

Nº 095/2025 – GPRE

Belo Horizonte, 04 de novembro de 2025

Excelentíssimos Senhores

Murilo de Campos Valadares

Diretor Presidente

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

Antônio Geraldo da Silva

Diretor Presidente

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

Maurício Pereira de Jesus

Diretor Presidente

Sindicato dos Administradores no Estado de Minas Gerais – SAEMG

Silvério Papa Ferreira

Diretor Presidente

Sindicato dos Contabilistas – SCBH

Wanderson Alves da Silva

Diretor Presidente

Sindicato dos Empregados Técnicos que trabalham como Analistas de Sistemas, Programadores e Operadores na Área de Computação no Estado de Minas Gerais – SETTASPOC MG

Breno Leandro do Carmo Correa

Diretor Presidente

Sindicato dos Economistas do Estado de Minas Gerais – SINDECON

André Christiano dos Santos

Diretor Presidente

Sindicato dos Médicos de Minas Gerais - SINMED-MG

Referência/Assunto: Encaminhamento da Proposta Final de Negociação Coletiva – ACT 2025/2027.

Prezados Senhores,

Com cordiais cumprimentos, a Companhia de Saneamento de Minas Gerais – COPASA MG encaminha Proposta Final de Negociação Coletiva para o Acordo Coletivo de Trabalho 2025/2027.

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.

Salário Mínimo de Classe e Reajuste Salarial

As partes convencionam a exclusão 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.

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.

O reajuste salarial considerará, assim, as seguintes regras:

1. Reajuste conforme a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, apurado no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, em toda a tabela salarial da categoria, no Plano de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS.
2. Exclusão da rubrica “**Diferença Salário Mínimo de Classe**”, aplicada nos ajustes normativos anteriores pactuados, com a incorporação dessa parcela ao salário dos empregados enquadrados em faixa ou estágio cujo valor seja inferior a R\$ 12.903,00 (doze mil novecentos e três reais).
3. Reposicionamento dos empregados elencados no item 2 na tabela reajustada em estágio cujo valor seja imediatamente superior a R\$ 12.903,00 (doze mil novecentos e três reais), sem alteração de faixa salarial, não gerando, portanto, novos reflexos financeiros retroativos, visto que para esses empregados, já está contemplado o reajuste salarial aplicado no mês de janeiro de 2025.
4. No segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o valor dos salários dos empregados contemplados nos itens acima será reajustado pelo INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027.

Benefícios:

Reajuste dos Benefícios

Os benefícios abaixo relacionados serão reajustados com base no Índice Nacional de Preços ao Consumidor – 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.

No segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o valor dos benefícios elencados acima será novamente reajustado pelo INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027.

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 apurado no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, aplicado sobre o valor base de R\$ 104,60 (cento e quatro reais e sessenta centavos).

No segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o valor do Lanche Padrão será novamente reajustado pelo INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027.

Cesta de Natal

A COPASA MG procederá à atualização do valor da Cesta de Natal pelo dobro do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, acumulado no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.

No segundo ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, o valor da Cesta de Natal será reajustado, apenas, pelo INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2026 a 31 de outubro de 2027.

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 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 exercício de 2025, observados os critérios de elegibilidade, métricas e condições que serão definidos por meio de Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho – PLR, a ser formalizado concomitantemente à celebração do presente instrumento.

Fica expressamente estabelecido que todas as disposições e condições de pagamento previstas no referido Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho – PLR produzirão efeitos exclusivamente em relação ao exercício de 2025, não gerando direito adquirido, expectativa de direito ou obrigação de repetição em exercícios subsequentes, sendo o desembolso correspondente programado para ocorrer em 2026, conforme os parâmetros e limites ora fixados.

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 para a composição do Comitê.

Progressões, Promoções e PCCS

Será destinada dotação equivalente a 0,5% (meio por cento) da folha anual de pagamento para progressões, crescimento, promoções e adequações do Plano de Carreiras, Cargos e Salários (PCCS), conforme critérios a serem definidos pela Companhia.

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.

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

Os empregados abrangidos pela redução de jornada prevista neste item não farão jus à adoção de jornada flexível ou à jornada de trabalho especial instituídas ou regulamentadas por meio de Acordos Coletivos Extraordinários.

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.

As normas internas que disponham de forma diversa ficam revogadas, prevalecendo o disposto nesta 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 voltado especialmente aos Empregados que trabalham em local isolado, voltado visando 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.

Adicional de Insalubridade:

A COPASA MG assegurará o pagamento do adicional de insalubridade a todos os médicos que exerçam atividades em condições insalubres, bem como àqueles que realizem atendimentos médicos com exposição a risco biológico, decorrente do contato potencial com doenças infectocontagiosas, assim caracterizadas mediante laudo técnico elaborado por profissional legalmente habilitado em Segurança do Trabalho.

O pagamento do adicional de insalubridade observará as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) do Ministério do Trabalho e Emprego, correspondendo ao percentual de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário mínimo vigente.

Contribuição Negocial:

Fica autorizada a contribuição negocial, com desconto em folha, garantido o direito de oposição individual do empregado, nos termos do ACT 2024/2025.

Cordialmente,

Eduardo César Silva Gomes
Chefe de Gabinete da Presidência