

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2027

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, A COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS – **COPASA MG**, INSCRITA NO CNPJ SOB O Nº 17.281.106/0001-03, REPRESENTADA PELO DIRETOR- PRESIDENTE, FERNANDO PASSALIO AVELAR, CPF 027.397.026-71, E, DE OUTRO LADO, SINDICATO DOS MÉDICOS DE MINAS GERAIS – **SINMED MG**, REPRESENTADA PELO DIRETOR-PRESIDENTE ANDRÉ CHRISTIANO DOS SANTOS, CPF 026.435.146-02

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de novembro de 2025, a **COPASA MG** reajustará o salário base/nominal de seus empregados pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento)**, correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, percentual esse que será incidente sobre os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2025.

Parágrafo Primeiro – O pagamento da folha de dezembro de 2025, a ser efetuado em 30.12.2025, observará o salário base já reajustado conforme os critérios estabelecidos neste instrumento coletivo. Na mesma data, será creditada, de forma retroativa, a diferença devida a título de reajuste salarial referente ao mês de novembro de 2025, assegurada a estrita observância dos parâmetros e condições aqui definidos.

Parágrafo Segundo – A partir de 1º de novembro de 2026 a **COPASA MG** reajustará o salário base/nominal de seus empregados pelo percentual correspondente à variação do INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026, percentual que incidirá sobre os salários nominais vigentes em 31 de outubro de 2026.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

A **COPASA MG** manterá o pagamento da Remuneração Variável, com a base de cálculo de até 3% (três por cento) do salário base/nominal do empregado, de acordo com a meta alcançada no período base, nos termos do Regulamento Interno.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO ANUÊNIO

A **COPASA MG** pagará a seus empregados, a título de anuênio, 2% (dois por cento) para cada um dos cinco primeiros anos completos de serviço efetivamente prestado e 1% (um por cento) para cada ano subsequente, a ser aplicado sobre o salário base/nominal do empregado acrescido da Remuneração Variável paga no mês, respeitado o limite de 40% (quarenta por cento).

Parágrafo Único – Será pago aos empregados cujos quinquênios e/ou anuênios já ultrapassavam, em dezembro de 2000, o limite de 40% (quarenta por cento) estabelecido no *caput* desta Cláusula, o mesmo percentual que recebiam naquela data, não fazendo os referidos empregados jus a qualquer acréscimo.

CLÁUSULA QUARTA – CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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.

Parágrafo Terceiro – 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.

Parágrafo Quarto – 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.

CLÁUSULA QUINTA – DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS - 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.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - 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.

CLÁUSULA SEXTA – DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO E DO 13º SALÁRIO

A **COPASA MG** pagará a seus empregados, até o dia 15 (quinze) de cada mês, a título de adiantamento, 20% (vinte por cento) do salário nominal do empregado acrescido do quinquênios e/ou anuênios e da comissão de cargo.

Parágrafo Único – Será dada prioridade ao pagamento aos empregados de até 80% (oitenta por cento) do 13º salário, na folha de pagamento do mês de novembro, descontando deste valor qualquer adiantamento já efetuado.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

A **COPASA MG** concederá a seus empregados uma Gratificação por Tempo de Serviço, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) de sua remuneração mensal, entendendo-se como tal o salário nominal acrescido dos quinquênios e/ou anuênios, da comissão de cargo, da Remuneração Variável, da Gratificação de Desempenho Gerencial (GDG), a ser paga, uma única vez, no mês e ano em que completarem 25 (vinte e cinco) anos de serviços efetivamente prestados à Empresa.

CLÁUSULA OITAVA – DA REMUNERAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO

A **COPASA MG** pagará ao empregado substituto a título de Remuneração por Substituição, a diferença entre o seu salário nominal e o salário base do cargo/especialidade do substituído, sempre que o período de substituição for superior a 30 (trinta) dias, nos termos e condições previstos em norma interna, pelo período de até 180 (cento e oitenta) dias.

CLÁUSULA NONA – DO TÍQUETE-REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, CESTA BÁSICA E CESTA DE NATAL

A **COPASA MG**, inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, concederá a seus empregados, por meio de cartão eletrônico, excetuados aqueles que se encontrem afastados/licenciados, resguardada a hipótese de licença-maternidade, os benefícios Tíquete-Refeição/Alimentação, Cesta Básica e Cesta de Natal, todos de natureza indenizatória, conforme normas internas aplicáveis.

Parágrafo Primeiro – A partir de 1º de novembro de 2025, o Tíquete-Refeição/Alimentação será reajustado pelo percentual de **4,49%** (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento), correspondente à variação do INPC apurada no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor mensal a ser de **R\$ 1.129,04** (mil, cento e vinte e nove reais e quatro centavos), referente a **22** (vinte e dois) tíquetes, cada um no valor de **R\$ 51,32** (cinquenta e um reais e trinta e dois centavos), nos termos da norma interna pertinente, sem natureza salarial e sem ônus para o empregado.

Parágrafo Segundo – A partir de 1º de novembro de 2025 será reajustado o valor da Cesta Básica (crédito mensal no cartão alimentação) pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento)**, correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor mensal a ser de **R\$ 637,23 (seiscentos e trinta e sete reais e vinte e três centavos)**, nos termos e condições previstos na respectiva norma interna, sem natureza salarial.

Parágrafo Terceiro – A participação financeira dos empregados em relação ao benefício da Cesta Básica corresponderá a **0,3%** (zero vírgula três por cento), incidente sobre o valor mensal do benefício.

Parágrafo Quarto – Será concedido, por meio do cartão alimentação, aos empregados afastados pelo INSS, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o valor mensal da Cesta Básica, deduzida a participação financeira do empregado, durante os primeiros **18** (dezoito) meses de afastamento.

Parágrafo Quinto – O benefício previsto no parágrafo anterior ficará suspenso para os empregados afastados que possuam processos administrativos e/ou disciplinares cujo julgamento já tenha ocorrido.

