

REIVINDICAÇÃO DOS COLABORADORES – ÁGUAS GUARIROBA

Os empregados da empresa Águas Guariroba, ao longo do prazo estabelecido para apresentação de propostas de pauta, apresentaram as seguintes reivindicações com o objetivo de promover melhorias nas condições de trabalho, bem-estar e valorização profissional. As demandas abaixo apresentadas deverão ser divulgadas e votadas pela categoria no dia 24/10/2025 para posterior encaminhamento a direção da empresa.

1. Reajuste Salarial

Que seja efetivada a **recomposição salarial das perdas acumuladas ao longo dos anos em relação ao INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor de 10,95%**. Índice que reflete a necessidade de recomposição do poder aquisitivo dos trabalhadores. Quadro comparativo apresentado abaixo.

Salário Mínimo				INPC -			REAJUSTE SALARIAL			REAJUSTE - TARIFÁRIO		
ACUMULADO: 2015 a 2026				ACUMULADO: NOV.2015- OUT.2025			ACUMULADO: NOV. 2015- NOV. 2025			AGUAS GUARIROBA 2016 - 2025*		
SM-16/16	8,84%	jan/15	788,00	ACT-16/16	10,33%	out/15	ACT-16/16	7,00%	nov/15	ANO-2016	10,36%	jan/16
SM-16/17	11,68%	jan/16	880,00	ACT-16/17	8,60%	out/16	ACT-16/17	8,60%	nov/16	ANO-2017	8,47%	jan/17
SM-17/18	6,48%	jan/17	937,00	ACT-17/18	1,83%	out/17	ACT-17/18	1,83%	nov/17	ANO-2018	1,83%	jan/18
SM-18/19	1,81%	jan/18	954,00	ACT-18/19	4,00%	out/18	ACT-18/19	4,00%	nov/18	ANO-2019	8,06%	jan/19
SM-19/20	4,60%	jan/19	998,00	ACT-19/20	2,65%	out/19	ACT-19/20	2,65%	nov/19	TR.FX-2019	10,00%	jan/19
SM-20/21	4,10%	jan/20	1.045,00	ACT-20/21	4,77%	out/20	ACT-20/21	4,77%	nov/20	ANO-2020	0,00%	jan/20
SM-21/22	5,26%	jan/21	1.100,00	ACT-21/22	11,08%	out/21	ACT-21/22	8,82%	nov/21	ANO-2021	10,30%	jan/21
SM-22/23	10,18%	jan/22	1.212,00	ACT-22/23	6,46%	out/22	ACT-22/23	6,46%	nov/22	ANO-2022	11,50%	jan/22
SM-23/24	10,40%	jan/23	1.320,00	ACT-23/24	4,14%	out/23	ACT-23/24	4,14%	nov/23	ANO-2023	6,83%	jan/23
SM-24/25*	6,97%	jan/24	1.412,00	ACT-24/25	4,60%	out/24	ACT-24/25	4,60%	nov/24	ANO-2023	1,67%	nov/23
SM-25/26	7,60%	jan/25	1.518,00	ACT-25/26	5,40%	out/25	ACT-25/26	10,95%	nov/25	ANO-2024	4,14%	jan/24
SM-26/27	7,44%	jan/26	1.631,00							ANO-2025	5,67%	jan/25
										ANO-2026	5,80%	jan/26
ACUMULADO 126,97%				ACUMULADO 84,97%			ACUMULADO** 84,95%			ACUMULADO 127,48%		

* Salário Mínimo projetado 01/2026

** DEFASAGEM EM RELAÇÃO AO INPC

O REAJUSTE SALARIAL DEVE SER DE 10,95% PARA REPOR O INPC NÃO REPOSTO PELA ÁGUAS GUARIROBA NO PERÍODO DE 2015 A 2025. ESTE ÍNDICE SEQUEER SE EQUIPARA AO REAJUSTE DO SALÁRIO MÍNIMO E MENOS AINDA QUE O REAJUSTE TARIFÁRIO EM CAMPO GRANDE-MS.

2. Reajuste do Vale-Alimentação pela variação da Cesta Básica nas capitais produzidos pelo DIEESE.

Que os valores a contar de 01/11/2025 passe a R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais). Solicitamos que o reajuste anual do valor do vale-alimentação a partir do próximo ACT, seja feito com base na variação apurada mensalmente pelo DIEESE, que reflete de forma mais precisa a variação do custo no setor alimentício, considerando a variação nos 12 (doze) meses anteriores.

3. Abono Natalino

Que seja garantido aos empregados o abono natalino na forma de Vale Alimentação (Allelo ou outro fornecedor contratado) equivalente ao valor mensal estabelecido em ACT, a ser disponibilizado ao empregado até 20/12/2025.

4. Folga no Dia do Aniversário

O direito a uma folga remunerada no dia do aniversário do colaborador.



prevista em diversos Acordos Coletivos e Trabalho, como por exemplo: Empregados da Companhia de Saneamento de Juiz de Fora – MG; Empregados da Empresa de saneamento de Goiás; Federação dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação; Empresas Brasileiras de Hospitais; Empregados Urbanitários (energia e saneamento) de Rondônia; etc.

5. Empréstimo Sem Juros Pós-Férias

A Águas Guariroba propiciará ao empregado, no retorno de suas férias, um empréstimo de até 60% do seu salário bruto, sem cobrança de juros, com a possibilidade de parcelamento em até 6 (seis) vezes, conforme a escolha do próprio colaborador, com desconto automático em folha.

