

Nº 102/2025 – GPRE

Belo Horizonte, 04 de dezembro de 2025

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

Matheus Guerra Cotta
Diretor Presidente
Sindicato Dos Arquitetos Do Estado De Minas Gerais - SINARQ

Referência/Assunto: Resposta ao Ofício SENGE – MG nº 113/2025.

Prezados Senhores,

Com cordiais cumprimentos, a Companhia de Saneamento de Minas Gerais – **COPASA MG** encaminha resposta ao Ofício SENGE – MG nº 113/2025 enviado por esse Sindicato, referente à **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

- A COPASA MG informa que acatou integralmente a proposta apresentada pelo Sindicato de Engenheiros do Estado de Minas Gerais – SENGE-MG, por meio do Ofício nº 113/2025, no que tange ao Salário Mínimo de Classe e Reajuste Salarial adotando a seguinte redação:

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.

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.

1) 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. Repositionamento 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 na alínea “a” pelo percentual correspondente à variação do **INPC acumulado no período de 1º de fevereiro de 2025 a 31 de outubro de 2026**. Esse reajuste não contemplará os empregados que tiverem movimentação funcional com impacto salarial no período compreendido entre a assinatura do presente Acordo Coletivo e 31 de outubro de 2026.

2) 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. Será aplicado reajuste correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, apurado no período de **1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025**.
- b. O pagamento da folha de dezembro de 2025 será realizado com o salário base já reajustado, ficando assegurado, na mesma data, o crédito do retroativo referente ao mês de novembro de 2025, observados os parâmetros definidos no presente instrumento coletivo.
- c. 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 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.

A partir de 1º de novembro de 2026 o valor dos benefícios Tíquete-Refeição/Alimentação e Cesta Básica serão reajustados pelo percentual correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

Os benefícios listados acima serão pagos, no mês de dezembro de 2025, já com os valores reajustados, sendo processado, na mesma oportunidade, o crédito referente ao retroativo devido ao mês de novembro de 2025, nos termos das disposições ora pactuadas.

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).

Os créditos relativos ao **Lanche Padrão** serão disponibilizados em **1º de janeiro de 2026**, já com a aplicação dos **novos valores reajustados**, cumulados com o **retroativo referente aos meses de novembro e dezembro de 2025**.

A partir de 1º de novembro de 2026, a **COPASA MG** reajustará o benefício do Lanche Padrão pelo percentual correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) apurada no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026.

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.

A Cesta de Natal será concedida no dia **15 de dezembro de 2025**, já com o **valor reajustado**, em conformidade com as condições estabelecidas neste instrumento.

A partir de 1º de novembro de 2026, o valor da Cesta de Natal 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 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, de acordo com os critérios de elegibilidade, métricas e condições a serem definidos em Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho – PLR, a ser formalizado concomitantemente à assinatura do presente instrumento.

Fica expressamente estabelecido que as disposições e condições de pagamento previstas no referido Acordo Extraordinário terão eficácia exclusiva em relação ao exercício de 2025, não implicando direito adquirido, expectativa de direito ou obrigação de repetição em exercícios posteriores, sendo o desembolso correspondente programado para ocorrer em 2026, conforme os parâmetros e limites nele fixados.

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, acaso o Conselho de Administração determine a distribuição de lucros e resultados, com vistas à eventual definição das condições específicas de aplicação, dos parâmetros de desempenho e dos critérios de elegibilidade a serem observados nos exercícios subsequentes, sem que tal faculdade implique prorrogação ou manutenção automática das condições ora pactuadas.

Plano de Carreiras, Cargos e Salários – PCCS:

A COPASA MG se compromete a apresentar aos sindicatos, no exercício de 2026, um novo modelo de avaliação de desempenho de seus empregados, alinhado às diretrizes de gestão competitiva adotadas pela Companhia.

A COPASA MG se compromete, no próximo exercício, a aprimorar seu modelo de avaliação de desempenho, com a implementação progressiva de metodologias que assegurem maior objetividade, transparência e participação no processo, incluindo o estudo de modelos de avaliação com múltiplas perspectivas, cuja aplicação ocorrerá no ciclo avaliativo subsequente.

Será facultado aos empregados, no âmbito do novo modelo de avaliação de desempenho, indicar um representante para integrar o Comitê de Calibração, a fim de participar dos trabalhos e contribuir para a transparência e pluralidade do processo avaliativo, observadas as regras internas da Companhia para composição do referido Comitê.

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

Abono de Ponto para Acompanhamento de filhos:

- Em atenção ao questionamento formulado por meio do Ofício SENGE-MG nº 113/2025, referente ao Abono de Ponto para Acompanhamento de Filhos, esclarece-se que a

COPASA MG acordou em ampliar o referido abono, elevando-o ao dobro do quantitativo previsto no ACT 2024/2025, passando a totalizar 64 (sessenta e quatro) horas anuais.

- Adicionalmente, a COPASA MG confirma que o benefício também se aplicará 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), mantendo-se, assim, a isonomia e a finalidade social da medida.

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:

- Em resposta ao questionamento apresentado no Ofício SENGE-MG nº 113/2025, esclarece-se que 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 exija cuidados especiais, conforme autorizado pela Lei nº 13.370/2016.
- Adicionalmente, a mesma prerrogativa será assegurada às empregadas e aos empregados com deficiência (PcD), desde que comprovada a necessidade de acompanhamento médico, terapêutico ou de apoio específico indispensável à sua plena inclusão no ambiente de trabalho, observado o limite máximo de 5% (cinco por cento) do quadro de empregados de cada Superintendência.

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 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.

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.

O desconto relativo à Contribuição Negocial será efetuado no mês determinado nas Assembleias e conforme oficializado pelo Sindicato.

Por fim, a COPASA MG reitera que, em conformidade com a legislação aplicável e com o princípio da correspondência entre trabalho e remuneração, não haverá abono dos dias não trabalhados em decorrência da greve ocorrida nos meses de outubro e novembro de 2025.

Contudo, sensível aos impactos financeiros que o desconto integral poderia ocasionar aos empregados, a Companhia adotará, em caráter excepcional, o parcelamento dos descontos referentes à paralisação. Assim, os valores correspondentes aos dias de greve de outubro serão descontados na folha de novembro de 2025, enquanto os valores relativos aos dias de greve

de novembro serão descontados na folha de dezembro de 2025, medida que visa mitigar os impactos sobre os contracheques dos trabalhadores.

Cordialmente,

Eduardo César Silva Gomes
Chefe de Gabinete da Presidência