

Nº 071/2025 – GPRE

Belo Horizonte, 07 de outubro de 2025

Excelentíssimo (a) Senhor (a)

Eduardo Pereira

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 da 2ª Proposta de Negociação Coletiva – ACT 2025/2026.

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 COPASA MG 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.

Salário Mínimo de Base:

As partes convencionam a exclusão da cláusula referente ao Salário Mínimo de Classe, instituído pela Lei nº 4.950-A/1966, em razão da incompatibilidade com o modelo remuneratório atualmente adotado pela COPASA MG, bem como em observância à decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida no julgamento das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPFs) nº 53, 149 e 171.

Fica expressamente afastada a vinculação automática do piso profissional às variações do salário mínimo nacional posteriores a 3 de março de 2022, data da publicação da ata do

julgamento das mencionadas ADPFs, mantendo-se a plena observância aos parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal e à técnica do congelamento reconhecida pela Corte.

Em decorrência do congelamento da base de cálculo do piso profissional fixada na data da publicação da ata de julgamento do referido acórdão, a rubrica correspondente fica suprimida deste instrumento coletivo.

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:

- Tíquete-Refeição/Alimentação;
- Cesta Básica;
- Auxílio-Educação;
- Auxílio-Educação Especial;
- Auxílio-Funeral;
- Auxílio-Creche;
- Assistência Especial.

Lanche Padrão

A COPASA MG 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 COPASA MG 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 anteriormente firmados entre a COPASA MG e o Sindicato, naquilo que não colidirem com o presente instrumento, inclusive, ratifica os Acordos Coletivos Extraordinários, mencionados no último instrumento coletivo pactuado.

Cláusula de Emprego:

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

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

A COPASA MG 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 COPASA MG 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.

Participação nos Lucros e Resultados (PLR):

A Participação nos Lucros e Resultados – PLR será objeto de Acordo Coletivo Extraordinário, a ser celebrado entre a COPASA MG e o SINDÁGUA MG, em momento oportuno, observados os princípios, limites e critérios estabelecidos na Lei nº 10.101/2000, bem como as diretrizes constantes do Regulamento de PLR da COPASA MG, de 2018.

Plano de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS:

O Plano de Carreiras, Cargos e Salários - PCCS da COPASA MG, 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 COPASA MG 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 COPASA MG 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 COPASA MG concederá redução de jornada de até 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que possuam filhos de até 6 anos de idade, 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 essas reduções não farão jus a jornada flexível.

Abono de Ponto para Mulheres e Pais com Guarda Unilateral:

A COPASA MG 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 COPASA MG 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 COPASA MG 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.

Belo Horizonte,

Atenciosamente,

Eduardo César Silva Gomes
Chefe de Gabinete da Presidência