

# ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2005/2006



 **SINDÁGUA MG**

**SAEMG senge**

**CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA 2005/2006**

 **SINDÁGUA MG**  
**CUT**

# **COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO CAMPANHA SALARIAL - 2005/2006**

## **SINDÁGUA-MG**

José Maria dos Santos — **Coordenador Geral**

Adair José da Silva  
Alexandre Meireles  
Allen Nunes Sander  
Altair Geraldo Barbosa  
Ângela Maria Fernandes  
Antônio Hudson  
Carlos José Nunes (Faisal)  
Delfino C. Teixeira  
Elenilton de Sousa Paula  
Fabiola Gobira de Sousa  
Franklin Delano Gonçalves  
Geraldo Helvecio Becattini  
Gercianisio A. Damasceno  
Gilberto Silva  
Guilherme J. T. de Abreu  
Ivan Silva Carnevalli  
José Carlos Fernandes  
José Geraldo do Nascimento  
José Onofre Rodrigues  
José Vera C. Costa  
Josué Marcato  
Juarez Eduardo  
Manoel da Luz Quirino  
Paulo Marcos de Carvalho

Rita de Cácia Senesi  
Roberto de Oliveira Passos  
Rogério Lourenzoni  
Rogério Matos de Araújo  
Rui Barbosa da Cunha  
Sérgio Elias Mourão  
Sumário Geraldo Tavares  
Tânia Mara de Almeida  
Waltencir Teófilo José da Silva  
Wanderley Miranda da Silva  
Wilson Gonçalves de Silva

## **SENG- MG**

Antônio Azevedo  
Arnaldo Alves de Oliveira

## **SAEMG**

Marco Antônio Faria Feltre  
Mauricio Pereira de Jesus

## **ASSESSORES**

José Geraldo Ribeiro  
Oswaldo Márcio Sampaio  
Wagner Xavier Bonifácio

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2005/2006**

Acordo Coletivo de Trabalho que entre si fazem, de um lado COMPANHIA DE SANEAMENTO DE MINAS GERAIS - COPASA e, de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DE PURIFICAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE AGUA E EM SERVIÇOS DE ESGOTO DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDÁGUA, o SINDICATO DOS ADMINISTRADORES NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SAEMG e o SINDICATO DE ENGENHEIROS NO ESTADO DE MINAS GERAIS – SENGE-MG. A COPASA e as entidades sindicais supra citadas, estas em nome dos empregados da primeira, celebram o presente acordo, mediante as cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA – REAJUSTE SALARIAL**

A COPASA reajustará, a partir de 01 de maio de 2005, o salário nominal de seus empregados, vigente em 30 de abril de 2005, aplicando o percentual correspondente a 6,61% (seis inteiros e sessenta e um centésimos por cento).

#### **Parágrafo Único**

As diferenças salariais relativas ao mês de maio/2005, decorrentes do reajuste mencionado no "caput" desta cláusula, serão pagas no dia 30/06/2005, juntamente com os salários do mês de junho/2005.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – REMUNERAÇÃO VARIÁVEL - GDI**

A COPASA manterá o percentual de até 10% (dez inteiros por cento), sobre o salário-nominal, a título de remuneração variável, denominada Gratificação de Desempenho Institucional – GDI, cujo pagamento terá como base o desempenho apurado por Unidade Organizacional, de conformidade com o alcance das metas estabelecidas e demais dispositivos previstos em seu Regulamento.

### **Parágrafo Primeiro**

O percentual da remuneração variável é obtido aplicando-se o Índice de Desempenho Institucional – IDI da Unidade Organizacional de lotação do empregado, sobre o percentual base de concessão da GDI, fixado em 10% (dez inteiros por cento).

### **Parágrafo Segundo**

O percentual de GDI, de 10% (dez inteiros por cento), poderá ser ultrapassado caso

o IDI da Unidade Organizacional seja superior a 100% (cem inteiros por cento), observados os termos do Regulamento da GDI.

### **Parágrafo Terceiro**

A COPASA constituirá comissão, com a participação de representantes dos sindicatos (SENGE, SAEMG e SINDÁGUA), para propor à Diretoria alterações no regulamento da Gratificação de Desempenho Institucional – GDI, com transparência em todas as informações, indicadores compreensíveis e com metas factíveis de serem alcançadas.

#### **Parágrafo Quarto**

Os trabalhos dessa comissão terão início até 60 dias após assinatura do presente acordo e término até 90 dias após o início dos trabalhos.

#### **Parágrafo Quinto**

Na hipótese da política de remuneração variável vir a ser extinta pela COPASA, por iniciativa da mesma, esta assegurará ao empregado a integralização da GDI como parcela fixa de sua remuneração, calculada pela média do pagamento efetuado nos últimos doze meses.

#### **Parágrafo Sexto**

Por se tratar de remuneração variável, a GDI incidirá no pagamento de Férias, 13º Salário e Parcelas Rescisórias pelo percentual médio pago no respectivo período, conforme previsto na Legislação vigente.

#### **Parágrafo Sétimo**

A COPASA manterá em cada um dos Distritos Operacionais, comissões paritárias, de caráter propositivo, constituídas por empregados indicados pelo Sindicato e pela Empresa para discussão das ações a serem realizadas para alcance das metas fixadas.

