

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS ENGENHEIROS E ENGENHEIRAS DA COPASA
NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 2025

01- DATA-BASE/VIGÊNCIA

A Copasa garantirá a data-base da categoria em 1º Novembro e a vigência do ACT para 2 anos de 01/11/2025 a 31/10/2027.

Parágrafo único: A Copasa garantirá a manutenção de todas as cláusulas normativas do acordo coletivo de trabalho vigente até a composição de nova norma coletiva a ser celebrada entre as partes, inclusive a manutenção da garantia de emprego e a ultratividade.

02- MANUTENÇÃO DAS CONQUISTAS ANTERIORES (ACT 2024/2025)

As conquistas dos trabalhadores, constante do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, que não vierem a ser alteradas pela negociação coletiva do presente ano, serão renovadas pela vigência do novo ACT.

03- GARANTIA DE EMPREGO

A Copasa se compromete a não efetuar demissões de seus empregados, sendo que os desligamentos somente poderão ocorrer em caso de adesão ao Programa de Desligamento Voluntário-PDV ou por justa causa após processo administrativo com a garantia do contraditório e da ampla defesa e com a participação da entidade sindical.

Paragrafo único: A Copasa envidará esforços para elevar a valorização de seus empregados, visando acima de tudo à manutenção da qualidade, harmonia e a melhoria das condições de trabalho.



04- RECOMPOSIÇÃO SALARIAL E CLÁUSULAS ECONÔMICAS

Incorporação da rubrica salarial denominada "Diferença de Salário Mínimo de Classe" e após a incorporação da rubrica aplicação de reajuste salarial para todos os engenheiros(as), com base no índice a aplicado para o salário mínimo 2026 (7,44%), garantindo uma remuneração no salário base de R\$ 13.863,50.

Parágrafo único: Em 1º Novembro de novembro de 2026 a Copasa reajustará todos os salários e benefícios com o percentual de reajuste do salário mínimo definido para 2027.

05- PCCS

Revisão do PCCS com progressão automática vinculada a tempo e avaliações de desempenho, tendo verba/recurso financeiro assegurado.

06- REAJUSTE DO TÍQUETE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, CESTA BÁSICA E CESTA DE NATAL/ LANCHE

- VR - R\$1.320,00;
- Cesta Básica - R\$745,00;
- Lanche Padrão- R\$133,68
- Cesta de Natal - R\$1.320,00

07- MANUTENÇÃO DA CESTA BÁSICA EM CASO DE AFASTAMENTO

Aos empregados que estiverem afastados em virtude de atestado médico, e/ou afastamento pelo INSS será mantido o benefício de "cesta básica" fornecido pela Copasa, pelo período que durar o afastamento.

08- VALE FARMÁCIA

A Copasa concederá a todos os seus empregados, mensalmente, vale cartão especial de farmácia no valor de meio salário mínimo vigente.



09- TRANSFERENCIA COMPULSÓRIA

Fica vedada a transferência compulsória de engenheiro(a), sendo a mesma permitida somente nos casos de comprovada inexistência de vagas disponíveis no local da lotação ou na cidade onde esteja lotado.

Parágrafo único: Havendo imperiosa necessidade de transferência após o cumprimento das exigências acima, a Copasa obrigatoriamente, deverá aplicar promoção/progressão de 2 níveis salariais, além, do ônus de transição pelo período de 12 meses com lotação mista, devendo em todos os casos a Companhia arcar com os custos de 4x2 viagens ou outras opções de preferência do empregado como custos de estadia em hotel, pagamento de aluguel, combustível, etc.

10- MANUTENÇÃO DAS CONDIÇÕES DO PLANO DE SAÚDE PARA EMPREGADOS

AFASTADOS

Aos empregados que estiverem afastados em virtude de atestado médico, ou afastamento pelo INSS, serão mantidas as mesmas condições de Plano de Saúde dos empregados na ativa, pelo período que durar o afastamento.

