



FIQUE POR DENTRO

# REGISTRO ELETRÔNICO

07 DE MAIO DE 2021 - Nº 172



## COM REMUNERAÇÃO DE R\$ 77 MIL POR MÊS PRESIDENTE CONTINUA DITADURA NA COPASA

Empresa chamou sindicatos para negociar e apresentou proposta horrível, sem nenhuma conversa

O presidente da Copasa, Carlos Eduardo Tavares de Castro, faz de tudo para aumentar o valor do que recebe pelo seu trabalho à frente da empresa. Vem pelejando há quase três anos para tirar um pedaço da PL linear dos trabalhadores e favorecer o alto escalão com uma remuneração muito mais generosa. Seus cerca R\$ 56 mil de salários como presidente estão saltando ao patamar de R\$ 77 mil, com a cruzadinha realizada pelo governador Romeu Zema, que ofertou-lhe mais um cargo do Estado, no Conselho de Administração da Cemig, situação denunciada nos meios de comunicação.

Para os trabalhadores, no entanto, sobram apenas ameaças, arrocho nos salários e benefícios sociais, tentativa de desmanchar direitos duramente conquistados pela categoria. Apesar da alta lucratividade da empresa, de ter distribuído mais de R\$ 1 bilhão de lucro para acionistas, a Copasa continua o desprezo pelos trabalhadores, não cumpre as sentenças judiciais em que foi fragorosamente derrotada em seu propósito de não pagar a PL Linear. Carlos Eduardo melhora extraordinariamente sua remuneração de marajá, enquanto os trabalhadores ficam sem reajuste sequer pela inflação acumulada há três anos.

A empresa convidou o SINDÁGUA e outros sindicatos para iniciar as negociações do Acordo Coletivo 2021, em reunião nesta sexta, dia 7. Mas o presidente da Copasa simplesmente repetiu todo o seu autoritarismo, arrogância e desrespeito pelos que constroem a empresa. Simplesmente não houve negociações. A empresa chegou com uma proposta pronta: NÃO reconhece a data-base, oferece 7% de reajuste nos salários, cesta básica e tiquete refeição, NÃO aceita cláusula de Garantia de Emprego e também NÃO aceita discutir o direito à PL dentro do Acordo Coletivo, querendo negociação separada.

Pior ainda, faz um histórico de 14 milhões de desempregados no País, faz ameaças com alusão a acordos para reduzir jornadas e salários e deixa claro que, no caso de perda de concessões, terá como única alternativa demitir os trabalhadores das referidas localidades.

O SINDÁGUA repudia esta postura da direção da Copasa, não aceita vender os direitos da categoria e nos mobilizamos para denunciar todo este arranjo nocivo para os trabalhadores, para a própria empresa, que querem privatizar, e para a população ameaçada de perder o acesso a um serviço de saneamento essencial e vital.

Fica nossa indignação contra esta postura autoritária e terrorista, bem ao gosto do que vivemos no País com a tragédia do mandonismo, da irresponsabilidade social.

## MÁ INTENÇÃO CONFESSADA

**FIQUE POR DENTRO** COPASA

BOLETIM INFORMATIVO Nº 27 - MAIO DE 2021

Prezadas(os) empregadas(os),

Não é novidade para ninguém que o setor de saneamento está passando por mudanças que trazem oportunidades, mas também muitos riscos, para o futuro das empresas estaduais de saneamento.

O Novo Marco do Saneamento (Lei Federal 14.026/20) modificou de forma radical as regras do setor, com alterações trazidas pelo Governo Federal para aumentar a concorrência entre empresas privadas e estaduais. Uma das principais mudanças, se não a maior delas, foi o fim do Contrato de Programa.

Mas você sabe exatamente o que isso significa?

Significa que todo contrato entre COPASA e municípios que chegar ao fim terá que ser licitado. Está proibida a sua renovação, sob qualquer hipótese.

Mas o que isso significa no curto prazo?

Significa que as 71 concessões que hoje estão com contrato vencido poderão ser licitadas a qualquer momento pelos prefeitos, restando à COPASA a possibilidade de participar da licitação. Ao iniciar o processo licitatório, não há como prever quem será o vencedor. A COPASA pode, ou não, ganhar! O fato é que o setor privado está ansioso por crescer no mercado de saneamento, e bons exemplos desse interesse foram as licitações da CEDAE (Rio de Janeiro), Casal (Alagoas) e Saneul (Mato Grosso do Sul).