Parágrafo Sexto – Os créditos relativos ao Tíquete-Refeição/Alimentação e à Cesta Básica serão disponibilizados em **1º de janeiro de 2026**, já com a aplicação dos valores reajustados, ficando assegurado, na mesma data e de forma retroativa, a diferença devida a título de

reajuste dos benefícios **referente aos meses de novembro e dezembro de 2025.**

Parágrafo Sétimo - 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.

Parágrafo Oitavo - A partir de 1º de novembro de 2025, o valor da Cesta de Natal (crédito anual no cartão alimentação) será reajustado pelo percentual de **8,98%** (oito inteiros e noventa e oito centésimos por cento), correspondente ao dobro da variação do INPC apurada no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor a ser de **R\$ 507,51** (quinhentos e sete reais e cinquenta e um centavos).

Parágrafo Nono – A Cesta de Natal será concedida, por meio de cartão alimentação, aos empregados afastados pelo INSS, por doença ou acidente do trabalho.

Parágrafo Décimo – 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.

Parágrafo Décimo Primeiro – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA – DO LANCHE PADRÃO

A **COPASA MG** manterá o benefício Lanche Padrão, concedido sob a forma de crédito adicional mensal de natureza indenizatória em cartão alimentação, cujo valor será reajustado pelo percentual de 4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento), correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor mensal a ser de R\$ 109,30 (cento e nove reais e trinta centavos), sem reflexos de horas extras no cartão alimentação/refeição.

Parágrafo Primeiro – O crédito relativo ao **Lanche Padrão** serão disponibilizados em 1º de janeiro de 2026, já com a aplicação do novo valor reajustado, ficando assegurado, na mesma data e de forma retroativa, a diferença devida a título de reajuste do benefício referente aos meses de novembro e dezembro de 2025.

Parágrafo Segundo – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DA ALIMENTAÇÃO EM VIAGENS

A **COPASA MG** pagará e/ou reembolsará aos seus empregados as despesas de alimentação, quando em viagem a serviço, nos valores e condições previstos em norma interna, sem natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – DO AUXÍLIO-EDUCAÇÃO E DO AUXÍLIO-EDUCAÇÃO-ESPECIAL

A partir de 1º de novembro de 2025, a **COPASA MG** reajustará o valor máximo para reembolso do Auxílio-educação pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento)**, correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando o valor limite de reembolso para **R\$ 775,05 (setecentos e setenta e cinco reais e cinco centavos)** por semestre.

Parágrafo Primeiro – O benefício previsto no *caput* desta Cláusula será reembolsado aos empregados, nos termos e condições previstos em norma interna, extensivo aos seus filhos menores e/ou equiparados, desde que **reconhecidos pela COPASA MG e devidamente cadastrados nos registros funcionais na Gerência de Serviços Corporativos - GNSC**, a partir do 1º ano do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio, sendo que, para os empregados que estejam cursando o 3º grau (graduação), o benefício se estenderá até a conclusão do curso.

Parágrafo Segundo – A partir de 1º de novembro de 2025, a **COPASA MG** reajustará o valor máximo de reembolso do benefício Auxílio-educação Especial pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento)**, correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando o valor limite de reembolso para **R\$ 837,23 (oitocentos e trinta e sete reais e vinte e três centavos)** por mês. Esse benefício é concedido aos empregados que tenham filhos e/ou equiparados com necessidades especiais (atraso no desenvolvimento neuropsíquico ou deficiências físicas que os condicionem à necessidade de atendimento escolar diferenciado), referente às despesas devidamente comprovadas, com instituições de ensino ou similares, de acordo com os critérios estabelecidos acima e em conformidade com as normas internas vigentes.

Parágrafo Terceiro – A partir de 1º de novembro de 2026, a **COPASA MG** reajustará o benefícios do Auxílio-Educação e Auxílio-Educação Especial 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.

Parágrafo Quarto – Os benefícios previstos nesta Cláusula não são cumulativos com o pagamento do Auxílio-Creche, previsto na Cláusula Décima Terceira.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO AUXÍLIO-CRECHE

A partir de 1º de novembro de 2025, em conformidade com os termos e condições abaixo estabelecidos, a **COPASA MG** reajustará o valor do Auxílio-creche pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento)**, correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor mensal para **R\$ 937,67 (novecentos e trinta e sete reais e sessenta e sete centavos)**.

Parágrafo Primeiro – A partir de 1º de novembro de 2026, a **COPASA MG** reajustará o benefício do Auxílio-Creche 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.

Parágrafo Segundo – Será concedido, mensalmente, às empregadas, por meio da folha de pagamento, o Auxílio-creche para cada filho(a) e/ou dependente sob guarda legal, com até 7 (sete) anos de idade.

Parágrafo Terceiro – Os empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que mantenham a guarda exclusiva de seu(s) filho(s) e/ou equiparado(s) também fazem jus a esse benefício.

Parágrafo Quarto – A concessão deste benefício atende ao disposto no artigo 389, inciso IV, §§ 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e demais disposições legais em vigor.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA ADOÇÃO LEGAL DE CRIANÇA

A **COPASA MG** concederá Licença Adoção de 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção de criança ou adolescente, às suas empregadas que adotarem crianças e adolescentes, mediante apresentação da correspondente certidão de nascimento ou do Termo de Guarda Judicial para fins de adoção, observados os mesmos critérios de pagamento aplicados à licença maternidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DO ABONO DE PONTO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS

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.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no caput aplica-se igualmente às empregadas e aos empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados que detenham a guarda legal de seu(s) filho(s) e/ou equiparado(s).

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - As normas internas que disponham de forma diversa ficam revogadas, prevalecendo o disposto nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA– REDUÇÃO DE JORNADA PARA CUIDADOS ESPECIAIS

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, filho ou dependente 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.

Parágrafo Primeiro – 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.

Parágrafo Segundo – 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**.

