

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020028/2024  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 06/05/2024 ÀS 15:40

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

E

SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 77.974.434/0001-17, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). EDGARD MONTANARINI;

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 2024 a 28 de fevereiro de 2026 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 Administradores**, nos termos da Lei 4.769/65 e Lei 7.321/85, com abrangência territorial em Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/PR, Alto Paraíso/PR, Alto Paraná/PR, Alto Piquiri/PR, Altônia/PR, Alvorada do Sul/PR, Amaporã/PR, Ampére/PR, Anahy/PR, Andirá/PR, Ângulo/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Apucarana/PR, Araongas/PR, Arapoti/PR, Arapuã/PR, Araruna/PR, Araucária/PR, Ariranha do Ivaí/PR, Assaí/PR, Assis Chateaubriand/PR, Astorga/PR, Atalaia/PR, Balsa Nova/PR, Bandeirantes/PR, Barbosa Ferraz/PR, Barra do Jacaré/PR, Barracão/PR, Bela Vista da Caroba/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Bituruna/PR, Boa Esperança do Iguaçu/PR, Boa Esperança/PR, Boa Ventura de São Roque/PR, Boa Vista da Aparecida/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Bom Jesus do Sul/PR, Bom Sucesso do Sul/PR, Bom Sucesso/PR, Borrazópolis/PR, Braganey/PR, Brasilândia do Sul/PR, Cafeara/PR, Cafelândia/PR, Cafezal do Sul/PR, Califórnia/PR, Cambará/PR, Cambé/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/PR, Campina do Simão/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Bonito/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro/PR, Campo Mourão/PR, Cândido de Abreu/PR, Cândói/PR, Cantagalo/PR, Capanema/PR, Capitão Leônidas Marques/PR, Carambeí/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/PR, Castro/PR, Catanduvas/PR, Centenário do Sul/PR, Cerro Azul/PR, Céu Azul/PR, Chopinzinho/PR, Cianorte/PR, Cidade Gaúcha/PR, Clevelândia/PR, Colombo/PR, Colorado/PR, Congonhinhas/PR, Conselheiro Mairinck/PR, Contenda/PR, Corbélia/PR, Cornélio Procópio/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vivida/PR, Corumbataí do Sul/PR, Cruz Machado/PR, Cruzeiro do Iguaçu/PR, Cruzeiro do Oeste/PR, Cruzeiro do Sul/PR, Cruzmaltina/PR, Curitiba/PR, Curiúva/PR, Diamante do Norte/PR, Diamante do Sul/PR, Diamante D'Oeste/PR, Dois Vizinhos/PR, Douradina/PR, Doutor Camargo/PR, Doutor Ulysses/PR, Enéas Marques/PR, Engenheiro Beltrão/PR, Entre Rios do Oeste/PR, Esperança Nova/PR, Espigão Alto do Iguaçu/PR, Farol/PR, Faxinal/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Fênix/PR, Fernandes Pinheiro/PR, Figueira/PR, Flor da Serra do Sul/PR, Florai/PR, Floresta/PR, Florestópolis/PR, Flórida/PR, Formosa do Oeste/PR, Foz do Iguaçu/PR, Foz do Jordão/PR, Francisco Alves/PR, Francisco Beltrão/PR, General Carneiro/PR, Godoy Moreira/PR, Goioerê/PR, Goioxim/PR, Grandes Rios/PR, Guaíra/PR, Guairaçá/PR, Guamiranga/PR, Guapirama/PR, Guaporema/PR, Guaraci/PR, Guaraniaçu/PR, Guarapuava/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Honório Serpa/PR, Ibaiti/PR, Ibema/PR, Ibiporã/PR, Icaraima/PR, Iguaçu/PR, Iguatu/PR, Imbaú/PR, Imbituva/PR, Inácio Martins/PR, Inajá/PR, Indianópolis/PR, Ipiranga/PR, Iporã/PR, Iracema do Oeste/PR, Irati/PR, Iretama/PR, Itaguajé/PR, Itaipulândia/PR, Itambaracá/PR, Itambé/PR, Itapejara d'Oeste/PR, Itaperuçu/PR, Itaúna do Sul/PR, Ivaí/PR, Ivaiporã/PR, Ivaté/PR, Ivatuba/PR, Jaboti/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jaguariaíva/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/PR, Jataizinho/PR, Jesuítas/PR, Joaquim Távora/PR, Jundiá do Sul/PR, Juranda/PR, Jussara/PR, Kaloré/PR, Lapa/PR, Laranjal/PR, Laranjeiras do Sul/PR, Leópolis/PR, Lidianópolis/PR, Lindoeste/PR, Loanda/PR,