#### **Parágrafo Oitavo**

Será facultado ao Sindágua indicar um participante para cada um dos Comitês Regionais de Planejamento – COREPLAN - Consultivos, sempre que forem discutidos assuntos referentes à



GDI, sendo que este assunto fará parte da pauta do COREPLAN – Consultivo, pelo menos uma vez por mês.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - ANUÊNIO**

A partir de janeiro de 2001 o Quinquênio transformou-se em Anuênio, à razão de 2% (dois inteiros por cento) aplicado sobre o Salário Nominal do empregado acrescido da GDI paga no mês, por ano de serviço efetivo prestado à COPASA, até o 5º (quinto) ano.

#### **Parágrafo Primeiro**

A partir do 6º (sexto) ano de serviço prestado à COPASA, o percentual do Anuênio corresponderá a 1% (um inteiro por cento), aplicado sobre o Salário Nominal do empregado acrescido da GDI paga no mês, até atingir o limite máximo acumulado de 40% (quarenta inteiros por cento).

#### **Parágrafo Segundo**

Os empregados cujos Quinquênios/Anuênios já ultrapassavam, em dezembro de 2000, o limite de 40% (quarenta inteiros por cento), terão seus direitos preservados, não fazendo jus, contudo, a qualquer acréscimo, a título de Anuênio, a partir de janeiro de 2001.

### **CLÁUSULA QUARTA – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A COPASA concederá a gratificação de 50,00% (cinquenta inteiros por cento) sobre a remuneração dos empregados que completarem 25 (vinte e cinco) anos de efetivo serviço prestado à Empresa, em uma única vez, no mês e ano em que o empregado fizer jus.

## **Parágrafo Único**

Considerar-se-á remuneração para o previsto no "caput" desta cláusula: Salário nominal, GDI do mês de pagamento, Quinquênio/Anuênio, Comissão de Cargo e resíduos de Gratificação de Função e de Vantagem Pessoal.

## **CLÁUSULA QUINTA – REMUNERAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto o direito de receber, como Remuneração por Substituição, a importância correspondente à diferença entre o seu salário nominal e o salário base do cargo/especialidade do substituído, a partir do 1º (primeiro) dia, desde que o período de substituição seja superior a 30 (trinta) dias, de conformidade com o previsto na NP vigente, pelo período de até 180 (cento e oitenta) dias.

## **CLÁUSULA SEXTA – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

A COPASA se compromete a manter o pagamento do adiantamento de 20% (vinte inteiros por cento) da remuneração de seus empregados (Salário nominal + Quinquênio/Anuênio + Comissão de Cargo), até o dia 15 (quinze) de cada mês.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A COPASA dará prioridade ao pagamento de até 80% (oitenta inteiros por cento) do Décimo Terceiro Salário na folha de pagamento de novembro, de acordo com a tradição da Empresa.

## **Parágrafo Único**

Quando do pagamento do 13º Salário na folha de novembro, será

compensado o adiantamento efetuado por ocasião das férias pelo seu valor nominal.

## **CLÁUSULA OITAVA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

A COPASA constituirá comissão, com a participação de representantes dos sindicatos, para propor alterações no regulamento da PL, com transparência em todas as informações, indicadores compreensíveis e com metas factíveis de serem alcançadas, a serem submetidas à Diretoria/Conselho de Administração, com o objetivo de redefinir a Participação dos Empregados nos Lucros da COPASA, no ano de 2005.

### **Parágrafo Único**

Os trabalhos dessa comissão terão início até 60 dias após assinatura do presente acordo e término até 60 dias após o início dos trabalhos.

## **CLÁUSULA NONA – TIQUETE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

A COPASA, devidamente inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, concederá a seus empregados, através do Cartão Smart, exceto àqueles que estiverem em gozo de licença de qualquer natureza, o valor mensal de R\$ 264,00 (duzentos e sessenta e quatro reais), referente a 22 (vinte e dois) tickets refeição ou tickets alimentação no valor unitário de R\$ 12,00 (doze reais), sem natureza salarial e sem ônus para o empregado.

### **Parágrafo Primeiro**

No dia 15 de junho de 2005, a COPASA acrescentará no Cartão



Smart o valor de R\$ 144,32 (cento e quarenta e quatro reais e trinta e dois centavos), relativos às diferenças dos tickets dos meses de maio e junho de 2005, ao empregado que fizer jus.

### **Parágrafo Segundo**

A COPASA concederá aos empregados a opção de trocar o Ticket Refeição por Ticket Alimentação, no cartão Smart, bem como a possibilidade de retorno à situação anterior, a qualquer tempo, também por opção do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA – CESTA BÁSICA**

A COPASA, devidamente inscrita no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, concederá aos seus empregados, exceto àqueles que estiverem em gozo de licença de qualquer natureza, o valor mensal de R\$180,00 (cento e oitenta reais), por intermédio do cartão Smart, para aquisição de cesta básica, mantida a participação financeira dos empregados, de conformidade com a tabela de benefícios.

