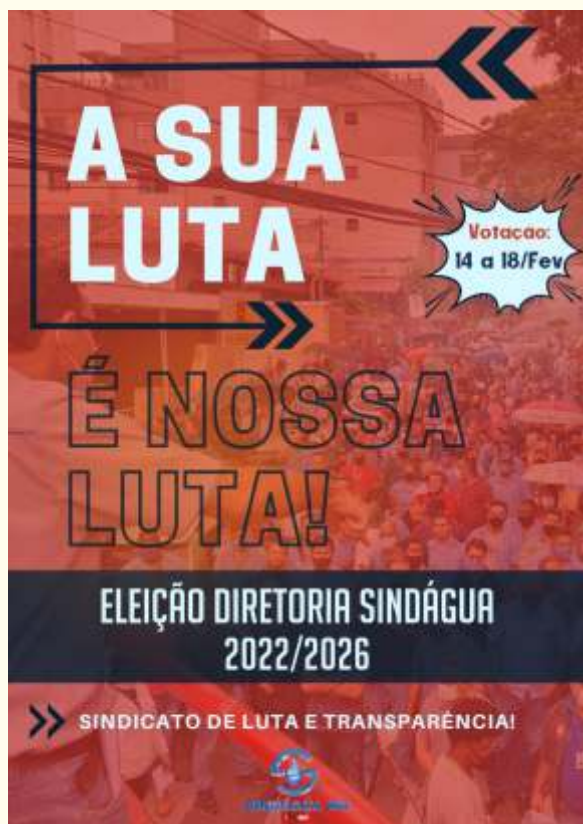


# ACORDO GARANTE TODOS OS DIREITOS CONQUISTADOS PELA CATEGORIA

**Depois de três anos sufocados pelas ameaças da direção da Copasa os trabalhadores garantem conquistas com unidade e consciência da luta**



**F**oi um sofrimento de três anos, mas os trabalhadores suportaram com todo o rigor na luta e decisões com consciência.

Não abrimos mão dos nossos direitos e fechamos o Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 preservando todas as conquistas da categoria.

Confira os principais pontos do nosso acordo histórico, que derrotou a intenção destrutiva da direção da Copasa. **Pág. 2 a 4**

## CATEGORIA ELEGERÁ NOVO REPRESENTANTE NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COPASA

**O**s trabalhadores na Copasa elegerão seu novo representante no Conselho de Administração (CA) da empresa. A votação acontecerá nos próximos dias 24 de fevereiro a 3 de março.

O novo representante irá substituir nosso companheiro João Bosco Senra, que encerra seu segundo mandato junto ao Conselho, sempre com um posicionamento de defender as condições de relações de trabalho e a sustentabilidade da Copasa como empresa pública, patrimônio do Estado para cumprir sua responsabilidade social

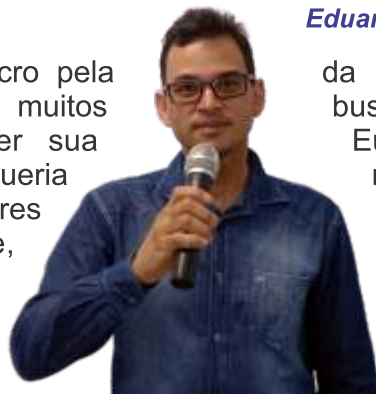
com o saneamento.

Sabemos muito bem da importância de eleger um representante no Conselho de Administração que mereça nossa plena confiança, para defender os direitos coletivos da categoria e se posicionar contra medidas entreguistas de privatizar a Copasa e penalizar a população com empresários que buscam apenas a exploração dos serviços para lucros e descompromisso com causas sociais.

Os nomes dos candidatos ao Conselho devem ser confirmados no dia 16 de fevereiro.

# AÇÃO PATRONAL PARA DIVIDIR FORTALECE NOSSA CONSCIÊNCIA DA LUTA E UNIDADE

Eduardo Pereira - Presidente do SINDÁGUA



O patrão está acostumado ao lucro pela exploração, a tirar do direito de muitos alguma gordura para satisfazer sua ganância. Por isto, a direção da Copasa queria que a imensa maioria dos trabalhadores ganhasse uma PL de valor aviltante, enquanto uma casta gestora de altos salários gozaria um valor estratosférico, como acontecia antes de conquistarmos a linearidade do direito.

Pior ainda, o patrão que arruma um cargo em empresa pública imagina poder praticar as mesmas atrocidades de uma empresa privada onde é o “dono” ou “mandante”.

Numa empresa como a Copasa, no entanto, onde a governança deve começar pela responsabilidade social, existe o compromisso não apenas com o trabalho como nosso ganha-pão, mas exige-nos, principalmente, o espírito público, para que atendamos o povo com qualidade e respeito aos seus direitos.

