

CLÁUSULAS INSTITUCIONAIS:

1. Garantir a Data Base em 1º novembro, assegurando retroatividade de todas as reivindicações não efetivadas até a data de 30 de outubro do ano de 2024;
2. Manutenção da Garantia de emprego, com o seguinte acréscimo:
 - 2.1 A Copasa se compromete durante a vigência do acordo demitir somente em caso de Adesão ao Programa de Desligamento Voluntário – PDV ou por justo motivo, devidamente comprovado;
 - 2.2 Em caso de perda de concessão a empresa disponibilizará um PDVI específico com a participação dos sindicatos e realocará os trabalhadores que não aderirem ao programa para outras unidades, preferencialmente, mais próximo de suas residências.
3. Manutenção das conquistas anteriores, referente ao acordo 2024/2025, naquilo que não contrariarem o presente acordo;
4. Garantir a ultratividade das cláusulas dos acordos anteriores, somente podendo ser alteradas pela edição de novas cláusulas de um novo acordo;
5. Encerrar as TERCEIRIZAÇÕES, com contratações de empresas terceirizadas para desempenhar as atividades fins da empresa, através de termo de ajuste de conduta com intermediação do Ministério Público do Trabalho;
6. Reposição imediata dos cargos vagos, através de convocação dos aprovados no concurso público e realização de novo concurso sem prejudicar os já aprovados nos concursos interno e externo.
7. Manutenção das estruturas de saúde e ampliação da assistência social, com a ampliação de serviços de controle e combate ao alcoolismo, drogas e outros problemas de dependências de empregados da empresa, bem como acompanhamento de endividamentos, doenças e problemas psiquiátricos entre os empregados da COPASA; e atualização em consonância com a Conferência Intersetorial de Saúde do Trabalhador e Trabalhadora (CSITT) do Conselho Nacional de Saúde (CNS) do ano vigente.

CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

8. Destinação de 2% (dois por cento) sobre a folha de pagamento para que sejam realizadas as progressões, crescimento, promoções, avaliações de desempenho e adequações do PCCS;
9. Revisão da tabela salarial reduzindo a progressão horizontal em 15 (quinze) estágios, visando valorizar cada especialidade dentro de uma sequência numérica que atende a realidade;
10. Recompôr os salários de seus empregados pela inflação medida pelo INPC, calculada entre os meses de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024;
11. Aplicar sobre os salários bases, depois de reajustados, ganho real tendo como referência o crescimento da receita da COPASA, bem como os desempenhos dos demais indicadores da empresa, no percentual definido pelo DIEESE.
12. Que a empresa promova maiores investimento nas estruturas e mecanismos de melhoria da prestação de serviços, visando atender as metas estabelecidas pela lei 14026/20, reduzindo os lucros distribuídos aos acionistas.
13. Que Participação nos Lucros (PL), distribuído aos trabalhadores seja de forma linear, no montante de 25% (vinte e cinco por cento) equivalente ao percentual distribuído aos acionistas.

CLÁUSULAS DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS:

14. Adesão ao cartão “sem parar” para garantirem a passagens nos pedágios com veículos da empresa, sem desembolso pelos condutores;
15. Rever o PCCS com a participação do SINDAGUA para corrigir as distorções entre enquadramentos de diversas carreiras, visando a valorização dos trabalhadores;

16. Manter a jornada de trabalho de segunda a sexta feira com o máximo de 40 horas semanais efetuando o pagamento de horas extraordinárias aos finais de semana, feriados e extensão de jornada;
17. Instituir jornada de turno ininterrupto, em todas as localidades que forem necessário o funcionamento por 24 horas, respeitando a legislação vigente, através de acordo extraordinário.
18. Revisão das normas de frequência para alterar os abonos para casamento, morte de parentes, sessões de terapias em geral e outras alterações prejudiciais, através de comissão com a participação dos sindicatos.
19. Estender a flexibilidade de horário para os trabalhadores e trabalhadoras da área operacional.

CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS:

20. Correção de todos os benefícios constantes do Acordo Coletivo anterior, pagos pela empresa pelo dobro do INPC, apurado no período de 01 de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024;
21. Que a COPASA mantenha o pagamento da Libertas, enquanto perdurar o afastamento do empregado, ambas as partes;
22. Manutenção do pagamento do plano de saúde para os empregados afastados por doença, manter o subsidio como se estivesse na ativa;
23. Manter a cesta básica, durante todo o período de afastamento médico do empregado (a);
24. Implantação do Vale Combustível para todos empregados, de forma opcional para quem desejarem, bem como para assegurar os deslocamentos para locais não servidos por horários regulares de transportes, que não coadunam com as atividades da empresa;
25. Revisão do plano de saúde – COPASS para possibilitar a criação de planos alternativos de menor custo para ativos e aposentados;
26. Revisão dos exames médicos periódicos, garantindo a concessão de guias medica sem ônus para realização de exames complementares, bem como a criação de guias sem ônus para empregados acometidos de doenças crônicas, onde há necessidade de acompanhamento permanente;
27. Revisão do preenchimento dos PPP'S de acordo com as atividades desenvolvidas pelos Empregados, mantendo as descrições de atividades desenvolvidas anteriormente;
28. Ampliação e intensificação de políticas específicas para gêneros, políticas de apuração e assédio sexual e moral;
29. Para programa de equidade de raça e gêneros no comitê gestor, ampliar a participação de trabalhadores, visando atender a paridade;
30. Alteração das normas para atender as mulheres com Extensão do tempo de acompanhamento dos filhos, abonos de pontos, acesso a treinamentos para os cargos gerenciais, assegurar o período de amamentação e outras peculiaridades para mulheres;
31. Revisão da Alimentação em viagem modificada de forma unilateral, onde alterou o direito anterior de 30 para 60 Km (Quilômetros) e reajuste do valor para o mesmo praticado no ticket.

CLÁUSULAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL:

32. Liberação de todos os Dirigentes Sindicais, em 40 horas mensais, para visitas, deslocamentos, acompanhamentos e palestras junto aos trabalhadores nas diversas localidades de sua representação na COPASA.
33. Aprovação da cobrança da taxa de fortalecimento no acordo coletivo, através da folha de pagamento da COPASA, desde que aprovadas nas respectivas assembleias gerais e assegurando o direito de oposição.