Lobato/PR, Londrina/PR, Luiziana/PR, Lunardelli/PR, Lupionópolis/PR, Mallet/PR, Mamborê/PR, Mandaguaçu/PR, Mandaguari/PR, Mandirituba/PR, Manfrinópolis/PR, Mangueirinha/PR, Manoel Ribas/PR, Marechal Cândido Rondon/PR, Maria Helena/PR, Marialva/PR, Marilândia do Sul/PR, Marilena/PR, Mariluz/PR, Maringá/PR, Mariópolis/PR, Maripá/PR, Marmeleiro/PR, Marquinho/PR, Marumbi/PR, Matelândia/PR, Matinhos/PR, Mato Rico/PR, Mauá da Serra/PR, Medianeira/PR, Mercedes/PR, Mirador/PR, Miraselva/PR, Missal/PR, Moreira Sales/PR, Morretes/PR, Munhoz de Melo/PR, Nossa Senhora das Graças/PR, Nova Aliança do Ivaí/PR, Nova América da Colina/PR, Nova Aurora/PR, Nova Cantu/PR, Nova Esperança do Sudoeste/PR, Nova Esperança/PR, Nova Fátima/PR, Nova Laranjeiras/PR, Nova Londrina/PR, Nova Olímpia/PR, Nova Prata do Iguaçu/PR, Nova Santa Bárbara/PR, Nova Santa Rosa/PR, Nova Tebas/PR, Novo Itacolomi/PR, Ortigueira/PR, Ourizona/PR, Ouro Verde do Oeste/PR, Paçandu/PR, Palmas/PR, Palmeira/PR, Palmital/PR, Palotina/PR, Paraíso do Norte/PR, Paranacity/PR, Paranaguá/PR, Paranapoema/PR, Paranaíba/PR, Pato Bragado/PR, Pato Branco/PR, Paula Freitas/PR, Paulo Frontin/PR, Peabiru/PR, Perobal/PR, Pérola d'Oeste/PR, Pérola/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Pinhal de São Bento/PR, Pinhalão/PR, Pinhão/PR, Piraí do Sul/PR, Piraquara/PR, Pitanga/PR, Pitangueiras/PR, Planaltina do Paraná/PR, Planalto/PR, Ponta Grossa/PR, Pontal do Paraná/PR, Porecatu/PR, Porto Amazonas/PR, Porto Barreiro/PR, Porto Rico/PR, Porto Vitória/PR, Prado Ferreira/PR, Pranchita/PR, Presidente Castelo Branco/PR, Primeiro de Maio/PR, Prudentópolis/PR, Quarto Centenário/PR, Quatiguá/PR, Quatro Barras/PR, Quatro Pontes/PR, Quedas do Iguaçu/PR, Querência do Norte/PR, Quinta do Sol/PR, Quitandinha/PR, Ramilândia/PR, Rancho Alegre D'Oeste/PR, Rancho Alegre/PR, Realeza/PR, Rebouças/PR, Renascença/PR, Reserva do Iguaçu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguaçu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, Rolândia/PR, Roncador/PR, Rondon/PR, Rosário