## SUCATEAR PARA PRIVATIZAR

Nestes últimos anos, sobretudo com o atual ocupante do governo de Minas, a Copasa vem sendo sucateada em sua condição de sustentabilidade, dilapidada a sua imagem pública pela falta de investimento para atender a demanda social nos serviços essenciais de saneamento. O Governo Zema segue firme na sua política de vendedor, tirando da empresa pública as condições para garantir o serviço essencial prestado à população, que é prejudicada pelo descaso governamental.

A farra dos acionistas com os milhões da Copasa, que deveriam estar sendo reinvestidos na melhoria dos serviços de saneamento, é agravada pela capacidade

da empresa de se endividar. A Copasa buscou R\$ 925,09 milhões no Banco Europeu de Investimento (BEI); R\$ 510,3 milhões no banco alemão KfW; R\$ 361 milhões do FGTS; R\$ 42,8 milhões no BNDES. Somadas estas “bagatelas”, a Copasa tem disponível R\$ 1.84 bilhão, que daria para solucionar problemas de saneamento em inúmeras cidades.

Na mesmo momento de sufoco imposto aos trabalhadores, o presidente da empresa, Carlos Eduardo, recebia uma remuneração de R\$ 490 mil num único mês e a contratação do próprio primo em cargo de confiança.

Os trabalhadores na Copasa foram penalizados por uma longa luta de três anos para assegurar reajustes de salários, manter direitos e empregos. Mas a população de todo o Estado sofre com o abandono total de políticas sociais e o governador afrontou sistematicamente os deputados na Assembleia Legislativa do Estado de Minas, impedindo medidas básicas e estruturais para a população.

Na véspera de nova eleição, Zema vai abrindo os cofres, de forma a tentar limpar uma imagem de incompetência e de nenhuma sensibilidade com necessidades essenciais do povo. Seu estilo e falta de compromisso levam-no a rasgados elogios de Bolsonaro, que tem o vendedor de estatais de Minas como seu fiel seguidor e leva até a especulações de que poderia se candidatar a vice-presidente do “mito cloroquina”.

Vencemos batalhas de três anos contra as nocivas intenções de Zema e de seus gestores que destroem a Copasa e temos uma tarefa importante nas próximas eleições para os governos de Minas e do nosso País.

## COPANOR FOI CRIADA PARA TIRAR DA COPASA MUNICÍPIOS QUE NÃO OFERECEM ALTO LUCRO PARA OS ACIONISTAS

A perseguição aos trabalhadores da Copanor foi implacável em 2021. Os trabalhadores se viram obrigados a uma greve de 110 dias na luta justa pelo reajuste de salários e para manter direitos que garantem a sobrevivência de suas famílias.

Desde o nascedouro, a Copanor, criada como subsidiária da Copasa, serviu para a exploração dos trabalhadores com salários arrojados e direitos básicos para a subsistência. Mesmo assim, esta mesma gestão que administra a Copasa passou a tratar a Copanor como algo descartável em termos de compromissos sociais com os trabalhadores e com as comunidades dos

municípios atendidos. Para estes gestores, os municípios atendidos pela Copanor são marcados pelo “prejuízo”, onde os gastos para atender com um mínimo de qualidade são maiores do que a capacidade de arrecadação com tarifas. O descaso na gestão da empresa (apêndice da Copasa) chega a ser desumano.

Na luta pelos seus direitos, os trabalhadores foram perseguidos. A Copanor cortou cesta básica, vale alimentação e até auxílio funeral, além de não pagar salários e tentar punir grevistas. Apesar de uma grande carência de mão de obra para atender tantos municípios com os piores Índices de Desenvolvimento Humano (IDH), a inten-



ção da Copasa/Copanor é uma só: explorar trabalhadores com baixíssimos salários, cortar direitos, demitir.

A intenção se consolida, de deixar os atendidos pela Copanor sobreviverem como podem, priorizando através da Copasa os municípios que oferecem maior capacidade de arrecadação e lucratividade para acionistas. Foi uma forma de burlar a política de subsídio cruzado, para condenar ao fracasso a luta pela universalização do saneamento.

# UMA VITÓRIA DE TRÊS ANOS DE LUTA

A aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho 2021/2022 pela categoria foi resultado de uma defesa de longo prazo dos direitos estabelecidos nos acordos anteriores, sobretudo para garantir empregos ameaçados pela direção da Copasa.