11- MANUTENÇÃO DO PAGAMENTO DA LIBERTAS EM CASO DE AFASTAMENTO

A Copasa manterá o pagamento de sua parte na Libertas aos empregados que estiverem afastados em virtude de atestado médico, ou afastamento pelo INSS, pelo período que durar o afastamento.

12- INCENTIVO A PÓS-GRADUAÇÃO/ MESTRADO E DOUTORADO

A Copasa se compromete em ampliar o número de vagas referente ao Auxílio para cursos de pós-graduação lato e stricto sensu.

Parágrafo único: Gratificar em 2% o empregado com curso de pós graduação, com limitação de 3 cursos e 3% por mestrado/ doutorado.



13- CORREÇÃO DO VALOR DE AUXÍLIO- EDUCAÇÃO

A Copasa deverá corrigir o valor do auxílio-educação em 50% (cinquenta por cento) e ampliar o benefício para cursos de extensão, pós-graduação, mestrado e doutorado.

14- AUXÍLIO-CRECHE

O benefício de auxílio-creche será reajustado pelo mesmo percentual definido para o reajuste salarial.

Parágrafo primeiro: A Copasa ampliará o benefício do auxílio creche a todos os empregados em respeito ao princípio da isonomia e do PROGRAMA DE Pró-Equidade de Gênero e Raça.

15- CORREÇÃO DOS VALORES DE VIAGEM E DESLOCAMENTO

Serão corrigidos os valores de diárias de viagens pelo dobro dos valores vigentes.

Parágrafo Primeiro: Deverão ser mantidas as mesmas características para as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e do Vale do Aço e alterar para intermunicípio independente da quilometragem para o interior.

Parágrafo Segundo: Implantação de Tag de pedágio nos veículos de viagem.

16- ISONOMIA AOS ENGENHEIROS LOTADOS NO “POOL”

Aos Engenheiros “POOL” deverão ser lotados nas unidades em que estão prestando serviços e conseqüentemente após a lotação deverá haver a extinção do mesmo.

17- CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA– HORAS EXTRAS

Pagamento de saldo acumulado de horas extras, com os devidos adicionais, ao final do mês trabalho, se essa for a opção do empregado.



18- EMENDAS DE FERIADOS

A empresa se compromete a não cobrar de seus empregados reposições ou descontos dos dias em que optar por emendas de feriados, ainda que este seja facultativo.

19- ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Será assegurado o pagamento do adicional de insalubridade aos engenheiros(as) expostos a agentes insalubres nos termos da legislação específica e normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

20- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Será assegurado o pagamento do adicional de periculosidade aos engenheiros(as) expostos a agentes perigosos nos termos da legislação específica e normas do Ministério do Trabalho e Emprego.

21- AUMENTO DO NÚMERO DE CONSULTAS MÉDICAS

Ampliação do número de consultas médicas para 10 horas.

22- MANUTENÇÃO DO PERÍODO DE ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES EM CONSULTAS E EXAMES

Ampliação do período de liberação dos empregados independentemente do gênero para acompanhamento de seus dependentes até 18 anos a consultas e exames.

23- REAJUSTE DA TABELA DO COPASS SAÚDE/INCLUSÃO DE DEPENDENTES

A Copasa reajustará a tabela do Copass saúde para os engenheiros(as) lotados no interior.

Parágrafo único: Possibilidade de inclusão dos avós no plano de saúde.



24- ABONO ESPECIAL

Extensão do abono especial para a idade do dependente superior a 18 anos, durante todo período em que o pai ou a mãe possuírem vínculo empregatício com a Copasa no caso em que o filho seja portador de necessidades especiais e que tenha acompanhamento constante para médicos, reuniões escolares e assemelhados a todos os empregados, mediante laudo médico justificando a incapacidade.

