

Nº 077/2025 – GPRE

Belo Horizonte, 14 de outubro de 2025

Excelentíssimos Senhores

Murilo de Campos Valadares

Sindicato de Engenheiros do Estado de Minas Gerais – SENGE – MG

Eng. Geólogo e Geotécnico Antônio Geraldo da Silva

Diretor Presidente

Sindicato dos Geólogos no Estado de Minas Gerais - SINGEO-MG

Referência/Assunto: Encaminhamento da 2ª Proposta de Negociação Coletiva – ACT 2025/2026.

Prezados Senhores,

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.

Salário Mínimo de Classe e reajuste salarial

As partes convencionam a exclusão da cláusula segunda do ACT 2024/2025 – do salário mínimo de classe estabelecido 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.

O salário mínimo deixa de ser utilizado como indexador financeiro dos reajustes salariais das categorias signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2026 e futuros Acordos Coletivos.

Fica expressamente afastada a vinculação automática do salário da categoria às variações do salário mínimo nacional.

Em decorrência da exclusão da vinculação ao salário mínimo de classe e nacional e dos reajustes, a rubrica “diferença salário mínimo de classe”, anteriormente aplicada em decorrência das previsões dos acordos coletivos anteriores, fica suprimida.

Será aplicada à tabela salarial da categoria a correção monetária pelo INPC, apurada entre a referida data e a entrada em vigor deste acordo, ou seja, o acumulado do INPC no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025. Para tanto, serão observados os seguintes passos:

1 - A tabela deverá ser reajustada primeiramente de acordo com o percentual do INPC do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025;

2 - Após o conhecimento dos novos salários, os empregados que estiverem enquadrados em faixa/estágio abaixo do valor de R\$ 12.903,00 deverão ser enquadrados no estágio cujo salário seja mais próximo a este valor previsto na nova tabela reajustada. O enquadramento não implicará em alteração de faixa salarial e posição funcional. Este enquadramento já contempla o reajuste aplicado no mês de janeiro/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:

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

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.

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).

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 COPASA MG e o Sindicato, naquilo que não colidirem com o presente Acordo, inclusive aquelas relativas aos Acordos Coletivos de Trabalho Extraordinários, nos termos do último ACT.

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 COPASA MG efetuará o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR referente ao ano/base de 2025, **com pagamento até o fim do primeiro semestre do ano de 2026**, aos empregados ocupantes do cargo de Analista, observados os mesmos critérios de elegibilidade, métricas e condições estabelecidos no modelo de PLR anteriormente pactuado.

Para a categoria de Analistas, o valor da PLR poderá alcançar até **1,5 (uma vírgula cinco) vezes a remuneração nominal do empregado**, condicionado ao atingimento integral das metas estabelecidas, conforme os mesmos critérios de elegibilidade, métricas e condições estabelecidos no modelo de PLR anteriormente pactuado.

Os empregados ocupantes de cargos de gestão não serão abrangidos pelo Programa de Participação nos Lucros e Resultados, fazendo jus, em contrapartida, à percepção de bônus de gestão, conforme condições e critérios definidos pela alta administração, observada a legislação vigente.

A COPASA MG concederá aos empregados afastados em decorrência de convocação pela Justiça Eleitoral, para atuação junto ao Tribunal Regional Eleitoral – TRE, o cômputo integral dos dias de afastamento para fins de apuração e cálculo da PLR, assegurando a não ocorrência de prejuízo em sua participação no programa.

O pagamento da PLR possui natureza estritamente indenizatória, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos trabalhistas, previdenciários ou fundiários, nos termos da Lei nº 10.101/2000.

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.

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 (seis) anos, 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 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.

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 17 de outubro de 2025.

Belo Horizonte,

Atenciosamente,

Eduardo César Silva Gomes
Chefe de Gabinete da Presidência