do Ivaí/PR, Sabáudia/PR, Salgado Filho/PR, Salto do Itararé/PR, Salto do Lontra/PR, Santa Amélia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Cruz de Monte Castelo/PR, Santa Fé/PR, Santa Helena/PR, Santa Inês/PR, Santa Isabel do Ivaí/PR, Santa Izabel do Oeste/PR, Santa Lúcia/PR, Santa Maria do Oeste/PR, Santa Mariana/PR, Santa Mônica/PR, Santa Tereza do Oeste/PR, Santa Terezinha de Itaipu/PR, Santana do Itararé/PR, Santo Antônio da Platina/PR, Santo Antônio do Caiuá/PR, Santo Antônio do Paraíso/PR, Santo Antônio do Sudoeste/PR, Santo Inácio/PR, São Carlos do Ivaí/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São João do Caiuá/PR, São João do Ivaí/PR, São João do Triunfo/PR, São João/PR, São Jorge do Ivaí/PR, São Jorge do Patrocínio/PR, São Jorge d'Oeste/PR, São José da Boa Vista/PR, São José das Palmeiras/PR, São José dos Pinhais/PR, São Manoel do Paraná/PR, São Mateus do Sul/PR, São Miguel do Iguaçu/PR, São Pedro do Iguaçu/PR, São Pedro do Ivaí/PR, São Pedro do Paraná/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, São Tomé/PR, Sapopema/PR, Sarandi/PR, Saudade do Iguaçu/PR, Sengés/PR, Serranópolis do Iguaçu/PR, Sertaneja/PR, Sertanópolis/PR, Siqueira Campos/PR, Sulina/PR, Tamarana/PR, Tamboara/PR, Tapejara/PR, Tapira/PR, Teixeira Soares/PR, Telêmaco Borba/PR, Terra Boa/PR, Terra Rica/PR, Terra Roxa/PR, Tibagi/PR, Tijucas do Sul/PR, Toledo/PR, Tomazina/PR, Três Barras do Paraná/PR, Tunas do Paraná/PR, Tuneiras do Oeste/PR, Tupãssi/PR, Turvo/PR, Ubiratã/PR, Umuarama/PR, União da Vitória/PR, Uniflor/PR, Uraí/PR, Ventania/PR, Vera Cruz do Oeste/PR, Verê/PR, Virmond/PR, Vitorino/PR, Wenceslau Braz/PR e Xambê/PR.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Em 01/03/2024, os salários nominais praticados em 29/02/2024 serão reajustados em 3,86%, reajuste a ser aplicado na remuneração base (100, 115, 325, 6154, 108 e 557), referindo-se ao zeramento do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) relativo ao período de 01/03/2023 a 29/02/2024

