

Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR019375/2020

COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR, CNPJ n. 76.484.013/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLAUDIO STABILE e por seu Diretor, Sr(a). PRISCILA MARCHINI BRUNETTA;

E

SIND TRAB NAS EMPR E AGUA, ESGOTO E SANEAMENTO DE MGA E REGIAO NOR PARANA, CNPJ n. 01.048.333/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEBASTIAO DA SILVA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de março.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores Assalariados, nas Empresas de Água, Esgoto e Saneamento**, com abrangência territorial em Altamira do Paraná/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Amaporã/PR, Araruna/PR, Atalaia/PR, Barbosa Ferraz/PR, Boa Esperança/PR, Brasilândia do Sul/PR, Campina da Lagoa/PR, Campo Mourão/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Colorado/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Diamante do Norte/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Farol/PR, Fênix/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Francisco Alves/PR, Goioerê/PR, Guairaçá/PR, Guaporema/PR, Icaraíma/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Iporã/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itambé/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Janiópolis/PR, Japurá/PR, Jardim Olinda/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Loanda/PR, Luiziana/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mato Rico/PR, Moreira Sales/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova Esperança/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Ourizona/PR, Paçandu/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Peabiru/PR, Pérola/PR, Planaltina do Paraná/PR, Porto Rico/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Mônica/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São João do Caiuá/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Tomé/PR, Sarandi/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Ubatã/PR, Umuarama/PR, Uniflor/PR e Xambê/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Em 01/03/2020, os salários nominais praticados em 29/02/2020 serão reajustados em **3,92% (três vírgula noventa e dois por cento)**, reajuste a ser aplicado na remuneração base (códigos 6154, 100, 108, 557 e 115), referindo-se ao zeramento do índice oficial do INPC relativo ao período de 01/03/2019 a 29/02/2020.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em face do ajustado e consoante o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, as partes dão por reconstituídos os salários até **29/02/2020**.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em face do reajuste concedido, os salários iniciais de contratação da Companhia passam a ser os seguinte:

Carreira	Posição Step	Salário Inicial
Operacional	1A	1.750,10
Técnica	1A	3.043,65
Profissional	1A	5.353,79

#### CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO ACT 2021/2022

Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/03/2021 a 28/02/2022, ficando reajustada todas as cláusulas a partir de 01/03/2021 pelo INPC, referindo-se ao zeramento do índice oficial do INPC relativo ao período de 01/03/2020 a 29/02/2021.

#### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

##### CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO

A SANEPAR manterá, como data limite de pagamento aos seus empregados, o último dia útil de cada mês.

#### DESCONTOS SALARIAIS

##### CLÁUSULA SEXTA - VALE TRANSPORTE

A Sanepar, a partir do ACT 2019/2020 em atendimento a proposta dos sindicatos, subsidiará o vale transporte no que exceder a 0,5% (zero vírgula cinco por cento) do salário dos empregados por meio de desconto em folha de pagamento, não se incorporando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, conforme norma interna IT/RHU/0090, art. 4º da lei 7.418/85 e art 6º, I do decreto 95247/87.

#### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

##### CLÁUSULA SÉTIMA - ANTECIPAÇÃO 1ª PARCELA DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Atendendo ao pleito dos sindicatos, o empregado a partir de até 60 dias da data em que foi firmado o presente acordo poderá optar pela data do recebimento da 1ª. Parcela do 13º. Salário, entre os meses de janeiro a novembro, observando as datas limite de pagamento, independentemente do período de férias.

#### OUTRAS GRATIFICAÇÕES

##### CLÁUSULA OITAVA - ABONO

Será pago no dia 30/12/2020, em caráter indenizatório, sem natureza salarial, exclusivamente para o presente acordo, abono no valor equivalente a 110% (Cento e dez por cento) de 1 (uma) remuneração base (códigos 6154, 100, 108, 557, 115 e 212, quando existentes, excluídas todas e quaisquer outras parcelas), acrescido do valor fixo, de R\$ 2.502,23 (dois mil, quinhentos e dois reais e oitenta e vinte e três centavos).

já corrigido pelo INPC do período, aos empregados representados pelo sindicato subscritor do presente acordo.