### **Parágrafo Primeiro**

A COPASA acrescentará no Cartão Smart, no dia 15 de Junho de 2005, o valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) relativos às diferenças da cesta básica dos meses de maio e junho de 2005, ao empregado que fizer jus, sendo que a participação financeira dos empregados será descontada na folha de pagamento de junho/2005.

### **Parágrafo Segundo**

A COPASA concederá, por intermédio do Cartão Smart, aos empregados afastados por Auxílio Doença do INSS, o valor mensal

correspondente ao do subsídio da Cesta Básica concedido aos empregados, de conformidade com a tabela de benefícios em vigor, para auxiliar na aquisição de uma cesta básica durante os 6 (seis) primeiros meses de afastamento.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – LANCHE PADRÃO**

A Empresa fornecerá o lanche padrão aos seus empregados, inclusive aos que trabalham em plantão nos fins de semana e feriados ou horas extras, observada a Norma de Procedimento -NP vigente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ALIMENTAÇÃO EM VIAGEM**

A COPASA reajustará os valores máximos para gastos dos empregados em viagem na forma seguinte:

- a) No Estado de Minas Gerais - almoço e jantar, R\$ 30,00 (trinta reais), lanche R\$ 5,00 (cinco reais) e pernoite R\$ 22,00 (vinte e dois reais);
- b) nos demais Estados do Brasil - almoço e jantar, R\$ 40,00 (quarenta reais), lanche R\$ 5,00 (cinco reais) e pernoite R\$ 22,00 (vinte e dois reais), aplicados os critérios estabelecidos na NP 2003-003/0 - Viagem de Empregados a Serviço da COPASA.

### **Parágrafo Único**

Será permitido ao empregado, quando em viagem, permanecer com o ticket refeição/alimentação concedido mensalmente, devendo este ser utilizado como complemento do valor da diária concedida para este fim, não sendo necessária a comprovação das despesas realizadas e pagas por meio do ticket.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – FORMAÇÃO 2º GRAU, TÉCNICA E GRADUAÇÃO**

A COPASA manterá o incentivo aos seus empregados para a suplência dos ensinos fundamental e médio, e manterá a política

definida no Programa de Capacitação de Recursos Humanos - PCRH, procurando conciliar os interesses dos empregados aos interesses da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

A COPASA manterá os atuais critérios constantes da NP 2001-002/0 para Reembolso do Auxílio Educação e reajustará o seu valor para R\$ 300,00 (trezentos reais) por semestre.

O benefício é extensivo aos dependentes legais a partir da 1ª série do ensino fundamental até a conclusão do ensino médio, sendo que para os empregados que estejam cursando o 3º grau o auxílio se estenderá até a conclusão do curso.

##### **Parágrafo Primeiro**

A COPASA concederá para os filhos de empregados portadores de necessidades especiais, reembolso mensal, mediante comprovação das despesas, de até R\$ 300,00 (trezentos reais), referente ao pagamento de instituições escolares ou similares, adequadas à educação e o desenvolvimento neuropsicomotor, condicionado à prévia análise do Serviço Social e do Serviço Médico da COPASA.

##### **Parágrafo Segundo**

O benefício previsto no parágrafo anterior não é cumulativo com o pagamento do Auxílio Creche.

##### **Parágrafo Terceiro**

São considerados portadores de necessidades especiais, para utilização dos benefícios previstos neste Acordo, os filhos de empregados que apresentam atraso no desenvolvimento neuropsíquico ou deficiências físicas que os condicionem a frequentar escolas especiais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO CRECHE**

A COPASA concederá, mensalmente, às suas empregadas, o Auxílio Creche da seguinte forma:

- a) para os filhos de até 02 (dois) anos de idade, o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais);
- b) para os filhos acima de 02 (dois) anos até 07 (sete) anos de idade, o valor de R\$180,00 (cento e oitenta reais);
- c) para os filhos de até 07 (sete) anos de idade, que dependam de cuidados especiais, devidamente comprovado, o valor do Auxílio Creche será de R\$ 300,00 (trezentos reais).

### **Parágrafo Primeiro**

Este benefício será estendido também aos empregados pais, desde que solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que mantêm a guarda legal de seus filhos e cessará, automaticamente, caso o empregado venha a contrair novo matrimônio ou situação similar.

### **Parágrafo Segundo**

A concessão deste benefício atenderá o disposto no inciso IV, parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e demais disposições legais pertinentes.

## **CLAUSULA DÉCIMA SEXTA – ADOÇÃO LEGAL DE CRIANÇA**

Ocorrendo adoção legal de criança, a COPASA concederá, à empregada/mãe, licença adoção, observados os mesmos critérios de pagamento aplicados para a licença maternidade, na forma seguinte:

- a) criança até 01 (um) ano de idade; 120 (cento e vinte) dias de licença;
- b) criança a partir de 01(um) ano até 04 (quatro) anos de idade;



60 (sessenta) dias de licença;

c) criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, 30 (trinta) dias de licença.

### **Parágrafo Primeiro**

Para fins de concessão dessa licença é necessário apresentar a certidão de nascimento ou Termo de Guarda Judicial para fins de adoção.

