesmo do ano anterior, com uma diferença de apenas 1,20%. Em 2006 os trabalhadores alcançaram 90% das metas e em 2007 alcançaram 88,8% das metas aferidas. O que não justifica a redução sofrida no pagamento da PL.

Conquista histórica – Garantir o pagamento da PL no Acordo Coletivo de Trabalho é reflexo de

uma luta que durou 12 anos. Em 2005, a categoria teve participação nos lucros da Copasa pela primeira vez e, nesses três anos, o benefício se consolidou com um direito adquirido pelos trabalhadores. Mas é importante ressaltar que a busca da empresa por lucros deve se dar em virtude de seus bons resultados e crescimento operacional, não em jogadas financeiras e aumento de tarifas. Não podemos nos esquecer que a Copasa é uma empresa pública e tem a obrigação de cumprir os objetivos sociais para a qual foi criada. O investimento em ações de outras empresas e o repasse dos lucros para os acionistas não condizem com o caráter público de uma estatal.

A categoria fez, e faz, a sua parte. Nos últimos cinco anos, todos os indicadores da Copasa tiveram crescimento e a empresa cresceu numa média de 18% ao ano, ou seja, 130% de crescimento entre 2002 e 2007. Em números, a empresa saiu de um faturamento de R\$ 915 milhões para R\$ 2,08 bi-



lhões no ano passado. O que representaria um retorno ainda maior para os trabalhadores se a categoria recebesse pela participação nos resultados da empresa e não pelos lucros.

Temos que refletir que, a estratégia de distribuir lucros, principalmente, para os acionistas – que recebem R\$ 80 milhões, enquanto apenas R\$ 20 milhões são distribuídos aos trabalhadores – é uma maneira encontrada pela empresa de justificar a redução no seu quadro de pessoal, corte de benefícios e aumento do ritmo de trabalho. Infelizmente, essa estratégia, que tem trazido ganhos para poucos, não se reflete em novos investimentos e melhorias para o trabalhador.

**NÃO FIQUE SÓ!
INTEGRE-SE À LUTA!
SINDICALIZE!**