Independentemente da natureza indenizatória da parcela, conforme acordado entre as partes, sobre o referido valor incidirão os tributos fiscais, procedendo-se os recolhimentos quando devidos em razão da legislação tributária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos, afastados (exceto por auxílio-maternidade e auxílio acidente de trabalho) e/ou desligados a partir de 01/01/2020, farão jus ao valor proporcional ao período que tiverem trabalhado na empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficam excluídos do recebimento do presente abono:

- a) aposentados por invalidez;
- b) demitidos por justa causa;
- c) empregados que venham a aderir ao PAI - Programa de Aposentadoria Incentivada com quitação do contrato de trabalho, conforme regulamento do PAI.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para os empregados que assim desejarem, estes poderão optar pela antecipação da parcela fixa, no valor correspondente, a ser paga no mês de agosto/2020.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica estabelecida nas mesmas condições o pagamento do referido abono na folha de pagamento de dezembro/2021, considerando o reajuste da parcela fixa pelo índice do INPC relativo ao período de 01/03/2020 a 28/02/2021.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - BASE DE CÁLCULO

O adicional de insalubridade, para as funções consideradas insalubres mediante perícia interna realizada pela empresa, será calculado com base no salário inicial da tabela salarial da companhia para a função.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - INDENIZAÇÃO PARA INSTRUTORES DE TREINAMENTO

As verbas pagas aos empregados que dentro da formação técnica ou profissional do cargo que ocupam na empresa atuarem como instrutores em treinamentos realizados pela Companhia, tem caráter indenizatório pela transferência e repasse de conhecimentos, não integrando a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos salariais.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A SANEPAR pagará, de forma não cumulativa com qualquer outro adicional, o adicional de penosidade no percentual de 10% (dez por cento) a ser calculado sobre o salário inicial da tabela salarial da companhia para a função pertencente a carreira de nível médio, apenas para os empregados que desempenham exclusivamente as atividades/tarefas de leitura de medidores, monitores de campo, de atendimento 115 e atendentes de serviços comerciais que realizam exclusivamente atividades de atendimento personalizado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o empregado perderá o direito ao recebimento do adicional de penosidade caso deixe de executar as atividades/tarefas acima referidas.



## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO LITORAL

A Sanepar concederá no mês de **novembro de 2020**, para a cobertura da elevação exacerbada dos itens que compõe o custo de vida durante todo o período de temporada de verão no litoral paranaense, para os empregados ativos lotados na GRLI – Gerência Regional do Litoral, o valor, em espécie de R\$ 1.102,13 (Um mil, cento e dois reais e treze centavos), mediante crédito em folha de pagamento sem natureza salarial, conforme o artigo 457, parágrafo 2º da CLT, a título de ajuda de custo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O benefício será concedido enquanto perdurar a exacerbada elevação do custo de vida, por ocasião da temporada de verão no litoral, por além das estatísticas dos índices oficiais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O presente benefício será aplicado também para os empregados de outras Unidades que residam e trabalhem no litoral do Estado. Não se aplicando aos empregados que apenas realizem viagens ao litoral, sujeitos à prestação de contas por meio de relatório de viagem ou de despesas diversas.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AJUDA DE CUSTO ATIVIDADE

A empresa concederá exclusivamente para os empregados que executem atividades moderadas e/ou intensas, conforme norma interna, a ajuda de custo no valor de R\$ 151,80 (cento e cinquenta e um reais e oitenta centavos) por mês trabalhado, mediante crédito em folha de pagamento, sem natureza salarial, conforme o artigo 457, parágrafo 2º da CLT, a título de ajuda de custo atividade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados admitidos, afastados por auxílio-maternidade, auxílio acidente de trabalho, auxílio doença, férias, etc e/ou desligados, farão jus ao valor proporcional ao período que tiverem trabalhado na empresa.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA DE CUSTO MATERIAL ESCOLAR

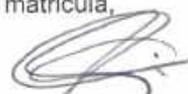
A Sanepar concederá no mês de janeiro/2021, mediante apresentação do comprovante de matrícula, limitado ao mês de março/2020, para os empregados ou empregadas que recebem até R\$ 3.772,35, representados pelos códigos 100, 212, 6154, que possuem filho legítimo, legitimado ou que detém a guarda e enteado devidamente registrado no cadastro de Gestão de Pessoas da Sanepar, cursando do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, o valor em espécie de R\$ 41,56 (quarenta e um reais e cinquenta e seis centavos), mediante crédito em folha de pagamento, sem natureza salarial, conforme o artigo 457, parágrafo 2º da CLT, a título de ajuda de custo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Terão direito ao benefício os empregados ou empregadas, nas condições acima, que possuam mais de 90 dias de vínculo empregatício e desde que não estejam afastados por invalidez junto ao INSS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento do benefício é por dependente. Assim, caso marido e esposa sejam empregados da Companhia, somente um dos empregados terá direito a receber a ajuda de custo material escolar.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA DE CUSTO UNIFORME

