

Anexo I

Validade:

A Acordo Coletivo de trabalho terá vigência no período compreendido entre **1º de novembro de 2025 e 31 de outubro de 2027**, produzindo efeitos jurídicos e obrigacionais apenas durante esse interregno temporal, nos termos e condições aqui estabelecidos.

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 base vigentes em 31 de outubro de 2025.

A partir de 1º de novembro de 2026 a **COPASA MG** reajustará o salário base de seus empregados pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

Salário Mínimo de Classe:

As partes convencionam a exclusão definitiva da Cláusula Segunda do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, que tratava do 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 e em estrita observância à decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), proferida no julgamento das Arguições de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPFs nº 53, 149 e 171.

Parágrafo Primeiro – Fica expressamente afastada a vinculação automática do salário da categoria às variações do salário mínimo nacional, observando-se a técnica do congelamento e os parâmetros fixados pelo Supremo Tribunal Federal, que reconheceu a impossibilidade de vinculação automática entre o piso profissional e o salário mínimo.

Parágrafo Segundo – Para os empregados que percebiam a rubrica “Diferença Salário Mínimo de Classe”, aplicar-se-ão as seguintes regras:

- a) Exclusão definitiva da rubrica “Diferença Salário Mínimo de Classe”, anteriormente prevista nos ajustes normativos dos contracheques, com a incorporação do respectivo valor ao salário dos empregados enquadrados em faixa ou estágio cujo valor seja inferior a R\$ 12.903,00 (doze mil, novecentos e três reais) na data da assinatura do presente acordo.
- b) Reposicionamento dos empregados referidos no item anterior ao valor de R\$ 12.903,00 (doze mil, novecentos e três reais), na tabela do PCCS, não gerando reflexos financeiros

retroativos, tendo em vista que, para tais empregados, já se encontra contemplado o reajuste salarial, aplicado no mês de janeiro de 2025.

c) A partir de 1º de novembro de 2026 a COPASA MG reajustará o salário base dos empregados elencados no Parágrafo Segundo, alínea “a” pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de fevereiro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

d) O disposto neste Parágrafo não se aplica aos empregados que, no período compreendido entre a assinatura do presente Acordo Coletivo e 31 de outubro de 2026, venham a sofrer movimentação funcional com impacto salarial, hipótese em que será assegurada a aplicação do reajuste previsto na alínea “c”, mediante a incidência, sobre o salário base, do percentual correspondente à variação acumulada do INPC, apurada no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

Parágrafo Terceiro – Para os empregados que não percebiam a rubrica “Diferença Salário Mínimo de Classe”, em razão de sua remuneração ser superior ao valor do “Mínimo de Classe”, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) A partir de 1º de novembro de 2025, a COPASA MG reajustará o salário base/nominal de seus empregados pelo percentual correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, percentual esse que será incidente sobre os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2025.

b) A partir de 1º de novembro de 2026, a COPASA MG reajustará o salário base desses empregados pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

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.

A partir de 1º de novembro de 2026, a **COPASA MG** reajustará os benefícios pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

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), sem reflexos de horas extras no cartão alimentação/refeição.

A partir de 1º de novembro de 2026, o benefício será reajustado pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

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.

A partir de 1º de novembro de 2026, o benefício será reajustado pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

Extensão da Cesta Básica

Ficam preservadas as regras atuais quanto à extensão da Cesta Básica aos empregados afastados pelo INSS, por doença ou acidente do trabalho, 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, aquelas relativas aos 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 sua atuação, a Companhia se compromete a avaliar a possibilidade de promover readequações funcionais, observados critérios técnicos e orçamentários, em consonância com as necessidades do serviço e do interesse institucional.

Participação nos Lucros e Resultados - PLR:

A COPASA MG apresentará ao SINDÁGUA o novo modelo de pagamento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR relativa ao exercício de 2025 (com pagamento em 2026).

Caso o referido modelo não seja aprovado até 20 de dezembro de 2025, ficará assegurado o pagamento da PLR de forma linear, nos termos do Regulamento de PLR da COPASA MG, de 2018.

No que se refere ao exercício de 2026, poderá ser instaurado novo processo de negociação coletiva entre a COPASA MG e o sindicato representativo da categoria profissional, caso o Conselho de Administração delibere pela distribuição de lucros e resultados.

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.

Regulamentação de Jornada Especial

A jornada especial de trabalho aplicável às atividades técnico e operacionais da Companhia será regulamentada mediante Acordo Coletivo Extraordinário, a ser formalizado concomitantemente à celebração do presente instrumento, estabelecendo as condições específicas de aplicação, abrangência e controle da jornada.

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 revisão pela Companhia, visando realizar uma melhoria na forma de avaliação dos seus empregados, à luz da gestão competitiva.

Avaliação de Desempenho:

A COPASA MG se compromete, no próximo exercício, a aprimorar 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 estudo de modelos de avaliação em múltiplas perspectivas, cuja aplicação se dará no ciclo de avaliação posterior.

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, respeitadas as regras da Companhia para a composição do Comitê.

Plano de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS:

Será destinada dotação equivalente a 0,5% (meio por cento) da folha anual de pagamento para fins de progressões, crescimento, promoções e adequações previstas no Plano de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS.

Os empregados enquadrados na jornada fixa em regime especial, estabelecida em Acordo Coletivo Extraordinário, não farão jus à destinação prevista nesta cláusula, a menos que seja de interesse da Companhia.

Abono de Ponto para Acompanhamento de filhos:

A COPASA MG manterá simbologia própria no sistema de frequência e concederá, anualmente, às suas empregadas e aos seus empregados, abono de ponto correspondente ao dobro do tempo atualmente previsto, passando a disponibilizar o total de 64h (sessenta e quatro horas) anuais para acompanhamento de filhos de até 6 (seis) anos de idade em consultas médicas, odontológicas, reuniões escolares e demais eventos de natureza equivalente, mediante apresentação de documentação comprobatória, nos termos da tabela do SISPAD.

O benefício previsto no caput aplica-se igualmente às empregadas e aos empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que detenham a guarda legal de seu(s) filho(s) e/ou equiparado(s).

Ficam excluídas do benefício as empregadas e 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.

As normas internas que disponham em sentido diverso ficam revogadas, prevalecendo o disposto nesta Cláusula.

Redução de Jornada para Cuidados Especiais:

A COPASA MG concederá redução de jornada de até 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo da remuneração, às empregadas e aos empregados que possuam cônjuge ou filho de até **6 (seis) anos de idade** 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 será assegurada às empregadas e 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, observado igualmente o limite máximo de 5% (cinco por cento) do quadro de empregados por Superintendência.

A comprovação da deficiência será condicionada à apresentação de laudo médico oficial emitido por profissional ou órgão competente, bem como à avaliação por equipe multidisciplinar da COPASA MG.

As empregadas e os empregados abrangidos pela redução de jornada prevista nesta cláusula não farão jus à adoção de jornada flexível ou de jornada especial de trabalho instituídas ou regulamentadas por meio de Acordos Coletivos Extraordinários e regulamentos internos.

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 destinado às empregadas e aos empregados que desempenham suas atividades em locais isolados, com o objetivo de promover o bem-estar, a integração e o acompanhamento psicossocial do público-alvo, em conformidade com as boas práticas corporativas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

Contribuição Negocial:

A COPASA MG, como mera intermediária, compromete-se a descontar dos salários de seus empregados em favor do Sindicato que subscreve este Acordo, as importâncias aprovadas pelas respectivas Assembleias Gerais, na forma determinada pelas mesmas e assegurando o direito de oposição.