Parágrafo Terceiro – 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A **COPASA MG** manterá sua Política de Segurança e Medicina do Trabalho na forma da legislação em vigor e alocará os recursos necessários para atender às demandas de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional, Assistência Social e Saúde Preventiva da Mulher e do Homem, nos termos e condições previstos nas respectivas normas.

Parágrafo Primeiro – No tocante ao exame médico periódico, a **COPASA MG** cumprirá a legislação em vigor e estenderá a gratuidade aos exames complementares necessários pela avaliação do médico do trabalho e aos exames preventivos de câncer de mama, ginecológico e do aparelho reprodutor masculino, este último para seus empregados com idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos.

Parágrafo Segundo - Ao serem convocados para realizar o exame periódico, os empregados receberão Guia Sem Ônus (GSO) para realização de Check-up laboratorial, sendo solicitados os seguintes exames: hemograma, glicemia jejum, Colesterol total e fração, triglicérides, TSH, exame de urina, exame de fezes.

Parágrafo Terceiro - Além de todas as guias ofertadas de forma preventiva, caso o médico do trabalho identifique alguma condição clínica que, após a devida análise técnica, seja identificado algum risco adicional para o empregado ao executar atividades críticas (como trabalho em altura e espaço confinado), também será ofertada GSO com encaminhamento para o médico especialista.

Parágrafo Quarto – Será mantido o subsídio do Plano de Saúde para os empregados afastados por doença, enquanto perdurar o seu afastamento.

Parágrafo Quinto – Será assegurado aos empregados que se desligaram da **COPASA MG** por motivo de aposentadoria, nos termos do CP nº 031/1996, aos desligados pelo Programa de Aposentadoria Antecipada Voluntária (PAAV), pelo Programa de Desligamento Voluntário Incentivado (PDVI) e aos que se desligaram nos termos do Programa de Desligamento Voluntário de Empregados Aposentados e/ou em Condições de se Aposentar (PDV), a utilização, de forma vitalícia, dos Planos de Saúde coparticipativo, bem como a opção de manter sua adesão ao contrato de Seguro de Vida em Grupo, desde que tais benefícios não acarretem ônus para a Empresa e nem envolvam subsídios para os beneficiados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ASSISTENCIA ESPECIAL À SAÚDE

A partir de 1º de novembro de 2025 a **COPASA MG** reajustará o valor máximo de reembolso do benefício Assistência Especial à Saúde pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove centésimos por cento)**, correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor limite de reembolso mensal para de **R\$ 1.174,38 (mil, cento e**

setenta e quatro reais e trinta e oito centavos) por beneficiário, referente às despesas realizadas pelos empregados e dependentes inscritos no Programa de Assistência Especial, conforme critérios estabelecidos em norma interna.

Parágrafo Único – A partir de 1º de novembro de 2026 o valor do benefício Assistência Especial será reajustado 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA– DO COMPLEMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

A **COPASA MG** concederá aos empregados afastados e que, em decorrência do afastamento, estejam recebendo Auxílio-doença Comum ou Acidentário pelo Regime Geral da Previdência Social – RGPS, a complementação do benefício previdenciário, inclusive sobre o décimo terceiro salário, nos termos estabelecidos no Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário celebrado em 12 de agosto de 2011.

Parágrafo Único – Conforme acordado no ACT 2013/2014, fica mantida a alteração do Parágrafo Terceiro da Cláusula Primeira do Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário que trata do pagamento de Complemento de Auxílio-doença, assinado em 12 de agosto de 2011, com a seguinte redação:

“A complementação do benefício previdenciário, não tem natureza salarial e configura benefício concedido pela **COPASA MG**, com incidência dos descontos obrigatórios por lei, inclusive pensão alimentícia determinada judicialmente, sendo permitido ainda, o desconto referente às mensalidades e demais obrigações assumidas pelo empregado junto à COPASS SAÚDE e **COPASA MG**”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA– DO SEGURO DE VIDA EM GRUPO E DO AUXÍLIO-FUNERAL

A **COPASA MG** contratará, sem ônus para seus empregados e dependentes legais, devidamente cadastrados nos registros funcionais da Gerência de Serviços Corporativos – GNSC o Seguro de Vida em Grupo, com cobertura de morte ou de morte por acidente, de invalidez permanente total ou parcial por acidente e de invalidez funcional permanente total por doença, no valor correspondente a 7 (sete) vezes o salário nominal do empregado, acrescido da Remuneração Variável paga no último demonstrativo de pagamento, observada a legislação pertinente e os termos do contrato firmado entre a **COPASA MG** e a empresa de cobertura securitária.

Parágrafo Primeiro – A partir de 1º de novembro de 2025, a **COPASA MG** reajustará o valor do benefício Auxílio-funeral pelo percentual de **4,49% (quatro inteiros e quarenta e nove**

centésimos por cento), correspondente à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025, passando seu valor para **R\$ 2.700,35 (dois mil e setecentos reais e trinta e cinco centavos)** por sinistro, na ocorrência de falecimento de empregado e de seus dependentes legais, devidamente cadastrados na Gerência de Serviços Corporativos - GNSC.

Parágrafo Segundo – A partir de 1º de novembro de 2026, a **COPASA MG** reajustará o benefício do Benefício Auxílio-Funeral 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.