### **Parágrafo Segundo**

No caso de adoção de mais de uma criança, simultaneamente, a empregada terá direito somente a uma licença-adoção, observando-se o direito segundo a idade da criança mais nova.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ABONO DE PONTO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS**

A COPASA se compromete a criar simbologia própria no sistema de frequência e concederá abono de até 8 (oito) horas, por semestre, para possibilitar às empregadas acompanharem seus filhos de até 14 (quatorze) anos de idade a médicos, dentistas, reuniões escolares e assemelhados, mediante documentação comprobatória.

### **Parágrafo Único**

Esta concessão será estendida também aos empregados pais, desde que solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que mantêm a guarda legal de seus filhos e cessará, automaticamente, caso o empregado venha a contrair novo matrimônio ou situação similar.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – MULTA RESCISÓRIA SOBRE A CORREÇÃO DO FGTS**

A COPASA se compromete a pagar a diferença da multa rescisória

de FGTS sobre o expurgo da atualização de FGTS relativo aos Planos Collor e Verão, requerido em ação judicial proposta pelo empregado contra a Caixa Econômica Federal, transitada em julgado, desde que, no ato da demissão ou até dois anos após o desligamento do empregado, os valores dos expurgos já tenham sido creditados na conta vinculada de FGTS do trabalhador, e sejam devidamente comprovados através de extrato fornecido pela Caixa Econômica Federal.

### **Parágrafo Único**

O procedimento previsto no "caput" desta cláusula se aplica somente para os desligamentos que ocorrerem a partir de maio de 2005.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA – PLANO DE CARREIRAS, CARGOS E SALÁRIOS - PCCS**

A COPASA se compromete a apresentar proposta de reformulação do Plano de Carreiras Cargos e Salários até o mês de dezembro/2005, sendo que os Sindicatos poderão participar de todas as etapas de construção deste processo.

### **Parágrafo Primeiro**

A COPASA se compromete a reavaliar e acertar, até 60 dias após a data de fechamento do Acordo, a situação funcional dos empregados que se encontram exercendo determinadas especialidades e não atendem o requisito de escolaridade.

### **Parágrafo Segundo**

A COPASA se compromete a ajustar até o mês de setembro/2005, situações funcionais irregulares de empregados que estiverem efetivamente exercendo atividades de especialidade diferente da

que está enquadrado (desvios de função), devidamente comprovados pela Unidade de Administração de Carreiras Cargos e Salários, atendidos os requisitos do PCCS.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA – SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO**

A COPASA pagará o Salário Mínimo Profissional, estabelecido pela Lei 4950-A/66, equivalente a 8,5 (oito e meio) salários mínimos para os profissionais mencionados na referida lei que não atingirem este limite mínimo mensal, aqui correspondente a uma jornada de trabalho de 08 horas diárias e 40 horas semanais, mantido o sábado como dia útil remunerado para todos os efeitos legais.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO**

A COPASA avaliará as solicitações dos empregados, visando efetuar o seu remanejamento/transferência para local mais próximo de sua residência familiar.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

A COPASA manterá sua Política de Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho, na forma da legislação em vigor e alocará os recursos necessários visando o atendimento das demandas de Segurança do Trabalho, Saúde Ocupacional, Assistência Social e Saúde Preventiva da Mulher e do Homem.

### **Parágrafo Primeiro**

A COPASA se compromete a desenvolver programas de

acompanhamento específicos para atendimentos aos empregados que trabalham em locais isolados.

### **Parágrafo Segundo**

A COPASA fornecerá aos Sindicatos, cópias das CAT, relação dos empregados que trabalham em áreas insalubres e perigosas, do PCMSO – Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional, PPRA – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e LTCAT – Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho.

### **Parágrafo Terceiro**

A COPASA destinará recursos orçamentários para realização das SIPAT na RMBH e Interior.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – EXAME MÉDICO PERIÓDICO**

A COPASA cumprirá a legislação em vigor, no tocante ao Exame Médico Periódico, estendendo a gratuidade aos exames complementares preventivos de câncer de mama, ginecológico e do aparelho reprodutor masculino, este último a partir da idade de 45 (quarenta e cinco) anos.

### **Parágrafo Único**

A COPASA concederá, de conformidade com as normas da Empresa, subsídio de 90%(noventa inteiros por cento) para os seguintes exames: Cintilografia, Ressonância Magnética, Tomografia, Coloproscopia, Ecocardiograma, Doppler e Duplex Scan, sem dedução do saldo de saúde.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PROVISÃO DO SALDO DE SAÚDE**

A COPASA fará a provisão do saldo de saúde equivalente ao



valor de R\$ 1.157,04 (um mil cento e cinquenta e sete reais e quatro centavos), por empregado, para utilização de todos os empregados e dependentes legais (grupo familiar).

#### **Parágrafo Único**

A COPASA avaliará os pedidos de suplementação do limite de Saldo de Saúde para aqueles empregados que atingirem o limite estabelecido, desde que a liberação dos recursos não ultrapasse a provisão anual destinada para tal fim.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – COMPLEMENTO AUXÍLIO DOENÇA**

A COPASA pagará, mensalmente, até o limite de um salário mínimo vigente, um "Complemento de Auxílio Doença" aos empregados que recebem Auxílio Doença do INSS.