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

Carreira	Posição	Step	Salário Inicial
Operacional	1	A	R\$ 2.256,24
Técnica	1	A	R\$ 3.923,90
Profissional	1	A	R\$ 6.902,16

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em face do ajustado e consoante o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, as partes dão por reconstituídos os salários até 29/02/2024.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em 01/03/2024, a título de ganho real, os salários praticados em 29/02/2024 serão reajustados conforme tabela a seguir:

### Faixa Salarial

Considerando a somatória dos códigos:

**100, 115, 325, 6154, 108, e 557**

Reajuste

até R\$ 3.778,07	<b>2 STEPS (2,01%)</b>
de R\$ 3.778,08 até R\$ 5.211,85	<b>1 STEP (1%)</b>

**PARÁGRAFO QUARTO:** A partir de março/2025, considerando o valor do salário (somatória dos códigos 100 e 6154), após aplicação do reajuste pelo INPC relativo ao período de 01/03/2024 a 28/02/2025, fica garantido o valor mínimo de aumento de R\$ 150,00.

### CLÁUSULA QUARTA - MANUTENÇÃO ACT 2025/2026

Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/03/2025 a 28/02/2026, ficando reajustadas todas as cláusulas a partir de 01/03/2025 pelo INPC, referindo-se ao zeramento do índice oficial relativo ao período de 01/03/2024 a 28/02/2025.