A Sanepar concederá no mês de janeiro/2021, mediante apresentação do comprovante de matrícula,



limitado ao mês de março/2021, para os empregados ou empregadas que recebem até R\$ 2.121,95, representados pelos códigos 100, 212, 6154, que possuem filho legítimo, legitimado ou que detém a guarda e enteado devidamente registrado no cadastro de Gestão de Pessoas da Sanepar, cursando do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, o valor em espécie de R\$ 165,04 (cento e sessenta e cinco reais e quatro centavos), mediante crédito em folha de pagamento, sem natureza salarial, conforme o artigo 457, parágrafo 2º da CLT, a título de ajuda de custo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Terão direito ao benefício os empregados ou empregadas, nas condições acima, que possuam mais de 90 dias de vínculo empregatício e desde que não estejam afastados por invalidez junto ao INSS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O pagamento do benefício é por dependente. Assim, caso marido e esposa sejam empregados da Companhia, somente um dos empregados terá direito a receber a ajuda de custo uniforme.

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL REGIONAL DE HABITAÇÃO FOZ DO IGUAÇÚ

A SANEPAR pagará, mensalmente, aos empregados, lotados até 28/02/2019 na cidade de Foz do Iguaçu-Pr, à exceção daqueles que residam em imóveis cedidos pela mesma, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário nominal (código 100), a título de auxílio habitação, não incorporável aos salários.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados contratados e ou transferidos internamente a partir de 01/05/2019, não farão jus a este benefício.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Sanepar, a partir de 01/03/2020, concederá este benefício, no valor bruto mensal de R\$ 1.230,90 (Um mil, duzentos e trinta reais e trinta e noventa centavos) a todos os seus empregados, com base no programa de alimentação do trabalhador – PAT, já reajustado pelo INPC do período, e sem que a parcela tenha natureza salarial, conforme o artigo 457, parágrafo 2º da CLT, mediante crédito em cartão magnético ou sistema equivalente. Fica autorizado, pelo presente instrumento, o desconto salarial, na rubrica, à base de R\$ 36,92 (trinta e seis reais e noventa e dois centavos) mensais, a título de contribuição do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Atendendo ao pleito dos sindicatos, a Companhia em até 60 dias da assinatura do presente acordo, antecipará o pagamento do auxílio alimentação/refeição para o dia 15 de cada mês.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE

Fica mantida a ampliação da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, para mais 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da mãe biológica ou adotiva, até o final do primeiro mês após o parto, na forma do artigo 1º, parágrafo 1º, da lei nº 11.770/2008. No período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda da prorrogação.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE



Em atenção ao disciplinado no artigo 389, parágrafo 1º da CLT e nas portarias 3.296/86 e 670/97 do Ministério do Trabalho, as empresas pagarão, em caráter indenizatório e mediante processo de reembolso, às suas empregadas, bem como aos seus empregados detentores da guarda exclusiva de filhos, a título de auxílio-creche, sem natureza salarial, conforme súmula nº 310 do Superior Tribunal de Justiça – STJ, o valor mensal de R\$ 664,17 (seiscentos e sessenta e quatro reais e dezessete centavos) para período integral e R\$ 332,07 (trezentos e trinta e dois reais e sete centavos) para meio período, por filho na idade entre 06 (seis) meses a 06(seis) anos e 11(onze) meses.

O referido valor poderá ser utilizado como auxílio no pagamento de babás, em atendimento ao objetivo da lei, devendo a(o) empregada(o) beneficiada(o) atender ao contido na norma interna PF/RHU/065 para fazer jus ao respectivo reembolso.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL**

As partes, de comum acordo, e com base no artigo 7º inciso XXVI da CF/88 ajustam que a empresa fornecerá aos seus empregados, excluindo-se os aposentados por invalidez, reclusão e inquérito judicial, no mês de dezembro próximo, um kit contendo produtos tradicionais da época, ficando reconhecido, por negociação, o caráter indenizatório do benefício.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE**