#### **Parágrafo Primeiro**

Em nenhuma hipótese o somatório do benefício do INSS mais PREVIMINAS, acrescido do complemento previsto no "caput" desta cláusula, poderá superar o valor da remuneração do empregado, caso estivesse na ativa.

#### **Parágrafo Segundo**

O pagamento referido nesta cláusula será efetuado a partir do 4º mês de afastamento do empregado pelo INSS, durante o período de até 12 (doze) meses, observadas as normas internas, independentemente de o empregado ser ou não filiado à PREVIMINAS.

#### **Parágrafo Terceiro**

A COPASA manterá a concessão dos benefícios de assistência

médica durante os 6 (seis) primeiros meses de afastamento do empregado pelo INSS.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – ESTABILIDADE AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO MÉDICO POR MOTIVO DE ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA PROFISSIONAL**

Será garantida pela COPASA, após o retorno de afastamento pelo INSS, a estabilidade no emprego, nos termos da legislação em vigor, pelo período de 01 (um) ano, aos empregados que sofrerem Acidente de Trabalho, bem como àqueles afastados por Doenças Profissionais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – BAIXO RISCO PARA MAIORES DE 21 ANOS**

A COPASA concederá os benefícios dos Convênios de Baixo Risco aos dependentes de empregados maiores de 21 anos de idade, na mesma modalidade dos pais, com parcelamento do desconto em até cinco vezes, sem ônus para a COPASA.

#### **Parágrafo Único**

Os dependentes entre 21 e 24 anos de idade, que estejam cursando Escola Técnica de ensino médio ou estabelecimento de ensino superior, além do parcelamento previsto nesta cláusula, terão também o subsídio da COPASA, de conformidade com a legislação vigente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ASSISTÊNCIA ESPECIAL**

A COPASA reajustará o valor do teto máximo do reembolso de despesas dos empregados e dependentes inscritos no Programa

de Assistência Especial, passando-o para R\$ 400,00 (quatrocentos reais), aplicados os critérios estabelecidos na NP 2003-006/0 – Programa de Assistência Especial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – TABELA DE BENEFÍCIOS**

A COPASA reajustará a tabela de benefícios em 6,61% (seis inteiros e sessenta e um centésimos por cento), a partir de julho/2005.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – DESCONTO EM FOLHA**

A COPASA descontará, na Folha de Pagamento, as prestações decorrentes de obrigações assumidas individualmente e opcionalmente pelos empregados, em programas de benefícios administrados pela COPASA, AECO, PREVIMINAS, SAEMG, SENGE e SINDÁGUA, desde que expressamente autorizadas pelos interessados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO FUNERAL**

A COPASA concederá Auxílio Funeral, na ocorrência de falecimento do empregado ou de seus dependentes legais, no valor de R\$ 929,10 (novecentos e vinte nove reais e dez centavos).

#### **Parágrafo Único**

A COPASA concederá 50% (cinquenta inteiros por cento) do valor estabelecido no "caput" desta cláusula, aos dependentes legais, no caso de falecimento de ex-empregado, que tenha se desligado da empresa na condição de aposentado e esteja recebendo até cinco salários mínimos.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A COPASA fará o pagamento aos herdeiros legais, sem nenhum

ônus para os mesmos, do valor do prêmio do seguro de vida em grupo, com cobertura de morte natural, morte por acidente, invalidez por doença e acidente, total ou parcial, no valor atual correspondente à 7 (sete) vezes o Salário Nominal do empregado, acrescido do valor da GDI paga no último Demonstrativo de Pagamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – BENEFÍCIOS VITALÍCIOS**

A COPASA assegurará aos empregados que se desligarem da Empresa por motivo de aposentadoria, de conformidade com a CP 031/96, e aos desligados pelo Programa de Aposentadoria Antecipada Voluntária – PAAV, a concessão, de forma vitalícia, dos benefícios de Assistência Médica (Alto e Baixo Risco), Assistência Odontológica e Seguros, por intermédio do Programa de Credenciamentos, sem subsídios e sem ônus para a COPASA.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – TRABALHO NOTURNO**

A COPASA manterá o pagamento do adicional noturno e da parcela relativa à redução do horário noturno 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% ( $1.20 \times 1.14286 = 1.37143$  ou 37,14%), sendo que 20% refere-se ao adicional noturno e 14,286% corresponde à redução da hora noturna, conforme determina a Legislação Trabalhista.

#### **Parágrafo Primeiro**

A hora extra executada no período considerado noturno será paga com os adicionais de 105,71% ( $1.50 \times 1.37143 = 2.0571$  ou 105,71%) nos dias úteis e com o percentual de 174,28% ( $2.00 \times 1.37143 = 2.7428$  ou 174,28%) nos dias de repouso e feriados, estando incluso nos percentuais citados, o percentual relativo ao



adicional noturno e a redução do horário noturno.

### **Parágrafo Segundo**

O percentual de 105,71% ( $1.50 \times 1.20 \times 1.14286 = 2.0571$  ou 105,71%) referido no Parágrafo Primeiro supra, corresponde ao acréscimo de 50% das horas extras realizadas em dias úteis, mais o adicional noturno de 20% e o acréscimo de 14,286% referente à remuneração da redução da hora noturna.