Parágrafo Terceiro – Será concedido 50% (cinquenta por cento) do valor estabelecido no parágrafo anterior, no caso de falecimento de ex-empregado, que tenha se desligado da Empresa na condição de aposentado e esteja recebendo até cinco salários mínimos fixados pelo Governo Federal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 destinado às empregadas e aos empregados que desempenham suas atividades em locais isolados, com o objetivo de promover o bem-estar, a integração e o acompanhamento psicossocial do público-alvo, em conformidade com as boas práticas corporativas de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – DO TRABALHO NOTURNO

A **COPASA MG** manterá o pagamento do adicional noturno e da parcela relativa à redução do horário noturno, somente pelo trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, no percentual total de 37,143% (trinta e sete inteiros e cento e quarenta e três milésimos por cento), sendo 20% (vinte por cento) referente ao adicional noturno e 14,286% (quatorze inteiros e duzentos e oitenta e seis milésimos por cento) correspondente à redução da hora noturna, nos termos e condições previstos na respectiva norma e conforme disposto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo Único – A hora extra executada no período considerado noturno será paga com os adicionais de 105,71% (cento e cinco inteiros e setenta e um centésimos por cento) nos dias úteis, e com o percentual de 174,28% (cento e setenta e quatro inteiros e vinte e oito centésimos por cento) nos dias destinados ao repouso semanal remunerado e nos feriados, já estando inclusos nos percentuais citados, os correspondentes ao adicional noturno, à

redução da hora noturna e das horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DA JORNADA DE TRABALHO E DAS HORAS EXTRAS

A **COPASA MG** manterá a jornada de trabalho conforme consta no Contrato de Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Será mantido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, que servirá de base para o cálculo de horas extras, exceto para aqueles profissionais que gozam de jornada reduzida ou especial, por força de lei.

Parágrafo Segundo – O pagamento das horas extras e do adicional noturno, bem como o desconto das horas faltas será efetuado no mês subsequente ao mês da efetiva prestação dos serviços, com base no salário nominal acrescido da Remuneração Variável do mês de pagamento.

Parágrafo Terceiro – Serão mantidos os critérios de compensação de horas extras por folgas, na mesma proporção das horas extras realizadas, ou seja, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) nos dias úteis e 100% (cem por cento) nos domingos e feriados, nos termos e condições previstos em normas internas.

Parágrafo Quarto – O empregado que tiver trabalhado com em regime de horas extraordinárias, no mínimo 15 (quinze) dias no mês, corridos ou alternados, terá direito à inclusão dessas horas no cálculo dos repousos semanais remunerados e feriados. A inclusão será feita com base no número médio das horas extraordinárias pagas nos dias úteis do mês.

Parágrafo Quinto – Será permitido aos empregados permanecer no recinto da Empresa, por conveniência destes, nos horários destinados à alimentação e descanso, bem como no período anterior e posterior ao horário de expediente, sem direito a pagamento de horas extras ou crédito de horas a compensar, nos termos e condições previstos no Acordo Coletivo de Trabalho Extraordinário firmado em 05/12/1995, exceto quando autorizados a realizar trabalho suplementar, quando as horas serão compensadas e/ou remuneradas.

Parágrafo Sexto – O uso da faculdade prevista no parágrafo anterior está condicionado à manifestação formal da vontade individual do empregado, perante o Sindicato da Categoria, que deverá dar sua anuência na solicitação do empregado, encaminhando-a a **Gerência de Serviços Corporativos – GNSC**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DO HORÁRIO DE TRABALHO

A **COPASA MG** manterá a possibilidade dos empregados realizarem apenas 01 (uma hora) hora de almoço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – DAS FÉRIAS

A **COPASA MG** manterá o pagamento do Adicional de Férias em valor que, somado ao 1/3 (um terço) constitucional, previsto no Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, corresponda a:

- a) 90% (noventa por cento) da remuneração, para os empregados que não optarem pelo abono pecuniário;
- b) 63% (sessenta e três por cento) da remuneração, para os empregados que optarem pelo abono pecuniário (venda de 1/3 das férias).

Parágrafo Primeiro – Compreende-se por remuneração, para efeito do disposto no *caput* desta Cláusula, a importância paga aos empregados a título de salário nominal, quinquênio/anuênio, comissão de cargo, Remuneração Variável, GDG e GDES.

Parágrafo Segundo – Na hipótese em que o 1/3 (um terço) constitucional, previsto no Art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, for superior às condições previstas no *caput* desta Cláusula, prevalecerá o valor do referido 1/3 (um terço) constitucional.

Parágrafo Terceiro – O pagamento das férias, importância paga a título de salário nominal, quinquênio/anuênio, comissão de cargo, média da Remuneração Variável, GDG e GDES referente aos dias de efetivo gozo das férias, poderá ser descontado, por opção do empregado, em 12 parcelas mensais iguais e consecutivas, a partir do mês seguinte ao de início de gozo de férias, observada a margem consignável.

Parágrafo Quarto – Em nenhuma hipótese o empregado poderá acumular parcelas de desconto de Férias, salvo se se referirem ao mesmo período aquisitivo. Nos casos de desligamento do empregado por qualquer motivo, as eventuais parcelas vincendas terão seu vencimento antecipado e serão deduzidas na quitação final do pagamento ao empregado.

Parágrafo Quinto – Será concedida a todos os empregados a opção de parcelar suas férias em dois períodos, desde que nenhum dos períodos seja inferior a 10 (dez) dias, nos termos e condições previstos na respectiva norma interna.

Parágrafo Sexto – Para efeito da concessão de férias e pagamento do 13º salário, não serão consideradas as horas justificadas com a simbologia “LN”, para dirigentes sindicais, quando participarem de atividades dos Sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – 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.

Parágrafo Único – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA- DO VALE-TRANSPORTE E DA GRATIFICAÇÃO POR DIRIGIR VEÍCULO

A **COPASA MG** concederá vale-transporte a pedido do empregado, de caráter indenizatório, e sem integração nos salários, conforme estabelecido na legislação vigente, nos termos e condições previstos em norma interna.

Parágrafo Primeiro – Será fornecido vale-transporte para o deslocamento intermunicipal, nos termos e condições previstos na respectiva norma, sempre que a distância entre o município de residência e o município de trabalho for igual ou inferior a 75 (setenta e cinco) quilômetros.

Parágrafo Segundo – A **COPASA MG** efetuará a cobrança do desconto do vale-transporte de todos os seus empregados nos termos da lei.