Fica concedida, a partir da assinatura deste acordo, ampliação da licença paternidade, por 15 (quinze) dias, nos termos do art. 1º, inciso II da Lei 11.770, de 09 de setembro de 2.008, incluído pela Lei 13.257/2016, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa envidará esforços administrativos e financeiros no sentido de manter programa de qualificação profissional dos seus empregados, objetivando a melhoria da produtividade e a ampliação de conhecimentos, ficando desde logo ajustado o caráter de parcela não salarial deste incentivo, que poderá ocorrer mediante a participação do empregado em cursos, seminários, palestras, que sejam do seu interesse, os quais poderão ocorrer em períodos noturnos ou em finais de semana, tanto nas cidades onde o empregado preste o seu trabalho regular, como noutras onde tais instrumentos de treinamento sejam realizados, sendo que a participação dos empregados, não será considerada como caráter de tempo extraordinário, tendo em vista o interesse mútuo no progresso cultural, profissional e social que o programa irá oportunizar.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA POR FALECIMENTO**



Atendendo ao pleito dos sindicatos, a Sanepar concederá aos empregados por ocasião de morte de parente próximo (cônjuge, filhos, pais), liberação de 5 (cinco) dias úteis de trabalho a partir da data do falecimento.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Fica mantida a liberação por ocasião de falecimento de irmãos, avós, netos e sogros ou pessoa que viva sob sua dependência econômica de 3 (três) dias úteis de trabalho a partir da data do falecimento.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA PARA ACOMPANHAMENTO MÉDICO DE FAMILIAR (CÔNJUGE E PAIS)**

A Sanepar concederá aos empregados licença para acompanhamento de familiares (cônjuge ou pais) 12 horas por ano para consultas médicas, 40 horas por ano para acompanhamento em casos de cirurgia, internamento e recuperação domiciliar. Acima de 40 horas ano, a liberação será mediante compensação, limitada a 28 horas por ano, devendo ocorrer até 6 meses após a liberação.

#### **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS EMPREGADOS**

A empresa concederá assistência jurídica própria para a defesa dos empregados da Companhia que no exercício regular de suas funções e do direito, por conta de questões decorrentes exclusivamente de tal natureza, venham a enfrentar situações jurídicas que necessitem desse apoio, pelo prazo que perdurarem as demandas. Em hipótese alguma a empresa arcará com despesas processuais e honorários de advogados contratados pelo próprio empregado.

#### **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Fica acordado entre as partes a compensação de jornada, com fundamento no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal e artigo 611-A, inciso I da CLT, mediante folga, de dias úteis entre final de semana e feriado (dias ponte), ou ainda, em outras datas, com acréscimo de jornada em outros dias, a ser definido em documento interno. Os acréscimos de jornada não serão computados, em qualquer hipótese, como hora extraordinária.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para empregados que possuem banco de horas, as horas de compensação poderão ser lançadas para o referido banco.

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecido, nos moldes do artigo 7º inciso XIII da Constituição Federal que a jornada de trabalho a ser praticada na empresa será de oito (08) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado. Para efeito de cálculo de horas extras será adotado o divisor 200



(duzentos), excetuando-se as jornadas legais de 6 (seis), 5 (cinco) e 4 (quatro) horas, praticadas para atividades e categorias diferenciadas, que possuem divisores próprios: 180 (cento e oitenta), 150 (cento e cinquenta) e 80 (oitenta) horas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO MÓVEL**

Fica acordado que a empresa poderá instituir horário móvel de trabalho para as Unidades ou Setores em que entenda ser necessária a sua aplicação, mediante registro de jornada, nos seguintes moldes:

Destina-se a todos os colaboradores efetivos da Companhia, exceto aqueles que trabalham em regime de escalas, ou em horários que por natureza da atividade não admitam tal flexibilidade.

##### **HORÁRIO NÚCLEO:**

É o espaço de tempo em que se torna obrigatória a presença dos colaboradores, e que se estende das 09:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h.

##### **FORMA DE COMPENSAÇÃO**

A compensação deverá ser aplicada no mesmo dia laborado, observando-se:

Entrada permitida manhã: 07:30 às 09:00

Saída permitida da manhã: 12:00 às 13:00

Entrada permitida da tarde: 13:00 às 14:00

Saída permitida da tarde: 17:00 às 18:30

Intervalo intra-jornada mínimo: 01 (uma) hora para jornada de 08 horas e de 15 minutos para jornada de 06 horas.

Atendidas estas condições acima, as Unidades, poderão adotar o horário móvel que melhor lhe convenha, dentro de suas necessidades.