### **Parágrafo Terceiro**

O percentual de 174,28% ( $2.00 \times 1.20 \times 1.14286 = 2.7428$  ou 174,28%), referido no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, corresponde ao acréscimo de 100% das horas extras realizadas em domingos e feriados, mais o adicional noturno de 20% e mais o acréscimo de 14,286% referente à remuneração da redução da hora noturna.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – HORAS EXTRAS**

A COPASA pagará aos seus empregados as horas extras necessariamente por eles trabalhadas, com os adicionais devidos, utilizando-se do sistema de compensação tão somente para os casos previamente estabelecidos.

### **Parágrafo Primeiro**

A COPASA manterá o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais que servirá de base para o cálculo de horas extras, conforme legislação em vigor, exceto para profissionais que gozam de jornada reduzida ou especiais, por força de lei ou condição mais benéfica já incluída no Contrato de Trabalho.

### **Parágrafo Segundo**

Para efeito do disposto no Parágrafo Primeiro desta Cláusula,

permanece a liberalidade da jornada única de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, conforme CP nº 179/89, datada de 28.12.1989, combinada com o Parágrafo Único da Cláusula Sexta do Acordo Coletivo de Trabalho 1986/1987, assinado com os Sindicatos em 09/06/1986, mantido o sábado como dia útil remunerado para todos os efeitos legais.

### **Parágrafo Terceiro**

Para os empregados ocupantes de carreiras do patamar superior será mantido o critério de compensação na mesma proporção das horas extras realizadas, ou seja, com acréscimo de 50,00% (cinquenta inteiros por cento) nos dias úteis ou 100,00% (cem inteiros por cento) nos domingos e feriados.

### **Parágrafo Quarto**

Ficam ratificadas neste ato, as cláusulas do Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho firmado em 27/03/1996, referente à sistemática de compensação de horas extras por folgas, relativa aos empregados não ocupantes de carreiras do patamar superior.

### **Parágrafo Quinto**

Ficam ratificadas, outrossim, neste ato, as Cláusulas do Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho, firmado em 05/12/1995, referentes à permanência dos empregados no recinto da Empresa, nos horários destinados para alimentação ou descanso e, também para permitir a permanência dos empregados antes ou após o expediente normal de trabalho, por conveniência destes, bastando para tanto, que a manifestação prévia e formal do empregado esteja homologada pelo Sindicato de sua respectiva categoria profissional.

### **Parágrafo Sexto**

O pagamento das horas extras e adicional noturno será efetuado

no mês subsequente ao mês da efetiva prestação dos serviços, com base no salário mais GDI do mês de pagamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – ADICIONAL DE FÉRIAS**

A COPASA manterá o pagamento do "Adicional de Férias" no valor que, somado ao 1/3 (um terço constitucional) previsto no art. 7º, item XVII da Constituição Federal, corresponderá:

a) 90% (noventa inteiros por cento) do Salário Nominal acrescido do valor da GDI média paga nas férias, para os empregados que não optarem pelo abono pecuniário,

b) 63% (sessenta e três inteiros por cento) da "Remuneração", para os empregados que optarem pelo abono pecuniário (venda de 1/3 dos dias de direito de férias).

#### **Parágrafo Primeiro**

Compreende-se por remuneração, para efeito do disposto na letra "b" desta cláusula, a importância paga aos empregados a título de Salário-Nominal, GDI utilizada para pagamento de férias, Quinquênio/Anuênio, Comissão de Cargo e resíduos de Gratificação de Função e de Vantagem Pessoal.

#### **Parágrafo Segundo**

Na hipótese em que 1/3 (um terço) constitucional de que trata o Artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal vigente, for superior às condições acima pactuadas, prevalecerá o valor do referido 1/3 (um terço) constitucional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – PAGAMENTO DE FÉRIAS / PARCELAMENTO DO DESCONTO**

A importância paga antecipadamente e referente aos dias de efetivo gozo de férias (Férias normais, Quinquênio/Anuênio Férias,

Comissão de Cargo Férias e Resíduos de Gratificação de Função e de Vantagem Pessoal Férias), poderá ser descontada, por opção do empregado, em parcelas mensais e consecutivas como segue:

a) Para os empregados que optarem pelo abono pecuniário e pelo parcelamento do desconto, o mesmo será efetuado em 7 (sete) parcelas consecutivas, sem acréscimos, sendo a primeira de 40% (quarenta inteiros por cento) no mês seguinte ao de início de gozo das férias e as 6 (seis) parcelas restantes, de 10% (dez inteiros por cento) cada.

b) Para os empregados que não optarem pelo abono pecuniário e optarem pelo parcelamento do desconto, a importância paga poderá ser parcelada em 10 (dez) parcelas iguais e consecutivas.

