

Nº 072/2025 – GPRE

Belo Horizonte, 07 de outubro de 2025

Excelentíssimo Senhor  
Eduardo Pereira de Oliveira  
Diretor Presidente  
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição de Água e em  
Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais - SINDÁGUA-MG

Referência / Assunto: Encaminhamento de Proposta de Negociação Coletiva – ACT  
2025/2026 da Copasa Serviços de Saneamento Integrado do Norte e Nordeste de Minas  
Gerais S/A – COPANOR

Senhor Diretor Presidente,

Com cordiais cumprimentos, a Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA MG  
encaminha, sua Proposta de Negociação Coletiva para o Acordo Coletivo de Trabalho  
2025/2026, referente ao período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

**Validade:**

Esta proposta se refere ao período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026

**Reajuste Salarial:**

A partir de 1º de novembro de 2025, a COPANOR corrigirá os salários de seus empregados  
pelo índice do INPC apurado no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025,  
aplicado sobre os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2025.

**Benefícios:**

**Reajuste dos Benefícios**

Os benefícios abaixo relacionados serão corrigidos pelo índice do INPC apurado no período  
de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025:

Tiquete-Refeição/Alimentação;  
Cesta Básica;  
Auxílio-Educação;  
Auxílio-Funeral;  
Auxílio-Creche;

**Lanche Padrão**

A COPANOR manterá o benefício Lanche Padrão, concedido sob a forma de crédito adicional  
de natureza indenizatória em cartão alimentação, cujo valor será reajustado pelo percentual  
correspondente à variação do INPC do mesmo período referido acima, aplicado sobre o valor  
base de R\$ 104,60 (cento e quatro reais e sessenta centavos).

**Progressões, Promoções e PCCS**

Será destinada dotação equivalente a 0,5% (meio por cento) da folha de pagamento para progressões, crescimento, promoções, avaliações de desempenho e adequações do Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS), conforme critérios a serem definidos pela Companhia.

Os empregados abrangidos pela jornada fixa em regime especial não serão contemplados por essa destinação.

**Cesta de Natal**

A COPANOR atualizará o valor da Cesta de Natal pelo dobro do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, assegurando a recomposição do poder de compra, observados os limites orçamentários e a política de benefícios vigente.

**Extensão da Cesta Básica**

Ficam preservadas as regras atuais quanto à extensão da Cesta Básica aos empregados afastados pelo INSS, por doença ou acidente, durante os primeiros 18 (dezoito) meses de afastamento.

**Cláusulas Ratificadas**

Ficam ratificadas as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho firmados anteriormente entre a COPANOR e o Sindicato, naquilo que não colidirem com o presente Acordo, inclusive aquelas relativas aos Acordos Coletivos de Trabalho Extraordinários.

**Cláusula de Emprego:**

A COPANOR se compromete a realizar dispensas em conformidade com a legislação vigente.

Durante a vigência do acordo, a COPANOR compromete-se a priorizar, sempre que viável, a adoção de Programas de Desligamento Voluntário Incentivado – PDVI, para as dispensas dos empregados.

A COPANOR poderá analisar alternativas de realocação dos empregados em suas unidades, desde que compatíveis com as necessidades operacionais da Companhia.

Em caso de perda de concessões ou de alterações na forma de execução dos serviços, como, por exemplo, mediante a celebração de Parcerias Público-Privadas – PPPs, a constituição de Sociedades de Propósito Específico – SPEs, a formação de Unidades Regionais de Saneamento, a criação de Blocos de Referência, a celebração de instrumentos de Gestão Associada ou, ainda, em caso de substituição total ou parcial da COPANOR em regiões de atuação, a Companhia poderá promover readequações funcionais, observados critérios técnicos e orçamentários, em consonância com as necessidades do serviço e o interesse institucional.

**Plano de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS:**

O Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS da COPANOR, que define a estrutura de remuneração e as progressões de carreira para seus empregados, será objeto de estudos internos pela Companhia visando realizar uma melhoria na forma de avaliação dos seus empregados, à luz da gestão competitiva.

### **Avaliação de Desempenho:**

A COPANOR realizará, no próximo exercício, estudos para aprimoramento de seu modelo de avaliação de desempenho, com vistas à adoção progressiva de metodologias que assegurem maior objetividade, transparência e participação no processo, inclusive com possibilidade de evolução para modelos de avaliação em múltiplas perspectivas.

Será facultado aos empregados, no novo modelo, indicar um representante para integrar o Comitê de Calibração, com a finalidade de participar dos trabalhos, assegurando maior transparência e pluralidade no processo avaliativo.

### **Revisão do PPP's:**

A COPANOR analisará a necessidade de revisão do Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, em conformidade com a legislação previdenciária e trabalhista vigente, de modo a garantir a fidedignidade das informações sobre as atividades, riscos ocupacionais e condições ambientais de trabalho dos empregados.