Parágrafo Terceiro – Será mantido em R\$ 16,26 (dezesseis reais e vinte e seis centavos) o valor da Gratificação por Dirigir Veículo – GDV concedida aos empregados que dirigem veículo da Empresa e também aos empregados Operadores de Máquinas Pesadas, estes quando da condução de veículos não inerentes às suas atribuições, nos termos e condições previstos em norma interna.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA– DO REEMBOLSO DE TAXAS E DA LIBERAÇÃO PARA RENOVAÇÃO DE CARTEIRA NACIONAL DE HABILITAÇÃO – CNH

A **COPASA MG** se compromete a reembolsar os empregados condutores de veículos das categorias C, D e E da Empresa, que tiverem registro superior a 10 (dez) dias de condução dos respectivos veículos, no último trimestre, totalizando uma quilometragem mínima de 120 (cento e vinte) km, o valor referente ao pagamento das taxas e exames necessários para renovação das carteiras nas categorias relacionadas. Será também concedida a esses

empregados a liberação e o abono do ponto, por meio expediente (manhã ou tarde), quando necessitarem efetuar a renovação da Carteira Nacional de Habilitação – CNH, nas categorias C, D e E, mediante apresentação de comprovante.

Parágrafo Único – Será concedida a liberação e o respectivo abono de ponto, por meio expediente (manhã ou tarde), aos empregados credenciados para conduzir veículos da empresa, que tiverem registro superior a 10 (dez) dias de condução dos respectivos veículos, no último trimestre, totalizando uma quilometragem mínima de 300 (trezentos) km, quando necessitarem efetuar a renovação da Carteira Nacional de Habilitação – CNH, nas categorias, A e B, mediante apresentação de comprovante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA– DO EMPREGO E DA PROMOÇÃO DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES, POR MEIO DA AÇÃO AFIRMATIVA E DA DISCRIMINAÇÃO POSITIVA

A **COPASA MG** se compromete a realizar dispensas em conformidade com a legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - 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 sua atuação, a Companhia poderá avaliar a possibilidade de promover realocações e readequações funcionais, observados critérios técnicos e orçamentários, em consonância com as necessidades do serviço e do interesse institucional

Parágrafo Terceiro – A **COPASA MG** poderá analisar alternativas de realocação dos empregados em suas unidades, desde que compatíveis com as necessidades operacionais da Companhia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Serão concedidas até 4 (quatro) ocorrências de abono de ponto por mês, para até dois dirigentes, quando em atuação junto aos Sindicatos que subscrevem esse Acordo, sem prejuízo das atividades na **COPASA MG**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E DOS DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

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.

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

Parágrafo Segundo – Caberá ao empregador descontar a Contribuição Negocial na folha de pagamento de todos os empregados médicos com contrato de trabalho ativo e repassar ao SINMED/MG, no valor correspondente a R\$240,00 (duzentos e quarenta reais), dividido em três parcelas mensais e sucessivas de R\$80,00 (oitenta reais).

Parágrafo Terceiro – O desconto e repasse deverá ser iniciado pelo empregador na folha de pagamento imediatamente subsequente, ou, na hipótese de a folha de pagamento já ter fechado, no segundo mês subsequente, ao término do prazo concedido para a manifestação da oposição individual ao desconto.

Parágrafo Quarto – Fica assegurado aos trabalhadores médicos a possibilidade de se manifestar contra o desconto da contribuição negocial (direito de oposição) no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após a publicação do presente instrumento normativo no sítio eletrônico do sindicato. A manifestação contra o desconto deve ser expressa e individual, com protocolo efetivado diretamente no **SINMED/MG**, de forma presencial ou eletrônica através do e-mail: campanhas@sinmedmg.org.br.

Parágrafo Quinto – O Sindicato enviará ao RH da **COPASA MG**, listagem contendo o nome e CPF do(s) trabalhador(es) que manifestou(aram) oposição na forma do parágrafo quarto.

Parágrafo Sexto – Em qualquer situação de desacordo, desistência de pagamento ou solicitação de reembolso, o **SINMED/MG** se responsabilizará pelo reembolso integral ao médico, no prazo máximo de até 60 dias corridos após a efetivação do desconto tratado na presente cláusula.

Parágrafo Sétimo – Eventuais divergências surgidas em razão do desconto estabelecido nesta cláusula serão dirimidas diretamente entre o empregado e o sindicato profissional, não cabendo qualquer responsabilidade da **COPASA MG**, por apenas repassar os valores descontados.

Parágrafo Oitavo – A **COPASA MG** fornecerá ao **SINMED/MG** em até 30 dias após o

desconto, listagem contendo o nome completo e os valores descontados de seus empregados médicos.

Parágrafo Nono – Serão descontadas na folha de pagamento as prestações decorrentes de obrigações assumidas individualmente e opcionalmente pelos empregados, em programas de benefícios administrados pela **COPASA MG**, COPASS SAÚDE, AECO, SINDICATOS, FUNDAÇÃO LIBERTAS, ACOPREVI e Instituições Financeiras, desde que expressamente autorizadas pelos interessados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Além do disposto nas demais cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as partes pactuam ainda:

I – O empregado contratado por recrutamento amplo para ocupar cargo de confiança, a partir de janeiro de 2006, não fará jus às políticas de concessão de Anuênio por Tempo de Serviço, observado o Regulamento do Plano de Carreiras, Cargos e Salários.

II – A **COPASA MG** ressalta seu firme propósito de continuar oferecendo treinamento para seus empregados, observados os recursos disponíveis.

III – A **COPASA MG** ressalta seu firme propósito de manter sua política permanente de aprimoramento e modernização dos Regulamentos, Normas, Programas e procedimentos internos, de maneira a garantir o constante aperfeiçoamento das condições e do ambiente de trabalho.

IV – Nos casos em que o empregado tiver qualquer rebaixamento de faixa no PCCS por demanda exclusiva da empresa, o empregado terá o direito de participar das seleções internas e movimentações, sem a necessidade de cumprir o período de 05 anos estabelecido no PCCS. Caso o rebaixamento seja resultado de solicitação do empregado, a regra prevista no PCCS se mantém.