#### **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

##### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DE JORNADA P/ EMP. C/ FILHOS PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Será concedida exclusivamente para empregados que possuem filho legítimo, legitimado ou que detém a guarda, com deficiência, redução da jornada de trabalho de até 50%, limitada a jornada diária mínima de 4 horas, para acompanhamento, quando em processo de habilitação ou reabilitação, bem como para atendimento para suas necessidades diárias básicas, sem redução salarial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos casos em que o pai e mãe sejam empregados da Companhia, a redução da carga horária será concedida, mediante opção à apenas um deles.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O(A) empregado(a) para que seja contemplado(a) com o presente benefício deverá firmar declaração de que seu cônjuge ou companheiro(a) não é atendido(a) por instituto de redução de jornada de trabalho perante quaisquer das esferas do governo (municipal, estadual ou federal) e apresentar cópia da CTPS do cônjuge.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não serão contemplados também os empregados(as) que o seu cônjuge ou companheiro(a) não tenha vínculo empregatício, bem como os que ocupem função gratificada.



**PARÁGRAFO QUARTO:** O presente benefício será apenas e tão somente para proporcionar cuidados especiais a filhos que necessitem dedicação diária, tratamentos especiais e/ou diferenciados, em função de patologias de caráter grave, mediante análise individual de cada caso com a apresentação de requerimento, atestado e/ou declaração médica contendo definição da patologia/deficiência, período de acompanhamento, podendo ser renovado por igual período, conforme a necessidade, por meio de termo aditivo ao contrato individual de trabalho do empregado e comprovante de que reside no mesmo endereço.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A empresa, a qualquer tempo, poderá realizar visitas domiciliares, solicitar quaisquer documentos a que julgue necessários para comprovar a situação.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALA DE TRABALHO EM REGIME DE TURNO ININTERRUPTO 24 HS DE REVEZ. 6X4 8HS

Estabelece escala de revezamento para turnos ininterruptos de trabalho de 06(seis) dias de trabalho por 04(quatro) dias de descanso, dos quais: 02(dois) sendo para compensação de jornada, que fica esta (compensação) desde logo expressamente autorizada, e 02(dois) de folga efetiva.

Que a jornada de cada turno será de 08 (oito) horas, com um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição, o qual será devidamente registrado e cumprido pelos trabalhadores, sem que tal fato enseje o direito aos empregados de postularem jornada extraordinária sobre o referido intervalo, tendo em vista a concessão do mesmo, dentro da jornada, gerar benefício à saúde e à segurança física do trabalhador.

Que a presente escala é adotada com base no art. 7º inciso XIV da CF/88, artigo 611-A, inciso XII da CLT e nas Súmulas 423 e 85 inciso I do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, especialmente fixada para o atendimento de pleito trazido por parte dos próprios empregados, como sendo esta a escala de trabalho que proporciona maiores benefícios à saúde e à segurança física dos trabalhadores, e que melhor atende a empresa no seu aspecto operacional.

As partes concordam que não há qualquer obrigação de concessão, por parte da empresa, no fornecimento provisório do uso de táxis e na indenização por ausência/insuficiência de transporte público regular.

Que as partes concordam que horas extras habitualmente laboradas em domingos e feriados por conta da própria escala não poderão ser utilizadas como parâmetro para invalidar o presente ajuste e gerar descaracterização do acordo de compensação existente na escala adotada, nem mesmo o pagamento da 7ª. e da 8ª. horas como extraordinárias, com base na Súmula 85, inciso IV do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, por se tratar de cláusula coletiva mais benéfica ao trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** a presente cláusula abrange única e especificamente os empregados que atuam nas funções de: agente de suporte operacional, técnicos químicos, técnicos ambiental e técnicos práticos especializados representados pelos Sindicatos subscritores que estejam lotados nas Gerências (GPDAG – Gerência Produção de Água, GTEG – Gerência Tratamento de Esgoto, em todos os seus postos de serviços operacionais (centro de controle operacional (macro distribuição e reservatórios), produção (ETAs, ETEs), GRLI – Gerência Regional Litoral e GRUV – Gerência Regional União da Vitória (São Mateus do Sul - Estações de Tratamento de Água e Esgoto e Estação de Tratamento de água)