## 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 subsidiará o vale-transporte no que exceder a 0,5% do salário dos empregados por meio de desconto em folha de pagamento, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, conforme norma interna IT/RHU/0090, art. 2º, alínea "a" da Lei 7.418/85 e artigo 111, inciso I do Decreto 10.854/21.

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

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

O empregado poderá optar pela data do recebimento da 1ª parcela do 13º salário, entre os meses de janeiro e outubro, observando as datas limite de pagamento, independentemente do período de férias.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA OITAVA - ABONO

Será pago no dia 30/12/2024, em caráter indenizatório, sem natureza salarial, exclusivamente para o presente acordo, abono no valor equivalente a 110% de 1 (uma) remuneração base (códigos 6154, 100, 108, 557, 115, 212, 180 e 325) quando existentes, excluídas todas e quaisquer outras parcelas, acrescido do valor fixo de R\$ 3.225,90, 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 licença-maternidade, licença-paternidade e auxílio-acidente de trabalho) e/ou desligados a partir de 01/01/2024, 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.

**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/2024.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica estabelecidas nas mesmas condições o pagamento do referido abono na folha de pagamento de dezembro/2025, considerando o reajuste da parcela fixa pelo índice do INPC relativo ao período de 01/03/2024 a 28/02/2025.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA NONA - INDENIZAÇÃO PARA INSTRUTORES DE TREINAMENTO

A Sanepar pagará a título de Indenização para empregados que atuam como instrutores em treinamentos com grupos de até 5 participantes, o valor de R\$ 15,00 por hora e para grupos acima de 5 participantes, o valor de R\$ 30,00 por hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A indenização para os instrutores internos será paga aos empregados que atuarem dentro da formação técnica ou profissional da função ocupada na Companhia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A indenização será paga pela transferência e repasse de conhecimentos, não integrando a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos salariais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os valores previstos no caput dessa cláusula passam a vigorar a partir da assinatura do presente acordo.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA DE CUSTO LITORAL

A Sanepar concederá no mês de novembro de 2024, 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 que residam e são lotados nas localidades do litoral do Estado, o valor, em espécie de R\$ 1.586,89, 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 não se aplica aos empregados que apenas realizam viagens ao litoral, sujeitos à prestação de contas por meio de relatório de viagem ou de despesas diversas.

## AUXÍLIO HABITAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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% sobre os códigos 100 e 6154, 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 fazem jus a este benefício.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Sanepar, a partir de 01/03/2024, concederá este benefício, no valor bruto mensal de R\$ 1.627,91, 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 de 3%, na rubrica, à base de R\$ 48,84 mensais, a título de contribuição do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A partir de março/2025, considerando o valor após aplicação do reajuste pelo INPC relativo ao período de 01/03/2024 a 28/02/2025, fica garantido o valor mínimo de aumento de R\$ 100,00.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O crédito do auxílio-alimentação/refeição será efetuado no dia 15 de cada mês.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO DE AUXÍLIO FUNERAL

O benefício é destinado para ajuda de custo nas despesas de funeral por falecimentos de empregados ativos ou dependentes diretos, no valor de R\$ 6.991,08, que será pago em parcela única. Por dependentes diretos entende-se: cônjuge, companheiro, filho (inclusive natimorto) ou de quem detém a guarda legal e enteado, devidamente comprovado por documento oficial. No caso do enteado a comprovação se dará pelo vínculo conjugal do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A Sanepar concederá o benefício para filho, enteado ou de quem detém a guarda legal com idade até 21 anos completos. Não haverá limite de idade para filho, enteado ou que detém a guarda legal que esteja cadastrado como inválido na Fundação Sanepar ou ao empregado que detenha a curatela do dependente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para requerimento do benefício é de até 6 (seis) meses, contados a partir da data do falecimento. As regras para requerimento do benefício constam no normativo IT/RHU/0132.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os afastados por invalidez não têm direito ao benefício.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

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

Fica mantida a ampliação da licença-maternidade de 120 dias, para mais 60 dias, mediante requerimento da mãe biológica ou adotiva, até o final do primeiro mês após o parto, na forma do artigo 1º, inciso I, 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 QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