### **Parágrafo Único**

Nos casos de desligamento do empregado por qualquer motivo, as possíveis parcelas vincendas terão seu vencimento antecipado e serão deduzidas na quitação final do empregado.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS ANUAIS - PARTIÇÃO EM DOIS PERÍODOS**

Fica ratificada, neste ato, a cláusula única e seus parágrafos, do Acordo Coletivo Extraordinário de Trabalho firmado em 20/06/2001, referente a partição de férias em dois períodos, por opção dos empregados com idade superior a 50 (cinquenta) anos, desde que nenhum dos períodos seja inferior a 10 (dez) dias, respeitadas as demais disposições que regulamentam o assunto na Empresa.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – PRÊMIO MOTIVACIONAL**

O Prêmio Motivacional será calculado sobre o valor de R\$ 954,96 (novecentos e cinquenta e quatro reais e noventa e seis centavos)



mantido o percentual de 20% (vinte inteiros por cento), bem como os demais critérios já vigentes a respeito da matéria.

#### **Parágrafo Primeiro**

O Prêmio Motivacional será concedido, também aos empregados pertencentes à carreira de Operadores de Máquinas Pesadas, quando da condução de veículos não inerentes às suas atribuições.

#### **Parágrafo Segundo**

A COPASA se compromete a criar, no prazo de 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente acordo, uma comissão com participação dos Sindicatos para estudar o assunto referente ao Prêmio Motivacional e GADVI (Grupo de Análise de Danos de Veículos e Infrações), oportunidade em que será, também, discutida a assistência jurídica aos empregados que se envolvem em acidentes/multas de trânsito.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CURSO DIREÇÃO DEFENSIVA**

A COPASA já ministra cursos de direção defensiva e intensificará seus esforços visando atender a todos os empregados que dirigem veículos e motocicletas no exercício de suas atividades.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – VALE TRANSPORTE**

A COPASA manterá a concessão do benefício da gratuidade do Vale Transporte aos empregados que trabalham nos locais/unidades a seguir relacionados, enquanto permanecerem trabalhando nos locais acordados:

**LOCALIDADES/UNIDADES:** Áreas do Cercadinho (DVAP, DVTP, DVLB, DVBN (empregados da central de café), DVST (empregados vinculados às atividades Saúde), DVSP, DVHM, DVSA

(operacional) **SPCT**, **DVGT**, **DVAC**, **DVEX** e **DVOM**; **Distritos de Serviços da SPBH** (**DTNO**, **DTSL**, **DTLE**, **DTOE**, **DTNE**, **DTSO**); **Distritos de Serviços da SPMT** (**DTBE**, **DTCN**, **DTIB**, **DTLS**, **DTRN** e **DTSZ**); **DTCT**(Distrito de Serviços Centro); **DVMO/Operação e Manutenção** (Reservatórios: São Lucas, Morro dos Pintos, Serra, Barreiro, Cruzeiro, Morro Vermelho, Céu Azul, Menezes e EAT-6/7); **DVRM** (Sistema Rio Manso, Ibirité e Barreiro); **DVRV** (Sistema Rio das Velhas e Morro Redondo); **DVSV** (Sistema Serra Azul e Várzea das Flores); **DVSE/Vespasiano**; **Escritórios Locais da RMBH**;

**INTERIOR: DTAF:** (Escritório Distrital/ETA - Vila Teixeira); **DTLP:** (Alto da Ventania) **DTMC:** (Reservatório R3); **DTDV:** (ETA - Av. São João Del Rei); **SPSL/DTVG.**

### **Parágrafo Primeiro**

O benefício constante do "caput" desta cláusula não se aplica aos empregados ocupantes de Carreira Gerencial e/ou carreiras do Patamar Superior. Os ocupantes de Carreiras do Patamar Superior que já recebiam este benefício em 30/04/87 continuarão fazendo jus ao mesmo, enquanto lotados nos locais de trabalho que deram causa à percepção do benefício.

### **Parágrafo Segundo**

Caso ocorra alteração na nomenclatura e mantido o local de trabalho, o empregado terá garantia dos seus direitos.

### **Parágrafo Terceiro**

A COPASA garantirá, ainda, Vale Transporte para os demais empregados, inclusive para o deslocamento de empregados estudantes ao local de ensino, na forma prevista na Lei 7.418, de 16/12/1985.

#### **Parágrafo Quarto**

A COPASA se compromete a fornecer o vale transporte, observada a legislação vigente, no deslocamento intermunicipal, desde que a distância entre os municípios seja igual ou inferior a 75 Km.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – PAUTA DOS LEITURISTAS**

A COPASA se compromete, no prazo de 30 dias após a assinatura do presente Acordo, criar uma comissão para estudar juntamente com o SINDÁGUA, a pauta de reivindicações, entregue a SPPP através do ofício SINDÁGUA 054/05, visando melhoria nas condições de trabalho dos leituristas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – TERMINAIS DE COMPUTADOR PARA EMPREGADOS DAS ÁREAS OPERACIONAIS**

A COPASA, através de sua Unidade de Informática, se compromete a elaborar projeto visando disponibilizar o acesso a terminais de computador aos empregados que trabalham em atividades operacionais.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – GARANTIA FRENTE A CONVERSÃO TECNOLÓGICA**

A COPASA se compromete, na introdução de novas tecnologias e ou procedimentos de automação, que venham alterar radicalmente o mecanismo de trabalho, fazer ampla divulgação aos empregados envolvidos e aos seus representantes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

A COPASA se compromete a desenvolver programas educativos, visando coibir discriminações, bem como o Assédio Moral e Assédio Sexual.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – TERCEIRIZAÇÃO**

A COPASA concluirá os estudos referentes à terceirização e primarização dos serviços e definirá políticas para sua implementação com participação dos sindicatos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – TRANSPARÊNCIA**

Será mantida pela COPASA a transparência nas contratações, transferências, demissões, admissões e promoções dos empregados, bem como no que concerne à situação econômica e financeira da Empresa.