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica mantido que na GRGA - Gerência Regional de Guarapuava ( Estação de Tratamento de Água de Laranjeiras do Sul, na Estação de Tratamento de Água de Quedas do Iguaçu, na Captação de Guarapuava e na Estação de Tratamento de Água de Guarapuava), GRPG – Gerência Regional de Ponta Grossa ( Captações e Estações de Tratamento de Água), Gerência Regional de Pato Branco (estação de tratamento de água), Gerência Regional de Telêmaco Borba (estação de tratamento de água), GRMA - Gerência Regional de Maringá Maringá (CCO Centro de Controle Operacional), GRCM - Gerência Regional de Campo Mourão (Estação de Tratamento de Água), GRAP - Gerência Regional de Apucarana (estação de Tratamento de água de Ivaiporã), há a possibilidade de realização dessa escala com as restrições e limitações da localidade estabelecidas nas respectivas cláusulas deste ajuste coletivo. Fica mantido o intervalo de 30 (trinta) minutos para repouso e refeição, conforme dispõe o artigo 611-A DA



CLT, inciso III c/c o artigo 611-B, parágrafo único.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A escala 6x4 poderá ser implantada em outras localidades desde que:

- a) Sistemas ininterruptos de funcionamento (24 horas);
- b) Solicitação formal de todos os empregados;
- c) Existência/comprovação de local para descanso/refeição;
- d) Solicitação formal do sindicato da categoria dos empregados;
- e) Desnecessidade de contratação de mais empregados.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS

Fica acordado que a empresa poderá instituir, mediante registro de jornada, Banco de Horas nas Unidades ou Setores em que entenda ser necessária a sua aplicação, por meio de Termo Aditivo ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, mediante assembléia sindical específica, cuja implementação obedecerá as seguintes diretrizes que ficam fazendo parte integrante do presente ajuste:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O banco de horas se aplica a todos os empregados com exceção dos que são isentos de marcação de ponto, dos que pertencem à escala de horário ou revezamento e daqueles cuja atividade não admita a possibilidade, nos seguintes moldes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Compreende-se como hora extra de trabalho a ser integrada ao banco de horas para reposição/compensação ou pagamento aquela praticada além da jornada normal de trabalho até o limite estabelecido na legislação, resguardando o direito do empregado ao repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O adicional a ser aplicado sobre as horas extras é de 50% (cinquenta por cento) para as realizadas nos dias normais de trabalho e de 100% (cem por cento) para as realizadas nos dias destinados a folgas e feriados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A realização de horas extras apenas será permitida quando necessária e formalmente aprovada previamente a sua realização pelo superior imediato do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** As faltas e atrasos injustificados ou que não forem autorizados pelo superior imediato não serão incluídas para efeito de banco de horas.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Do total de horas extras efetivamente realizadas, metade serão pagas no mês subsequente a realização e a outra metade serão lançadas no banco de horas, até o limite de 20 (vinte) horas mensais ou 200 (duzentas) horas anuais.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O zeramento ocorrerá em até 12 (doze) meses. As horas de crédito/débito lançadas no banco até o 12º mês serão obrigatoriamente pagas e/ou descontadas até o 13º mês, com o acréscimo legal, zerando o saldo existente no banco de horas.

A partir do presente acordo, o zeramento (pagamento/desconto) ocorrerá no mês de março de cada ano.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Na hipótese de saldo devedor, o empregado será convocado à reposição das respectivas horas, sem direito à remuneração respectiva, sendo possível à reposição de horas em quaisquer dias da semana, inclusive sábados, domingos e feriados. O empregado estará obrigado a atender a determinação da empresa, sob pena de sofrer o desconto das referidas horas, ressalvada a ausência justificada. Justificada a ausência, ainda assim as horas correspondentes serão levadas a débito, no "banco de horas", no período subsequente de 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO NONO:** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o saldo credor de horas será pago como extra com o adicional legal, na forma do artigo 59, § 3º da CLT, sendo que o saldo devedor será descontado dos haveres rescisórios.



**PARÁGRAFO DÉCIMO:** As horas lançadas e liquidadas no "banco de horas", decorrentes do regime de compensação de trabalho aqui estabelecido, não gerarão reflexos em nenhuma parcela legal contratual decorrente do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** Casos excepcionais serão analisados individualmente mediante justificativa da respectiva Unidade e aprovação do Diretor Administrativo e do Diretor da área a que pertença o empregado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** No caso de existência de débito do empregado para com o Banco de Horas, visando a quitação de tais horas de débito, a empresa poderá ampliar o percentual de lançamento das horas extras acima de 50%, podendo chegar a 100%.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** Ficam ressalvadas aquelas que, não compensadas no prazo ajustado serão devidas como extraordinárias, se caracterizada a habitualidade.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** Em caso de transferência do empregado para uma base sindical onde não possua acordo de banco de horas, as horas de crédito serão usufruídas e as de débito serão descontadas até o mês subsequente a efetivação da transferência.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

#### I- FRACIONAMENTO DE FÉRIAS EM DOIS PERÍODOS COM OPÇÃO DE ABONO PECUNIÁRIO

As férias poderão ser fracionadas em dois períodos quando o empregado optar em receber o abono pecuniário. Nessa situação, o empregado poderá ter um período de no mínimo 10 (dez) dias de férias e outro no mínimo de 5 (cinco) dias. Em qualquer dos casos, os períodos são contados em dias corridos.