Em atenção ao disciplinado no artigo 389, parágrafo 2º da CLT e na Portaria MTP Nº 671 de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência e Norma Interna PF/RHU/0065, a empresa pagará, 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\$ 856,25 para período integral e R\$ 428,10 para meio período, por filho na idade entre 06 (seis) meses a 06 (seis) anos e 11 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/0065 para fazer jus ao respectivo reembolso.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BENEFÍCIO SOCIAL**

As partes, de comum acordo, e com base no artigo 7º inciso XXVI da CF/88, ajustam que, no mês de dezembro/2024, a empresa fornecerá aos seus empregados, um kit contendo produtos tradicionais da época. Ficam excluídos deste benefício, aqueles que estiverem, no mês da concessão do kit natalino, cedidos para outros órgãos governamentais/estatais, Fundações Sanepar e empregados em contrato suspenso (exceto por auxílio-doença ou acidente), aposentados por invalidez, em reclusão e/ou inquérito judicial, ficando assim reconhecido por negociação, o caráter indenizatório do benefício.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA PATERNIDADE**

Fica concedida, ampliação da licença-paternidade, por mais 15 (quinze) dias, nos termos do artigo 1º, inciso II da Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no parágrafo 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88. No período de prorrogação da licença-paternidade, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de perda da prorrogação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A Companhia pactua a extensão da licença paternidade por mais 10 dias para os nascimentos ocorridos a partir da assinatura do presente acordo, além dos prazos do caput, com fundamento na ASG, com o objetivo de priorizar a saúde e bem estar da criança, possibilitando um melhor acompanhamento/atendimento do pai. Portanto, a licença paternidade poderá compreender o prazo máximo de 30 dias, a depender do pedido do empregado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

A empresa envidará esforços administrativos e financeiros no sentido de promover a 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 DÉCIMA NONA - LICENÇA POR FALECIMENTO

A Sanepar concederá aos empregados por ocasião do falecimento de parente próximo (cônjuge, filhos, irmãos ou pais), liberação de 5 (cinco) dias úteis de trabalho a partir da data do óbito.

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

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

A Sanepar concederá aos empregados, licença para acompanhamento de familiares (cônjuge e pais), sendo, 12 horas por ano para consultas e exames e 40 horas por ano para acompanhamento em casos de cirurgia, internamento e recuperação domiciliar. Acima de 40 horas/ano, a liberação será conforme a cláusula de Compensação de Jornada.

Para os empregados com jornada reduzida, serão aplicadas proporcionalidades da licença, conforme norma interna.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO EVENTUAL

Conforme Artigo 611-A, inciso VIII e Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes pactuam a realização do teletrabalho e trabalho remoto eventual nas seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considera-se teletrabalho, a prestação de serviços fora das dependências da Sanepar, de maneira preponderante, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configura como trabalho externo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Considera-se trabalho remoto eventual, a prestação de serviços fora das dependências da Sanepar, de maneira não preponderante, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configura como trabalho externo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado poderá solicitar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, condicionado à aprovação superior de dois níveis hierárquicos, quando houver. Quando o empregado ou seu dependente for pessoa com deficiência (PCD), devidamente comprovado por laudo médico, a aprovação do teletrabalho ou trabalho remoto eventual, também poderá ser efetuada pela GGPS-Gerência de Gestão de Pessoas.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso a empresa entenda que o regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual contribua no desenvolvimento das atividades, poderá realizar a inclusão do empregado nesses regimes, a qualquer tempo, desde que haja a anuência do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Poderá ser realizada, a qualquer tempo, o encerramento do regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, por determinação da Sanepar, mediante comunicação formal e garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias corridos, com a respectiva rescisão do termo aditivo ao Contrato Individual de Trabalho quer seja por constatar a desnecessidade da continuidade desse formato, ou ainda por não estarem presentes as condições necessárias e condizentes com o bom desempenho das atividades.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Em caso de pedido do empregado, o regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual poderá ser encerrado garantindo o prazo mínimo de transição de 15 dias corridos para retorno ao regime presencial, com o respectivo registro em aditivo contratual.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Fica estabelecido o teletrabalho, a ser pactuado entre o empregado e a empresa, onde a permanência fora das dependências da empresa seja superior a 50% da jornada de trabalho semanal ou o equivalente no mês.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Fica estabelecido o trabalho remoto eventual, a ser pactuado entre o empregado e a empresa, onde a permanência na empresa seja superior a 50% da jornada de trabalho semanal ou o equivalente no mês, podendo inclusive, trabalhar continuamente de modo presencial e usufruir do trabalho remoto, de modo eventual, conforme a necessidade e demanda das atividades e que sejam entendidas como mais produtivas quando executadas de forma remota.