25- GRATIFICAÇÃO DE COORDENAÇÃO

Será estendida a gratificação de coordenação em 10% de sua remuneração para todos os engenheiros(as) que exercem a função na empresa.

26- INCLUSÃO GYMPASS

A Copasa incluirá no rol de benefícios o GYMPASS em promoção a saúde dos empregados.

27- SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Em caso de substituição serão assegurados ao empregado substituto o salário e demais direitos auferidos pelo substituído, em razão do exercício do cargo, enquanto perdurar a substituição independentemente do período.

28- CONCURSO INTERNO

Os concursos internos para o preenchimento de 100% dos cargos gerenciais serão exclusivamente para empregados concursados que estão no banco de sucessão.

29- HÍBRIDO/HOME OFFICE

A Copasa adotará a modalidade de trabalho híbrido estabelecendo escala de 3x2 conforme critérios estabelecidos mediante norma interna e especificidade de cada



atividade.

Parágrafo único: Garantia de retorno de licença maternidade na modalidade home office pelo período de 6 meses após o término da licença.

30- TRANSPORTE/AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

A Copasa Flexibilizará os horários para empregados que não fazem uso de vale transporte podendo ajustar sua jornada de trabalho com o cumprindo das 8 horas diárias.

Parágrafo único: Concessão de Auxílio combustível para empregados que não utilizam vale transporte.

31- LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A Copasa manterá a disposição do SENGE/MG 01 (um) diretor sindical, com a manutenção de seus direitos e benefícios do contrato de trabalho com a empresa, sem qualquer ônus ao Sindicato.

32- ABONO DE PONTO PARA DIRIGENTE E DELEGADO SINDICAL

A Copasa concederá até 40h de abono de ponto por mês, para os diretores e delegados sindicais, sem prejuízo às suas atividades, desde que comprovadas as atividades ligadas ao Sindicato.

33- INCORPORAÇÃO DAS CONQUISTAS DO SINDICATO MAJORITÁRIO

Caso a Copasa conceda algum direito/benefício não constante da presente Pauta de Reivindicações ao Sindicato Majoritário, o benefício será estendido ao SENGE/MG, em observância ao princípio da isonomia.

34- ACORDO INDIVIDUAL E COLETIVO DE TRABALHO

Todo e qualquer acordo individual ou coletivo de trabalho somente terá validade com a assistência da Entidade Sindical Profissional.

35- TRABALHO INTERMITENTE E TERCEIRIZADO

A Copasa fica expressamente proibida à adoção das modalidades de trabalho intermitente, terceirizado.



36- HONORÁRIOS DE ASSISTENTE TÉCNICO EM PROCESSO JUDICIAL

A Copasa deverá remunerar o engenheiro(a) que atuar como Assistente Técnico em processo judicial, honorários proporcionais ao perito judicial garantindo no mínimo o pagamento referente a 80% (oitenta por cento) do valor pago ao mesmo.

37- GRATIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

Será pago pela Copasa uma gratificação ao engenheiro(a) que assuma responsabilidade técnica de operação de ETAs e ETEs perante ao CREA, bem como a obrigatoriedade de constar no PPP a referida atividade.

Parágrafo primeiro: O Pagamento será retroativo a data de assinatura da primeira ART, sendo acrescido percentual a cada nova assinatura.

Parágrafo segundo: Além da gratificação prevista no Caput a Copasa prestará toda assistência e arcará com todas as despesas necessárias ao engenheiro(a) relativas as responsabilidades administrativa, civil ou penal, que lhe forem imputadas no exercício da atividade.

38- ACERVO TÉCNICO

Sempre que lhe for solicitado, a Copasa fornecerá aos empregados representados pelo SENGE-MG, para fins de acervo técnico, um atestado da experiência adquirida a seu serviço, com discriminação das participações em estudos, planos, projetos, obras e serviços, bem como em congressos, seminários e outras atividades de ensino e pesquisa.

MURILO DE CAMPOS VALADARES

Presidente do Senge-MG