O abono pecuniário previsto no artigo 143 da CLT será pago no mês em que o empregado optar pelo abono (1º ou 2º período).

#### II - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS EM TRÊS PERÍODOS SEM A OPÇÃO DE ABONO PECUNIÁRIO

Para os empregados que não optarem pelo abono pecuniário, o parcelamento de férias poderá ser feito em até (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, nos termos do artigo 134, § 1º da CLT.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO: FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2020

a) Para os empregados que tenham completado o período aquisitivo de férias poderão optar pelo incentivo de férias de final de ano com o desconto de apenas 10 (dez) dias, nas seguintes datas:

07/12/2020 a 18/12/2020

14/12/2020 a 25/12/2020



28/12/2020 a 08/01/2021

04/01/2021 a 15/01/2021

**PARÁGRAFO SEGUNDO: FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2021**

a) Para os empregados que tenham completado o período aquisitivo de férias poderão optar pelo incentivo de férias de final de ano com o desconto de apenas 10 (dez) dias, nas seguintes datas:

06/12/2021 a 17/12/2021

13/12/2021 a 24/12/2021

20/12/2021 a 31/12/2021

03/01/2022 a 14/01/2022

**III – DISPOSIÇÕES GERAIS ACERCA DAS FÉRIAS**

a) A quitação das férias ocorrerá na data de cada período fracionado, com base na remuneração praticada no período de efetiva fruição.

b) O pagamento das férias ocorrerá na mesma proporção do fracionamento das férias, na folha de pagamento do mês que antecede o início do período de sua fruição.

c) Aos empregados com férias inferiores a 30 dias, conforme estabelece o artigo 130 da CLT, poderão ter o fracionamento de férias e/ou abono pecuniário observando a regra do artigo 134, § 1º da CLT e, em especial, o fracionamento pactuado pelas partes e previsto nesta cláusula.

d) Os períodos de férias serão computados em dias corridos e terão início em dia útil de trabalho do empregado. Além disso, o início das férias não poderá coincidir com o período de dois dias que antecede o feriado ou dia de repouso remunerado, nos termos do artigo 134, §3º da CLT

**REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

Fica possibilitado o desconto do adiantamento da remuneração de férias, em até 08 (oito) parcelas, mensais e consecutivas, desde que assim requerido pelo empregado, facultado também a este, mediante prévia e expressa manifestação, o direito de não receber de modo adiantado o valor correspondente aos dias de gozo das férias, optando por recebê-los à época do pagamento salarial, sem prejuízo da percepção adiantada de 1/3 previsto na Constituição Federal e do abono de férias, quando existente.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

A título de gratificação de férias, além do 1/3 constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, a empresa pagará, por ocasião do gozo das férias, a todos empregados que fizerem jus ao benefício nos moldes legais, a quantia equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso, da carreira de nível médio da tabela salarial da companhia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Sanepar concederá para empregadas que venham a ser vítimas de violência doméstica, licença remunerada de 10 (dez) dias a contar do dia subsequente ao fato, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência, emitido pela autoridade policial competente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso a empregada se afaste do trabalho em decorrência de atestado médico que confirme a incapacidade para o trabalho, por período inferior ao estabelecido nesta cláusula, terá direito à licença pelos dias faltantes até completar 10 (dez) dias.

## **RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A Sanepar promoverá a liberação, com remuneração, do dirigente sindical que ocupe a função de Presidente, Diretor-Presidente ou a quem este indicar, como seu substituto, para acima de 200 representados, mediante a solicitação do mesmo. Além de seu presidente, mediante solicitação, poderá ocorrer a liberação de 1 Diretor Sindical, para cada 1.000 representados. A liberação dos indicados será precedida de análise de possibilidade técnica pela empresa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÕES**

A Sanepar manterá reuniões bimestrais com os sindicatos, objetivando a tratativa de assuntos de interesse dos empregados, inclusive no que tange aos temas objeto do presente ajuste.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DOS DESCONTOS SALARIAIS**