**PARÁGRAFO NONO:** Caso o regime de trabalho remoto eventual se torne habitual, ou seja, o empregado passe a trabalhar continuamente em jornada de trabalho semanal superior a 50% do período, fora das dependências da empresa, caberá a ele, solicitar a alteração do regime de trabalho remoto eventual para o teletrabalho, condicionada à aprovação de dois níveis hierárquicos.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** O empregado deverá ajustar previamente e continuamente com seu superior imediato, quais dias e horários estará em teletrabalho ou quando efetuará o trabalho remoto eventual.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O empregado poderá ser convocado pela empresa, a comparecer presencialmente para atividade em seu estabelecimento, desde que seja com antecedência mínima de 24 horas ao seu comparecimento.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas, que exijam a presença do empregado no estabelecimento, não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO:** Caso o comparecimento do empregado nas dependências da empresa se torne habitual, ou seja, o empregado passa a trabalhar continuamente em jornada de trabalho semanal superior a 50% do período, na empresa, caberá a ele, solicitar a alteração do regime de teletrabalho para o trabalho remoto eventual, condicionada à aprovação de dois níveis hierárquicos.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, prestará serviços por jornada e será submetido ao controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Companhia. Excetua-se os empregados em funções gratificadas isentas de controle de jornada.

Considera-se assim, cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso. A carga de trabalho destinada a cada empregado deverá ser compatível com a jornada de trabalho presencial.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** O empregado em teletrabalho ou trabalho remoto eventual, deverá cumprir a mesma jornada de trabalho diária estabelecida para o regime presencial, seja este em horário comercial fixo, móvel, reduzido, diferenciado, entre outros, observando os intervalos para refeição e períodos de descanso.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** A extensão (hora extra ou compensação) ou redução (falta ou atraso) da jornada diária de trabalho, deverá ser, antecipadamente à sua execução, autorizada formalmente pelo superior imediato.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO:** O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, e de **softwares**, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho ou trabalho remoto eventual, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se autorizado a fazê-lo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO:** Os intervalos para refeição e os períodos de descanso do empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, também devem ser respeitados, de forma imperativa, de modo que a empresa não deve acioná-lo neste íterim, independentemente do meio utilizado. Caso de extrema necessidade de acionamento, deverá haver registro de ponto e observada a legislação trabalhista, as normas internas referentes à frequência de pessoal, além do próprio Acordo Coletivo de Trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO:** O empregado em regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO:** O empregado em teletrabalho ou trabalho remoto eventual, executará atividades relacionadas ao seu cadastro interno e que sejam compatíveis, pela sua natureza, com a realização de forma remota, através de tecnologia da informação e comunicação e deverão estar expressamente descritas em seu termo aditivo ao contrato individual de trabalho.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO:** O empregado em teletrabalho ou trabalho remoto eventual, terá suas atividades acompanhadas pelo superior imediato, devendo este efetuar a gestão das demandas e entregas relativas às atividades.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO:** Caso o empregado, a qualquer momento fique impossibilitado de viabilizar os meios necessários para executar suas atividades, deverá comunicar imediatamente o seu superior hierárquico e providenciar meios necessários para o trabalho ou deverá trabalhar de forma presencial, podendo inclusive ser em outro endereço comercial da Sanepar.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO:** A empresa disponibilizará ao empregado para regime de teletrabalho, computador, ficando este responsável pela guarda, conservação e devolução, além do custo na hipótese de avarias não decorrentes do uso regular, bem como pela perda, extravio ou subtração.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO:** A efetiva realização do regime de trabalho remoto eventual pelo empregado, fica condicionada a disponibilidade de computador (notebook) de patrimônio da empresa e destinado ao uso compartilhado entre a equipe.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO:** O computador disponibilizado pela Companhia ao empregado é uma ferramenta de trabalho de uso obrigatório e exclusivo para o desempenho das atividades, ficando vedada a utilização de computador particular, a partir da efetiva adesão ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO:** A empresa creditará ao pagamento do empregado, apenas e tão somente ao que aderir ao regime de teletrabalho, o valor mensal de R\$ 82,15 a título de ajuda de custo teletrabalho, não integrando sua remuneração. Esta ajuda de custo será para fins de complementação de despesas relativas ao mobiliário, internet, energia elétrica e demais necessárias para execução do teletrabalho. A ajuda de custo teletrabalho cessará a partir da rescisão do termo aditivo ao contrato individual de trabalho referente ao teletrabalho.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO:** A empresa disponibilizará, apenas e tão somente ao empregado que aderir ao regime de teletrabalho, no prazo de até 30 dias e mediante solicitação formal dele, cadeira com regulagens que atenda a Norma Regulamentadora nº 17 (NR17) - Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. O empregado compromete-se a utilizar cadeira com regulagens (NR17) para execução de suas atividades em regime de teletrabalho. Caso haja rescisão do termo aditivo ao contrato individual referente ao teletrabalho, o empregado deverá efetuar a devolução da cadeira à Sanepar.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO OITAVO:** O empregado compromete-se a cuidar, zelar e utilizar os itens fornecidos pela Companhia, exclusivamente para a finalidade do teletrabalho, preservando assim a vida útil destes itens e caso haja alguma necessidade de manutenção, deve entrar em contato com as áreas responsáveis pelos bens, para providências.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO NONO:** A Sanepar não arcará com qualquer outra despesa que seja decorrente do teletrabalho, do trabalho remoto eventual ou por consequência deste, ficando a cargo do empregado, inclusive, eventuais despesas decorrentes do período da pandemia da Covid-19, a que título for. Na