Quando iniciamos as conversas sobre o Acordo Coletivo de Trabalho 2019, sabíamos que o futuro que se avizinhava traria desafios gigantescos. E em cenários de mudança, não adianta querer fazer as coisas do jeito que sempre foram feitas. Os processos que trouxeram a COPASA até este momento, não são os que a levaram para o futuro.

Uma dessas mudanças que precisamos enfrentar com seriedade é a discussão acerca da Cláusula de Emprego. Dizem que queremos mudar o texto para demitir e sucatear.

Isso não é verdade!

Se amanhã a COPASA perder as concessões que estão vencidas, e simplesmente aborvermos os empregados destas unidades, estaremos mantendo o mesmo custo com pessoal mas tendo perda de milhões de reais de faturamento. Isso significa que nossa tarifa terá que ser maior para fazer frente a esses custos.

Ou seja, quando defendemos a mudança na redação o objetivo sempre foi ter a possibilidade de manter a COPASA competitiva e dimensionada conforme o número de suas concessões. Quando colocamos a importância de se mudar a cláusula, estamos na verdade protegendo 11 mil empregados.

Se toda vez que uma concessão for perdida a Companhia tiver que obrigatoriamente aborver todos os empregados, com o tempo ela perderá sua competitividade. O futuro? Não será possível brigar por qualquer licitação.

**NOVA PROPOSTA**

Ciente de que as discussões acerca do ACT 2019 na justiça ainda demoram, a diretoria, como forma de valorizar o empregado, apresentou nesta sexta-feira, 7 de maio de 2021, uma proposta responsável para o ano de 2021, que inclui o reajuste de 7% nos salários e no pacote alimentação (Vale Refeição, cesta básica e cesta de natal) a partir da assinatura do acordo.

Esse esforço se soma a tudo que a empresa fez em 2020, mesmo com toda a crise instalada e o desemprego crescente, que impacta nos resultados da Companhia. Enquanto toda a sociedade brasileira viu a marca de 14 milhões de desempregados e outros tanto que enfrentaram a redução de salários, com a respectiva redução de jornada de trabalho, nós mantivemos salários em dia, mantivemos pagamentos sem redução dos empregados em horas negativas, antecipamos valores de cesta básica, possibilitamos o uso dos veículos da empresa, entre tantas outras facilidades, reconhecendo a importância de cuidar dos empregados.

Além do reajuste de 7%, estão garantidas conquistas anteriores, como Anuênio, Gratificação por Tempo de Serviço, Remuneração por Substituição, Lanche padrão, Alimentação em viagem, Auxílio-educação, Educação-especial, Auxílio creche, Assistência especial à saúde, Seguro de vida em grupo, Auxílio funeral, Abono de Ponto para Acompanhamento de Filhos, Complemento de Auxílio Doença, Adicional de Férias, Gratificação por Condução Veículo, Reembolso de Taxas e Liberação para Renovação de Carteira Nacional de Habilitação, Promoção da Igualdade de Oportunidades, Manutenção dos treinamentos para empregados e Liberação de Dirigentes Sindicais.

Por outro lado, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) deverá ser negociada em um instrumento a parte, como prevê a legislação, e não mais fará parte do ACT.

Informe-se acerca da proposta. Procure o seu gestor ou a SPPS para saber mais sobre o que a Companhia apresenta.

O momento exige responsabilidade dos gestores. As ações tomadas precisam espelhar o momento que vivemos sob pena de sermos cobrados pela sociedade.

Essa é apenas uma das mudanças que precisamos fazer se quisermos ter condições de competir com as empresas privadas, pois essa é a realidade que se impõe: a COPASA precisará competir para se manter como empresa.

Precisamos nos adequar agora para que a COPASA se torne competitiva neste novo mercado e possa manter seu protagonismo no setor de saneamento.

Este boletim é produzido pela Superintendência de Comunicação Institucional (SPCA)

O boletim da empresa é pura  
ameaça nas entrelinhas