Desde que entrou na empresa, esta gestão confessava abertamente que pretendia diminuir o “quadro de funcionários” numa foiçada em cerca de 5.000 cabeças. Quando iniciamos as negociações coletivas em 2019, rejeitamos em mesa a proposta patronal para acabar com a PL linear, com 75% para dividir por mais de 11 mil trabalhadores e reservando 25% para um número reduzido de cargos de confiança. Proposta clara de concentração de renda em poucos e distribuição coletiva da miséria. Pior ainda, a direção zemista não queria manter a cláusula de garantia de emprego.

A categoria, no entanto, era beneficiária de uma cláusula importante estabelecida no Acordo Coletivo de 2018, a “ultratividade”, que preservava todos os direitos conquistados no acordo vigente até que novo acordo fosse assinado. Com isto, mobilizamos os trabalhadores para uma longa luta e a consciência da categoria foi determinante para recusar todas as contrapropostas patronais que apontavam por prejudicar nossos direitos e nos ameaçar com o desemprego.

A direção da empresa entrou intempestivamente com um processo de dissídio coletivo, quando ainda estávamos em negociação, e argumentou no tribunal que o julgamento deveria considerar uma greve, que efetivamente não aconteceu. Durante todo o tempo a direção da empresa foi totalmente refratária e inflexível, não acatando intermediações no TRT-MG e do Ministério Público do Trabalho. Esbarrava na imposição de eliminar nossa cláusula de garantia de emprego e prejudicar o direito da categoria à PL Linear.

O SINDÁGUA rebateu todas as iniciativas patronais e acionamos a Justiça para garantir o direito ao pagamento da PL Linear e a manutenção de todas as cláusulas do acordo coletivo vigente, amparados pela legislação e, sobretudo, pela “ultratividade” estabelecida no Acordo Coletivo de Trabalho de 2018.

Colecionamos vitórias em todas as instâncias judiciais. A Copasa foi sentenciada a pagar a PL Linear, os direitos ficaram intocáveis, as demissões não poderiam ser realizadas de forma imotivada, apenas por justa causa ou planos de desligamentos por adesão dos trabalhadores.

A categoria estava decidida em defender os direitos coletivos, reajustar os salários e preservar os empregos. Rejeitamos todas as propostas que arrojavam nossos salários. A empresa foi encurralada por nossas vitórias e disposição de luta até chegar à proposta aprovada em 28 de janeiro, que garantiu o pagamento de todas as parcelas retroativas de salários reajustados pelo INPC acumulado nas datas base de 2019 a 2021, além de um reajuste excepcional de 5% a partir de 1º de novembro/2021, estabelecendo nova data base.

No quadro abaixo, demonstramos a evolução nas contrapropostas patronais desde 2019 até a vitória da categoria com o novo Acordo Coletivo de trabalho.

PROPOSTA E DATA	Nº 01 14/08/2019	Nº 02 29/08/2019	Nº 03 30/09/2019	Nº 04 25/10/2019	Nº 05 29/11/2019	Nº 06 19/09/2020	Nº 07 07/05/2021	Nº 08 30/08/2021	Nº 09 24/11/2021	Nº 10 07/01/2022
<b>REAJUSTE NOS SALÁRIOS</b>	2019 4,09% (abaixo do INPC de 5,07%)	4,08%	5,07% (básicos 1 a 7 de salários) e 4,09% (demais básicos)	5,07%	5,07%	5,07%	0,00%	5,07%	5,07%	5,07% (1º/Nov/2019)
2020							7%	11% de reajuste referente a 2020/21 + R\$ 3.000,00 de abono	13,5% de reajuste referente a 2020/21 + R\$ 4.000,00 de abono	0,58% (Jan/2020) 2,46% (1º/Mai/2020) 7,59% (1º/Mar/2021) 5,00% (1º/Nov/2021) Pagto parcelas retroativas
<b>REAJUSTE NOS BENEFÍCIOS</b>	2019 0,00%	0,00%	0,00%		5,07% no ticket e cesta básica	5,07% no ticket e cesta básica	0,00%	5,07% no pacote alimentação	5,07% no pacote alimentação	5,07% no pacote alimentação
2020							7% no pacote alimentação	13% no pacote alimentação (2020/21) + R\$ 1.000,00 de abono	15% no pacote alimentação (2020/2021) + R\$ 1.000,00 de abono; 15% na Assistência Especial e Auxílio educação especial (2019/20 e 21)	Pacote alimentação: 2,46% (1º/Mai/2020) 7,59% (1º/Mar/2021) 5,00% (1º/Nov/2021) 15% no Aux. Creche, Assist. Especial e Aux. Educ. especial (2019, 2020 e 2021)
<b>PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS (PL)</b>	2019 A ser discutido posteriormente	A ser discutido posteriormente	70% linear para todos os trabalhadores; 30% para cargos de gestão	75% linear e 25% para cargos de gestão	2019: 80%/20%; 2020: 75%/25% + abono de R\$ 300,00	80% linear + R\$ 300,00 de abono; 20% para cargos de gestão	Pagamento conforme lei 10.101	R\$ 3.483,00 + R\$ 300,00 de abono	R\$ 3.620,00 + R\$ 300,00 de abono	R\$ 4.000,00
2020							Pagamento conforme lei 10.101	R\$ 3.006,00 + R\$ 300,00 de abono	R\$ 3.240,00 + R\$ 300,00 de abono	R\$ 3.160,00 + R\$ 635,00 de abono
2021										PL 2021 a ser ajustada com o balanço do ano