6. Tarifa Reduzida de Água para Colaboradores

Implantação do benefício de tarifa reduzida no consumo de água para os empregados da empresa, como reconhecimento e valorização dos profissionais que atuam diretamente na operação da companhia. Podendo escalonar o percentual de descontos conforme nível de remuneração.

7. Folga no Período do Carnaval

A concessão de folga, a ser ajustada uma forma de escalonamento, durante o período do Carnaval, considerando que este é um feriado prolongado com tradição cultural relevante e que pode contribuir para o descanso físico e mental dos colaboradores. Com o escalonamento os serviços essenciais não serão prejudicados.

8. Pagamento mínimo de Gratificação equivalente a 40% para quem exerce Cargo de Confiança (chefia)

Que seja estabelecido o mínimo de 40% de gratificação para quem exerce cargo de confiança na empresa. Caso não seja incluída essa gratificação que se cumpra o estabelecido no artigo 62º da CLT no parágrafo único.

“Art. 62.

...

Parágrafo único. *O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento)."*

9. Fornecimento de Uniformes

Que a empresa disponibilize anualmente aos seus empregados o total de 4 (quatro) jogos de uniformes. Isto porque, conforme relatado, 2 (dois) jogos não se mostram suficientes para atender as intempéries e ao volume de trabalho dos empregados e principalmente na própria preservação da imagem da instituição (Águas Guariroba).

10. Atingimento de Metas

Os empregados que muitas das vezes necessitam fazer retrabalhos por encontrarem obstáculos na execução de seus serviços, acabam penalizados ao não terem reconhecidos essas dificuldades em seus relatórios. Enquanto outras atividades que não correm esses riscos atingem suas metas com maiores



Há situações em que empregados da área operacional necessitam refazer serviços de outros que foram “mal” executados, talvez por pressa e metas, e acabam não atingindo a sua produtividade estabelecida.

11. Reavaliação de Rotas para desenvolvimento dos serviços

Importante que seja reavaliado as condições de trafegabilidade e de rotas na cidade de Campo Grande. Em função de seu crescimento desordenado, a facilidade de deslocamento que existia a 3 ou 4 anos atrás, hoje não existe mais. Na distribuição de serviços e cobrança de metas isso não vem sendo considerado ou não é reavaliado. Impacta diretamente na produtividade dos empregados.

12. Plano de Carreira

Implantação de fato do Plano de Carreiras com demonstração da possibilidade de crescimento e de promoções ao longo do período de suas atividades.

Há empregados que atuam na empresa a 5 (cinco) anos ou mais, e percebem os mesmos salários de qualquer empregado que seja contratado pela empresa, independentemente de sua experiência. Maior agilidade nos processos de mudança de classe dos empregados na carreira e/ou trilha.

13. Férias

O empregado possa de fato marcar a suas férias e poder gozá-las junto com sua família. Caso ocorra conflitos de datas, que os empregados possam ajustar entre eles ou com as suas chefias. Que dentre as prioridades que seja atendido critérios como: antiguidade na empresa; filhos menores; férias escolares; etc.

14. Dupla função

Os empregados da área operacional atualmente além do exercício de suas atividades operacionais, **exercem atividades e MOTORISTAS**, já que transportam outros empregados nos veículos e se tornam responsáveis tanto pelos equipamentos quanto pelas pessoas transportadas. Clara e inequívoca dupla função. Dezenas de empresas de saneamento do País já reconhecem essa situação e remuneram com uma determinada gratificação sobre os respectivos vencimentos bases. Isto posto, e em função da dupla função e alta responsabilização dos empregados que também atuam como motoristas, que seja considerada uma gratificação de 30% sobre o respectivos salários bases.

15. Danos aos Veículos

A responsabilização dos empregados em caso de acidentes e eventual ressarcimento de danos somente poderá ocorrer após as devidas apurações em processos administrativos e referendado pela JUSTIÇA DE TRÂNSITO. Que seja possibilitado o parcelamento por períodos que não comprometa a própria subsistência do trabalhador.

16. Capacitação Profissional

Que a empresa institua um Programa de Incentivo a capacitação profissional possibilitando a flexibilização de horário e participando de parte dos custos da formação desde que correlacionada as atividades da Águas Guariroba.

17. Piso Salarial

Considerando o índice para recomposição das perdas acumuladas em relação ao



18. Cesta Básica ou outra premiação

Estabelecer alguma premiação aos empregados que além do atingimento e/ou superação de metas, somados a "zero" faltas e "zero" atestados, como Cesta Básica ou alguma bonificação que premie esses trabalhadores.

19. PLR – Participação no Lucros e Resultados

Que seja melhorada a participação dos empregados da base no PLR, elevando a possibilidade de se receber até 1,5 Salários no caso de atingimento de metas.

DEMANDAS RECEBIDAS DOS EMPREGADOS QUE SERÃO APRESENTADAS A EMPRESA ÁGUAS GUARIROBA. NEM TODAS AS PROPOSTAS COMPÕEM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, MAS SERÃO ENCAMINHADAS E DEFENDIDAS JUNTO AOS NEGOCIADORES.

Atenciosamente,


Lázaro de Godoy Neto
Diretor Presidente
SINDAGUA-MS