Eventuais revisões serão realizadas com base em laudos técnicos da Companhia, observadas as normas do INSS e do Ministério do Trabalho e Emprego.

### **Redução de Jornada para Cuidados Especiais:**

A COPANOR concederá redução de jornada de até 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que possuam filhos, cônjuges ou dependentes com deficiência que necessitem de cuidados especiais, nos termos da Lei nº 13.370/2016, limitada a 5% (cinco por cento) do quadro de empregados de cada Superintendência.

A mesma prerrogativa se aplicará aos empregados com deficiência (PCD), quando comprovada a necessidade de acompanhamento médico, terapêutico ou de apoio específico voltado à sua plena inclusão no ambiente de trabalho, igualmente limitada a 5% (cinco por cento) do quadro de empregados por Superintendência.

Os empregados abarcados por essa redução não farão jus a jornada flexível.

### **Abono de Ponto para Mulheres e Pais com Guarda Unilateral:**

A COPANOR concederá, anualmente, às empregadas mulheres e aos pais que detenham a guarda unilateral de filhos com até 6 (seis) anos de idade, abono de ponto correspondente ao dobro do tempo atualmente previsto para acompanhamento dos filhos em consultas médicas.

Ficam excluídos deste benefício os empregados que já usufruam de redução de jornada de até 2 (duas) horas diárias, nos termos da legislação aplicável e das normas internas da Companhia.

### **Jornada Especial de Compensação – Turnos Fixos (2x2 e 3x3):**

A COPANOR adotará, para os empregados que exerçam atividades de natureza operacional contínua, especificamente para o Cargo de Agente de Saneamento, Categorias Operacional e Técnico Operacional, os regimes especiais de trabalho em jornada fixa de 2x2 e 3x3, nos termos do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, observadas as seguintes condições:

Regime 2x2: jornada fixa de 11 (onze) horas de trabalho efetivo, mais 1h (uma) hora de intervalo por dia para alimentação e descanso, por 2 (dois) dias consecutivos, seguidos de 2 (dois) dias de descanso.

Regime 3x3: jornada de 11 (onze) horas de trabalho efetivo, acrescida de 1 (uma) hora de intervalo, por 3 (três) dias consecutivos, seguidos de 3 (três) dias de descanso.

As 11 (onze) horas de labor serão consideradas jornada normal de trabalho, não se computando como extraordinárias as horas que excederem a oitava diária, desde que respeitado o limite máximo de 11 (onze) horas diárias, com divisor mensal de 220 (duzentas e vinte) horas.

O tempo excedente à oitava hora diária será compensado integralmente pelas folgas subsequentes, inexistindo direito a horas extraordinárias dentro dos limites fixados nesta cláusula.

As partes reconhecem que a presente pactuação constitui título executivo extrajudicial, configurando manifestação expressa de vontade quanto à adoção do regime especial e à consequente alteração expressa do Contrato de Trabalho. Declaram, ainda, para todos os fins de direito, a quitação plena, geral e irrevogável relativamente a indenizações, diferenças ou questionamentos futuros decorrentes da implantação e manutenção da nova jornada de trabalho.

Os empregados que tenham prestado horas suplementares habituais nos últimos 12 (doze) meses e passem a adotar o novo regime farão jus ao pagamento de indenização de natureza compensatória, equivalente a 2/12 (dois doze avos) da média do valor das horas extras recebidas nos últimos 12 (doze) meses a contar da assinatura do aditivo do Contrato de Trabalho.

A alteração da jornada não ensejará direito a diferenças salariais ou pleitos indenizatórios relativos a períodos anteriores à assinatura do presente instrumento, sendo reconhecida pelas partes a quitação integral de eventual passivo trabalhista.

Os empregados contemplados por este regime farão jus à progressão de 1 (um) estágio funcional.

Fica instituído Banco de Horas positivo para os Agentes de Saneamento Operacional e Administrativo não abrangidos pelo regime especial, aplicável às jornadas que ultrapassem a 8ª hora diária, limitada a 10 (dez) horas por dia, com compensação hora por hora, sem incidência de adicional extraordinário.

Está autorizada a prestação de serviços nas jornadas convencionadas entre as partes, inclusive em ambientes insalubres, independentemente de licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme autorização prevista no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

Ficam revogadas as normas internas em conflito com a presente cláusula.

### **Programa de Apoio e Acolhimento aos Empregados:**

A COPANOR compromete-se a instituir, no prazo máximo de 12 (doze) meses contados da assinatura do presente Acordo, um Programa de Apoio e Acolhimento aos Empregados, voltado à promoção do bem-estar, da integração e do acompanhamento psicossocial dos trabalhadores, em alinhamento com as boas práticas corporativas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

**Esta proposta tem validade até o dia 13 de outubro de 2025.**

Atenciosamente,

Eduardo César Silva Gomes  
Chefe de Gabinete da Presidência