V – Ficam ratificadas, neste ato, 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 cláusulas relativas aos Acordos Coletivos de Trabalho Extraordinários, a seguir mencionados:

1. Permanência no recinto da empresa por interesse do empregado – assinado em 05/12/1995;

2. Indenização de férias aos empregados aposentados por invalidez – assinado em 12/09/1997;

3. Complemento de Auxílio-doença – assinado em 12/08/2011;
4. Plano de Saúde – assinado em 24/10/2014;
5. Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada – assinado em 17/08/2018;
6. Compensação de Horas Liberalidade – assinado em 31/08/2023.

V – As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no Sindicato que subscreve este Acordo. Caso não haja condições adequadas para atender à demanda da empresa, as rescisões serão homologadas na **COPASA MG**.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – DA VIGÊNCIA E DA ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Sindical 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, abrangendo todos os empregados da **COPASA MG** representados pelo Sindicato que subscreve este Acordo, sindicalizados ou não.

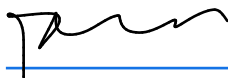
Por estarem assim justos e acordados, assinam o presente Acordo para os devidos fins de direito.

Belo Horizonte, 09 de dezembro de 2025.

Fernando Passalio de Avelar -

Fernando Passalio de Avelar - (15 de dezembro de 2025 11:59:15 GMT-3)

FERNANDO PASSALIO AVELAR
DIRETOR-PRESIDENTE – COPASA MG



Adriano Rudek de Moura - (12 de dezembro de 2025 11:08:52 GMT-3)

ADRIANO RUDEK DE MOURA
DIRETOR FINANCEIRO E DE RELAÇÕES
COM INVESTIDORES – COPASA MG

André Christiano dos Santos

André Christiano dos Santos (17 de dezembro de 2025 14:37:21 GMT-3)

ANDRÉ CHRISTIANO DOS SANTOS
DIRETOR PRESIDENTE - SINDICATO DOS
MÉDICOS DE MINAS GERAIS – SINMED MG

ACORDO COLETIVO EXTRAORDINÁRIO DE TRABALHO – PLR

ACORDO COLETIVO EXTRAORDINÁRIO DE TRABALHO QUE ENTRE SI CELEBRAM, DE UM LADO, A COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS – **COPASA MG**, INSCRITA NO CNPJ SOB O Nº 17.281.106/0001-03, REPRESENTADA PELO DIRETOR- PRESIDENTE, FERNANDO PASSALIO AVELAR, CPF 027.397.026-71, E, DE OUTRO LADO, SINDICATO DOS MÉDICOS DE MINAS GERAIS – **SINMED MG**, REPRESENTADA PELO DIRETOR- PRESIDENTE ANDRÉ CHRISTIANO DOS SANTOS, CPF 026.435.146-02

CLÁUSULA PRIMEIRA – DOS CRITÉRIOS DE ABRANGÊNCIA

A Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados - PLR reger-se-á pelas condições abaixo e pelos anexos mencionados neste acordo, estando abrangidos por este instrumento os empregados representados pelas entidades sindicais signatárias deste acordo.

Parágrafo Único: A COPASA MG manterá todas as condições de participação e elegibilidade previstas no Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho – PLR, firmado em 1º de novembro de 2024, naquilo que não contrariar o disposto no presente instrumento.

Parágrafo Segundo: O **SINMED MG** informa que nas negociações de 2025, teve acesso ao ACT Extraordinário de Participação de Lucros e Resultados – PLR firmado em 1º de novembro de 2024, com o qual anuiu, exceto naquilo que contrariar o disposto no presente instrumento.

CLÁUSULA SEGUNDA– DAS CONDIÇÕES GERAIS

A Companhia de Saneamento de Minas Gerais – **COPASA MG** efetuará o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR, referente ao exercício de 2025, em parcela única, a ser quitada em folha de pagamento até o mês de maio de 2026, aos empregados ocupantes do cargo efetivo de Analista.

Parágrafo Primeiro: Fica expressamente estabelecido que todas as disposições e condições de pagamento previstas no presente instrumento 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 maio de 2026, conforme os parâmetros e limites ora fixados.

Parágrafo Segundo: 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, caso o Conselho de Administração delibere pela distribuição de lucros

e resultados, com vistas à eventual definição das condições específicas de aplicação, dos parâmetros de desempenho e dos critérios de elegibilidade, sem que tal faculdade implique obrigação de prorrogação ou de manutenção das condições ora pactuadas.

CLÁUSULA TERCEIRA – CRITÉRIOS DE HABILITAÇÃO

Estarão habilitados ao recebimento da PLR 2025 aos empregados ocupantes do **cargo efetivo de Analista** que mantiverem vínculo empregatício ao longo do ano-base de 2025 (01/01/2025 a 31/12/2025), observadas as regras deste instrumento e do Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho – PLR firmado em 1º de novembro de 2024, naquilo que não contrariar o disposto no presente instrumento.

Parágrafo Primeiro: O valor da PLR para cada empregado será proporcional às horas efetivamente trabalhadas na empresa, ao longo do ano base, considerando as deduções na jornada.

Parágrafo Segundo: O período do empregado cedido ou em licença remunerada/não remunerada não será considerado como de efetivo trabalho para fins de pagamento da PLR, exceto se houver previsão no respectivo Termo de Cessão / Licença.

Parágrafo Terceiro: A **COPASA MG** assegurará 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, sem qualquer prejuízo em sua participação no programa.

CLÁUSULA QUARTA – BASE DE CÁLCULO, DO LIMITE E DO VALOR INDIVIDUAL

A distribuição da Participação nos Lucros e Resultados – PLR, bem como a definição do montante máximo global a ser destinado a esse fim, dependerão de aprovação anual do Conselho de Administração, com fundamento nos resultados apurados no respectivo exercício. Isto é, a distribuição da PLR e o montante máximo a ser distribuído a título de PLR serão aprovados anualmente pelo Conselho de Administração, a partir dos resultados apurados no exercício, e o pagamento estará condicionado ao atendimento da meta mínima de desempenho da Margem EBITDA definida para o ano-base de 2025.