Por força do presente acordo, em conformidade com o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal vigente, artigo 462 da CLT e Súmula 342 do TST, a Empresa fica autorizada a efetuar descontos em folha de pagamento de seus empregados, a título de mensalidades, seguros, empréstimos e outros descontos relativos a despesas diversas, os valores serão informados mensalmente pelo Sindicato. Os comprovantes e autorizações individuais para desconto ficarão sob a guarda e responsabilidade do sindicato.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** o Sindicato se compromete a entregar conforme cronograma da Empresa, por meio eletrônico/magnético, de acordo com os padrões técnicos adotados pela Empresa, as informações necessárias para a efetivação dos descontos a título de mensalidades, seguros e diversos. O arquivo



eletrônico será acompanhado de relação escrita que demonstre as movimentações do mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese da Empresa ser acionada judicial ou extrajudicialmente em razão de desconto considerado indevido, pelo empregado ou pela justiça do Trabalho, o Sindicato se obriga a prestar as informações necessárias e fornecer documentos hábeis para subsidiar a defesa da Empresa, independentemente de notificação ou intimação judicial, bem como, concorda e autoriza desde já, seja pela Empresa efetuada compensação das importâncias eventualmente devolvidas em execução judicial ao empregado reclamante. A compensação far-se-á nos valores que a Empresa deva repassar ao Sindicato.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** fica acordado que a Empresa acatará pedido de suspensão de desconto de mensalidade em folha de pagamento feito pelo empregado, desde que encaminhado pelo Sindicato.

**PARÁGRAFO QUARTO:** fica estabelecido entre as partes que o cancelamento de qualquer débito já processado, à exceção dos casos previstos no parágrafo 3º, deverá ser efetuado diretamente junto ao Sindicato, atuando a Empresa somente como agente de pagamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados, a contribuição assistencial definida pela categoria em assembleia (2/30 avos), fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, assegurada a ampla participação de todos os integrantes da categoria (art. 513 da CLT), sendo que a metade (1/30 avos) será descontada na folha de pagamento do 2º mês subsequente a assinatura do presente acordo e o restante (1/30 avos) na folha de pagamento do mês de março/2021. O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente aos Sindicatos o direito a oposição no prazo de 30 dias a partir da assinatura do presente acordo para o desconto da 1ª parcela e no mês de fevereiro/2021 para o desconto da 2ª parcela, podendo a oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, via e-mail diretamente ao sindicato ou encaminhamento de carta via Correios (aviso de recebimento). A presente cláusula está sendo firmada partindo da premissa de que a negociação coletiva é direito fundamental dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI da CF), de que o negociado prevalece sobre o legislado (art. 611-B, XXVI) e que o Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do trabalho – OIT admite a dedução de cotas sindicais dos não associados, que se beneficiam da contratação coletiva (CLS-OIT nº 326).

**PARÁGRAFO ÚNICO:** o Sindicato assume total responsabilidade pela divulgação aos empregados do direito à oposição e pelas informações prestadas, na hipótese da Companhia ser acionada judicial ou extrajudicialmente, em razão de desconto considerado indevido pelo empregado ou pela Justiça do Trabalho. O Sindicato desde já autoriza a Sanepar a descontar do repasse mensal o valor devido ou na ausência de repasse, efetuar a cobrança ao Sindicato.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - REVOGAÇÃO**

Ficam expressamente revogadas as cláusulas e condições estabelecidas em acordos pretéritos que não tenham sido objeto de expressa discussão, alteração ou renovação no presente ajuste ou que, mesmo renovadas, com este conflitem.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO**

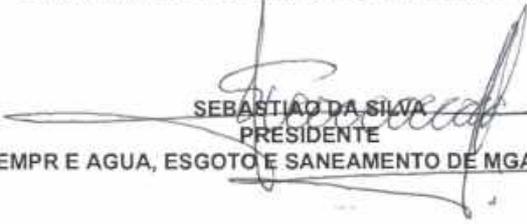
As partes signatárias do presente acordo elegem o Foro da Justiça do Trabalho de Curitiba-Pr para nele



serem dirimidas quaisquer dúvidas oriundas do presente ajuste.

CLAUDIO STABILE  
PRESIDENTE  
COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR

PRISCILA MARCHINI BRUNETTA  
DIRETOR  
COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR

  
SEBASTIAO DA SILVA  
PRESIDENTE  
SIND TRAB NAS EMPR E AGUA, ESGOTO E SANEAMENTO DE MGA E REGIAO NOR PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)