## PL ASSEGURADA PELA JUSTIÇA

As sucessivas sentenças judiciais favoráveis à categoria na ação movida pelo SINDÁGUA para garantir o pagamento da Participação nos Lucros de forma “linear” confirmaram, de maneira incontestável, o direito líquido e certo dos trabalhadores, estabelecido em Acordo Coletivo assinado por ambas as partes. As decisões da Justiça reiteraram a conquista alcançada após greve histórica que garantiu a distribuição justa aos trabalhadores do prêmio pelos resultados obtidos.

A direção da Copasa tentou, de todas as formas, protelar o cumprimento das sentenças judiciais que determinaram o pagamento da PL Linear, prejudicando os trabalhadores durante três anos, enquanto “agraciava” os acionistas com polpudos e vergonhosos dividendos, como ocorreu em 2020, quando repassou mais de R\$ 1 bilhão.

A ação vitoriosa do Sindicato impediu que a direção da Copasa abocanhasse boa parte da PL dos trabalhadores para beneficiar gestores. Queria pagar 70% linear para o conjunto dos trabalhadores e 30% de forma proporcional ao corpo gerencial. Depois, propôs 75% e 25% e, por fim, acenou com 80% e 20%. A categoria rejeitou todas essas tentativas de acabar com a PL Linear, exigindo o cumprimento do Acordo Coletivo assinado com a empresa e ratificado pela Justiça Trabalhista.

# MOBILIZAÇÃO VIGOROSA DA CATEGORIA PARA GARANTIR OS EMPREGOS

A resistência dos trabalhadores à ameaça de demissão em massa na Copasa foi um dos pontos altos da longa e injusta negociação coletiva, apesar das dificuldades financeiras enfrentadas nos três anos sem reajustes nos salários e benefícios.

A categoria não se curvou às pressões e mostrou força e unidade no combate à declarada intenção da direção da empresa de acabar com a garantia de emprego.

A proposta patronal representava sério risco para os trabalhadores, que poderiam ser demitidos em várias situações, como o fim de concessão, encerramento de atividades, terceirização e privatização da empresa, ferindo o preceito constitucional que estabelece a estabilidade no emprego em estatais e a exigência de concurso público na contratação de pessoal.



A garantia de emprego é fundamental, principalmente em uma empresa como a Copasa, onde a reposição de mão de obra é praticamente inexistente. Vencida a insana batalha, cabe agora à categoria intensificar a mobilização e a luta para manter essa conquista nas próximas negociações da nova data-base, em 1º de novembro.

## ULTRATIVIDADE PERMITIU MANTER A ESTRATÉGIA DE LUTA DA CATEGORIA

O reconhecimento da validade da cláusula de ultratividade pelo TRT, com a manutenção de todos os direitos garantidos no Acordo Coletivo de Trabalho então vigente, deu tranquilidade à direção do SINDÁGUA e aos trabalhadores para que fossem rechaçadas a forte pressão e as chantagens exercidas pelos gestores da Copasa na tentativa de forçar a categoria a aceitar um acordo lesivo, que não atendia as suas demandas.

Com a ultratividade garantida, a categoria conseguiu suportar, durante três anos, as dificuldades impostas pela insensibilidade e intransigência da direção da Copasa nas negociações, com a

insistência em mudar a fórmula de distribuição da PL e em acabar com a garantia de emprego, propostas prontamente rejeitadas pelos trabalhadores em sucessivas assembleias.

O jurídico do SINDÁGUA pôde, então, em conjunto com a direção do Sindicato, adotar estratégias de luta e resistência, com ações na Justiça do Trabalho para contestar as posturas intransigentes da direção da Copasa no trato com os trabalhadores e evitar a retirada de direitos, em vista do cenário adverso imposto pela nefasta reforma trabalhista. A ultratividade permitiu que a categoria mantivesse o foco na luta, mesmo com a Copasa desrespeitando e descumprindo as sentenças judiciais



favoráveis aos trabalhadores, valendo-se de recursos protelatórios, como ocorreu na vitoriosa ação da PL Linear.

Acompanhe mais informações em nosso site

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