Parágrafo Primeiro: A apuração individual, após aprovação do Conselho de Administração, observará a relação entre o resultado corporativo, o Índice de Desempenho Individual – IDI da Diretoria de lotação do empregado em dezembro de 2025, e o múltiplo **de 1,5 (uma vírgula cinco) vezes a remuneração individual do empregado**.

Parágrafo Segundo: A apuração do Índice de Desempenho Institucional (IDI) será por Diretoria de lotação do empregado em dezembro de 2025, conforme critérios previstos nos anexos I e II deste acordo.

Parágrafo Terceiro: A apuração dos valores individuais da PLR 2025 será feita pela multiplicação do "Resultado EBITDA" (R) pelo "Múltiplo" (M) atribuído a cada categoria

profissional e pela remuneração individual (REM), sendo que o resultado desta equação é ajustado ao teto de R\$ 22.000,00 quando couber. Em seguida será multiplicado pelo Índice de Desempenho Institucional (IDI) da diretoria de lotação do empregado em dezembro/25, conforme fórmula a seguir:

$$\text{PLR} = (\text{R} * \text{M} * \text{REM}) \times \text{IDI}$$

Onde:

R = Resultado EBITDA

M = Múltiplo conforme Categoria Profissional (tabela abaixo)

REM = Remuneração Individual

IDI = Índice de Desempenho Institucional da diretoria de lotação do empregado

Parágrafo Quarto: A unidade de lotação e a remuneração de referência consideradas serão aquelas vigentes em 31 de dezembro de 2025 ou, para os empregados que não mantiverem vínculo até a referida data, aquelas vigentes no último mês trabalhado no exercício de 2025.

Parágrafo Quinto: Para efeitos de pagamento da PLR, a Remuneração é composta pelo salário nominal, quinquênio/anuênio e remuneração variável do empregado efetivo.

CLÁUSULA QUINTA – DO PAGAMENTO

A **COPASA MG** efetuará o pagamento da Participação nos Lucros e Resultados – PLR, referente ao exercício de 2025, em parcela única, a ser quitada em folha de pagamento até o mês de **maio de 2026**.

Parágrafo Único: Os empregados desligados da Empresa em data anterior ao pagamento da PLR 2025, por qualquer modalidade que não seja PDVI nem dispensa por justa causa, receberão o valor proporcional a que fizerem jus, considerando o tempo efetivamente trabalhado no ano de 2025, seguindo os critérios estabelecidos no “Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho – PLR”, firmado em 1º de novembro de 2024.

CLÁUSULA QUINTA – DOS CARGOS DE CONFIANÇA

Os empregados ocupantes de **cargos de confiança** não serão abrangidos pela parcela objeto deste Acordo, motivo pelo qual não estão contemplados pelo presente ACT.

Parágrafo Único: A tabela de “múltiplos/patamares” constante do ACT extraordinário PLR firmado em 1º de novembro de 2024) não será aplicável.

CLÁUSULA SEXTA – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

O valor da Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados – PLR da **COPASA MG** não substitui ou complementa a remuneração devida ao empregado, nem constitui base de incidência

de qualquer encargo trabalhista, não se aplicando o princípio da habitualidade e não integrando, para efeito algum, o salário do empregado.

CLÁUSULA SÉTIMA – DOS ANEXOS

São anexos deste Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho:

ANEXO I – Indicadores/Critérios;

ANEXO II – Pesos para IDI por Diretoria;

ANEXO III – Apuração Frequência para cálculo/Pagamento PLR.

CLÁUSULA - OITAVA – DA VIGÊNCIA E DA ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Sindical terá vigência no período compreendido entre 1º de novembro de 2025 e 31 de outubro de 2026, abrangendo todos os empregados ocupantes do cargo efetivo de Analista da **COPASA MG**, representados pelo Sindicato que subscreve este Acordo, sindicalizados ou não.

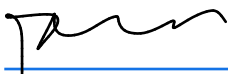
Por estarem assim justos e acordados, assinam o presente Acordo para os devidos fins de direito.

Belo Horizonte, 09 de dezembro de 2025.

Fernando Passalio de Avelar -

Fernando Passalio de Avelar - (15 de dezembro de 2025 11:59:15 GMT-3)

FERNANDO PASSALIO AVELAR
DIRETOR-PRESIDENTE – COPASA MG



Adriano Rudek de Moura - (12 de dezembro de 2025 11:08:52 GMT-3)

ADRIANO RUDEK DE MOURA
DIRETOR FINANCEIRO E DE RELAÇÕES
COM INVESTIDORES – COPASA MG

André Christiano dos Santos

André Christiano dos Santos (17 de dezembro de 2025 14:37:21 GMT-3)

ANDRÉ CHRISTIANO DOS SANTOS
DIRETOR PRESIDENTE - SINDICATO DOS
MÉDICOS DE MINAS GERAIS – SINMED MG

ANEXO I - INDICADORES/CRITÉRIOS

Indicadores

Orçamento de custeio previsto x real
Retorno do capital investido

Critério de Metas

Meta com base no valor aprovado para o orçamento do exercício
Meta com base no valor de Resultado Líquido projetado a partir do para o orçamento do exercício e Patrimônio Líquido do ano anterior

Critério de apuração

Realizado/Previsto (%)	<-5	-5	-2,5	0	2,5	
Incentivo (%)	18	17	16	15	11	
Se Lucro Liq < 50% do Previsto	Realizado/Previsto (%)	0	5	10	>10	
0	Incentivo (%)	15	16	17	18	

Eixos: Qualidade de agua e Tratamento de esgoto, reclamação
Perdas,
Tratamento de Esgoto e
IQS:Qualidade do Serviço: IQS1 - Qualidade de Água I1 - Análises coliformes na rede I2 - Análises turbidez na rede I3 - Análises cloro na rede IQS2 - Eficiência do Tratamento de Esgoto IQS3 - Reclamações I4 - Manifestações de falta de água I5 - Refluxo de esgoto I6 - Atendimento prazo de serviços