### **Parágrafo Único**

A COPASA se compromete a criar uma Coordenação de Inter-relação Sindical vinculada à Superintendência de Planejamento Integração e Desenvolvimento de Pessoas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – GARANTIA DE EMPREGO**

A COPASA ressalta seu firme propósito de não adotar qualquer forma de demissão em massa, visando, acima de tudo, a manutenção da tranquilidade e melhoria das condições de trabalho dos empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÕES E TAXAS SINDICAIS**

A COPASA, como intermediária, compromete-se a descontar dos



salários de seus empregados sindicalizados, em favor de seus respectivos Sindicatos (SAEMG, SINDÁGUA e SENGE) que subscrevem este Acordo, as importâncias aprovadas pelas respectivas Assembléias Gerais, na forma determinada pelas mesmas, a título de Contribuição Confederativa, Contribuição de Fortalecimento Sindical ou Contribuição Assistencial, desde que não haja manifestação formal do empregado, contrária ao mencionado desconto. Tal desconto será efetuado nos salários do mês indicado pelos Sindicatos, comprometendo-se os mesmos a enviarem à Unidade de Administração de Pessoal da COPASA (DVPS) cópia da Ata da AGE que autorizou o desconto, com antecedência de 30 (trinta) dias, não se responsabilizando a COPASA por quaisquer reclamações dos empregados.

#### **Parágrafo Primeiro**

A manifestação contra o referido desconto deverá se formalizar, em caráter pessoal, por parte de cada um dos empregados, perante a COPASA e ao Sindicato da Categoria Profissional respectiva, dentro do prazo de até 10 (dez) dias, contados da data do Comunicado emitido pela Unidade de Administração de Pessoal da COPASA.

#### **Parágrafo Segundo**

As manifestações feitas diretamente aos Sindicatos, deverão ser repassadas por estes à COPASA, em tempo hábil, para que o desconto não seja efetivado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A COPASA manterá à disposição do SINDÁGUA - MG 05 (cinco) dirigentes sindicais, com os direitos e vantagens do cargo/

especialidade de que são titulares na Empresa, sem qualquer ônus para o Sindicato.

#### **Parágrafo Primeiro**

A COPASA continuará concordando com a indicação feita pelo SENGE-MG de dois Dirigentes sindicais para atuação em Belo Horizonte e Interior, com direitos e prerrogativas próprias da carreira, sem prejuízo das atividades na COPASA.

#### **Parágrafo Segundo**

A COPASA concorda com a indicação pelo SAEMG de um dirigente sindical, para atuação em Belo Horizonte e interior, com direitos e prerrogativas da carreira, sem prejuízo das atividades na COPASA.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – REUNIÕES TRIMESTRAIS COM DIRIGENTES SINDICAIS**

A COPASA se compromete a realizar reuniões trimestrais com os dirigentes das Entidades Sindicais que negociam com a COPASA, visando o acompanhamento do cumprimento deste Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – RATIFICAÇÃO DE ACORDOS ANTERIORES**

Ficam ratificadas neste ato, as cláusulas dos Acordos Coletivos de Trabalho, inclusive os Acordos Extraordinários de Trabalho, firmados anteriormente entre a COPASA e os Sindicatos, naquilo que não colidirem com o presente Acordo.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – ABRANGÊNCIA**

O presente acordo abrange todos os empregados e empregadas da COPASA.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – VIGÊNCIA**

O presente acordo vigorará de 1º de maio de 2005 a 30 de abril de 2006.

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

Belo Horizonte, 17 de junho de 2005.

## **ORIGINAL ASSINADO PELO NOMES ABAIXO**

Márcio Nunes — Presidente - COPASA

Ricardo Augusto Simões Campos

Diretor Financeiro, Administ. e de Relações com Inv. - COPASA

José Maria dos Santos — Presidente – SINDÁGUA MG

José Geraldo do Nascimento — Diretor – SINDÁGUA MG

Rogério Matos de Araújo — Diretor Secretário – SINDÁGUA MG

Maurício Pereira de Jesus — SAEMG

Arnaldo Alves de Oliveira — SENGE MG



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Purificação e Distribuição  
de Água e em Serviços de Esgotos do Estado de Minas Gerais

Rua Congonhas, 518 - Santo Antônio - Belo Horizonte-MG

CEP 30.330-10 - Tel: (031) 3297-7227 Fax: 3297-7224

HP: [www.sindagua.com.br](http://www.sindagua.com.br) e-mail: [sindagua@uol.com.br](mailto:sindagua@uol.com.br)