Meta do exercício conforme Acordo de Gestão do Plano de Negócios
--

Régua						
Variação em L/líqxdia	<-2	-1	0	1	2	>2
Incentivo (%)	12	11	10	8	6	0
Realizado/Previsto (%)	<-5	-5	-3	0	3	>5
Incentivo (%)	4	6	8	10	11	12
Realizado/Previsto (%)	<-10	-10	-5	0	5	10
Incentivo (%)	3,5	4	4,5	5	5,5	6

CAPEX:	Valor previsto x real
	Entregas físicas previstas x real - Índice de Desempenho de Prazo - IDP

Meta com base no valor aprovado para o exercício
Meta 100% de cumprimento dos cronogramas previstos

Realizado/Previsto (%)	<-10	-10	-5	0	5	10	>10
Incentivo (%)	12	13	14	15	16	17	18

Desempenho Global

Soma das notas dos indicadores das 3 perspectivas

Soma	100
------	-----

Indicadores dos Riscos prioritários

Avaliação do atingimento do limite crítico estabelecido para os riscos prioritários. Se algum atingiu, aplica-se o redutor de 5 pontos. Se o indicador de risco for algum dos já avaliados acima, não se aplica o redutor caso o limite crítico seja atingido, para que não haja duplo impacto negativo.
--

Se nenhum Risco priorizado atingiu o limite crítico no período	0	-5
--	---	----

ANEXO II - PESOS PARA IDI POR DIRETORIA

		Peso	Pesos por Diretoria				
	Indicador	COPASA	DEM	DFI	DCS	DOP	PRE
	Orçamento de Custeio	15,00	5,00	30,00	15,00	20,00	
	Retorno do Capital investido	15,00	10,00	30,00	15,00	15,00	
Eixos: Qualidade de agua e Tratamento de esgoto, reclamação		40,00	35,00	15,00	45,00	55,00	
Fator X:	Perdas,	10,00	20,00	5,00	15,00	20,00	
	Tratamento de Esgoto e	10,00	10,00	5,00	15,00	15,00	
	IQS:Quaidade do Serviço:	20,00	5,00	5,00	15,00	20,00	
	IQS1 - Qualidade de Água	5,00	1,67	1,67	5,00	6,67	60% IDI
	I1 - Análises coliformes na rede	1,67	0,56	0,56	1,67	2,22	COPASA e
	I2 - Análises turbidez na rede	1,67	0,56	0,56	1,67	2,22	Média dos
	I3 - Análises cloro na rede	1,67	0,56	0,56	1,67	2,22	IDIs das
							demais
	IQS2 - Eficiência do Tratamento de Esgoto	5,00	1,67	1,67	5,00	6,67	Diretorias
	IQS3 - Reclamações	10,00	1,67	1,67	5,00	6,67	
	I4 - Manifestações de falta de água	2,50	0,56	0,56	1,67	2,22	
	I5 - Refluxo de esgoto	2,50	0,56	0,56	1,67	2,22	
	I6 - Atendimento prazo de serviços	5,00	0,56	0,56	1,67	2,22	
Realização do Programa de Investimentos		15,00	25,00	15,00	15,00	5,00	
Realização do Programa de Investimentos - prazos		15,00	25,00	10,00	10,00	5,00	



Anexo III – Apuração Frequência para Cálculo / Pagamento PLR

SISTEMA DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE EMPREGADOS			
DESCRIÇÃO	SIMBOLOGIA	DEDUZIR	
		SIM	NÃO
DEDUÇÕES DA JORNADA MENSAL			
A Serviço de Cargos Eletivos	SC	X	
Abono Especial	AE	X	
Aborto	AB	X	
Acidente de Trabalho (até 15 dias)	AT		X
Acidente de Trabalho(mais de 90 dias período AI)	AI		X
Acompanhamento a filho	AF	X	
Acompanhamento a gestante	AG	X	
Amamentação	AM	X	
Assistência a Parente	AP	X	
Atraso Abonado	AA	X	
Atraso Descontado	AD	X	
Ausência sem Justificativa	AJ	X	
Casamento	CA	X	
Cipista - Reunião	CP		X
Seleção Interna	SI		X
Consulta Médica	CM	X	
Convocação Judicial	CJ	X	
Doação de Sangue	DS		X
Doença (até 15 dias)	DO	X	
Empregado Disposição Sindicato	SR	x	
Eventos Especiais (inclusive Congressos e Seminários)	EE		X
Exame Ocupacional	EO		X
Exame Periódico	PO		X
Expediente Abonado	EA	X	
Expediente Descontado	ED	X	
Falta Abonada	FA	X	
Falta Descontada	FD	X	
Horas Greve/Paralisação	GR	X	
Horas Jogos da Copa Descontado	JD	X	
Inquérito Administrativo	IA	X	
Inquérito Administrativo Improcedente (concluído no exercício)	I I		X
Licença Doença (mais de 15 dias)	LD	X	
Licença Eleitoral	LE	X	



Anexo III – Apuração Frequência para Cálculo / Pagamento PLR

SISTEMA DE CONTROLE DE FREQUÊNCIA DE EMPREGADOS			
DESCRIÇÃO	SIMBOLOGIA	DEDUZIR	
		SIM	NÃO
DEDUÇÕES DA JORNADA MENSAL			
Licença Maternidade	LM,LMP	X	
Licença Maternidade por Adoção	LA	X	
Licença Paternidade	LP, PLP	X	
Licença Serviço Militar	SM	X	
Luto	LU	X	
Mudança de Residência	MR	X	
Pedido de Recurso / INSS	PR	X	
Programa de Apoio - APA e PASA	PA		X
Reclusão sem Remuneração	RE	X	
Reservista	RV	X	
Saída Abonada	SA	X	
Saída Descontada	SD	X	
Serviço Externo	SE		X
Suspensão do Serviço	SS	X	
Título Eleitoral /Reuniões	TE		X
Trabalhos à justiça eleitoral/Compensação	CJE		X
Tolerância	TL	X	
Tratamento Dentário	TD	X	
Treinamento	TR		X
Tribunal do Júri	TJ		X
Vestibular	VS	X	
Viagem a Serviço	VI		X