hipótese de substituição do notebook, independentemente do motivo, o empregado deverá trazer e retirar o equipamento pessoalmente na empresa.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO:** A Sanepar ficará responsável pelo suporte operacional e manutenção dos equipamentos e sistemas instalados nos computadores cedidos para o teletrabalho ou trabalho remoto eventual.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO PRIMEIRO:** A empresa promoverá orientações a todos os empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, sobre as medidas destinadas à prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico, digital e/ou treinamentos.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Somente poderá aderir ao teletrabalho ou trabalho remoto eventual, o empregado que realizar treinamento indicado pela Companhia, sobre ergonomia no ambiente de trabalho.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO TERCEIRO:** O empregado deverá seguir tais orientações e sempre que precisar, entrar em contato com a Segurança e Medicina do Trabalho, por meio dos canais de comunicação da Companhia.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO QUARTO:** O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO QUINTO:** O empregado deverá comunicar imediatamente ao seu superior sobre eventual problema de saúde, com apresentação de laudo ou atestado médico, para que a empresa adote as medidas exigidas pela legislação.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEXTO:** Qualquer ausência por motivo de saúde, realização de consultas ou exames, devem ser formalizados através de documentos médicos, conforme estabelece o normativo interno PF/RHU/0057.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SÉTIMO:** O empregado compromete-se a observar as políticas de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade e de Segurança da Informação, além do Código de Conduta e Integridade e é responsável pela manutenção do dever da confidencialidade das informações que tem acesso em razão do Contrato Individual de Trabalho, relativas aos dados empresariais e pessoais, vedadas quaisquer impressões, cópias ou reproduções, físicas ou eletrônicas, sem a prévia e expressa autorização e conhecimento da Sanepar, e por adotar todos os meios necessários para impedir que caiam em domínio público ou de terceiros, inclusive a participação reservada em reuniões por videoconferência ou por áudio. Assim como é de responsabilidade do empregado, preservar os princípios da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), mantendo a discricão sobre dados pessoais e dados pessoais sensíveis a que tenha acesso.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO OITAVO:** Quando da devolução dos equipamentos, a Sanepar não se responsabiliza por informações pessoais ou qualquer outro arquivo de cunho pessoal do empregado que eventualmente possam estar armazenadas no computador. Além disso, a empresa procederá com a eliminação das informações armazenadas, com único e exclusivo objetivo de proteção dos dados constantes nestes equipamentos.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO NONO:** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, deverá ser formalizada através de termo aditivo ao Contrato Individual de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO:** O empregado deverá assinar termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela Sanepar quanto à segurança do trabalho.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO PRIMEIRO:** O empregado deverá firmar termo de entrega ou comodato referente ao computador disponibilizado pela Companhia e também da cadeira com regulagens, caso solicitada, com obrigação de guardar e zelar pela sua utilização.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEGUNDO:** Fica condicionado ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, a assinatura do empregado ao termo de confidencialidade da Companhia.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO TERCEIRO:** O empregado somente poderá iniciar o regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual, após a comunicação formal por parte da GGPS-Gerência de Gestão de Pessoas.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUARTO:** O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho ou trabalho remoto eventual, do local que preferir, desde que mantenha plena conexão de internet e telecomunicação e, comunique antecipadamente seu superior hierárquico quando for trabalhar fora de sua lotação. Além disso, comunicar também quando ocorrer mudança de domicílio, sendo obrigatória a atualização cadastral do endereço residencial no sistema de gestão de pessoas.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUINTO:** O empregado que optar pela realização de teletrabalho ou trabalho remoto eventual deverá trabalhar de acordo com o horário de Brasília, sendo aplicada a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes na Lei nº 7.064, de 6 de dezembro 1982.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEXTO:** Quando ocorrer a necessidade de realização de atividade presencial no estabelecimento da Companhia, caso o empregado esteja eventualmente distante do seu local de trabalho e necessite se deslocar durante seu horário de expediente, o tempo de deslocamento não será computado na jornada de trabalho diária, devendo o empregado negociar a compensação de tal período faltante com seu superior hierárquico, podendo efetuar o lançamento do débito para futura compensação. Em hipótese alguma é permitida tal compensação em períodos de férias ou em ausências previstas em norma e/ou legislação.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SÉTIMO:** A Sanepar não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese do empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto eventual fora da localidade prevista no contrato ou na AQL-Alteração do Quadro de Lotação mais recente.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO OITAVO:** Aplicam-se as mesmas regras de auxílio-refeição e alimentação previstas neste acordo coletivo, aos empregados em regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual.

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO NONO:** A Sanepar concederá o vale-transporte de forma proporcional aos dias trabalhados presencialmente na empresa. Para tanto, o empregado deverá informar previamente, a quantidade necessária a ser utilizada no mês subsequente, ficando sob sua responsabilidade a informação. Mantém-se o pactuado neste acordo quanto ao desconto relativo à parte do empregado.

**PARÁGRAFO QUINQUAGÉSIMO:** Em caso de movimentação, transferência, designação ou destituição de função gratificada do empregado, fica automaticamente rescindido o termo aditivo do teletrabalho ou trabalho remoto eventual, garantido o prazo de transição mínimo de 15 dias corridos, a partir da data da alteração, para o regime presencial no estabelecimento da Companhia, em seu endereço comercial de lotação. O empregado poderá efetuar nova solicitação aos superiores, referente ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto eventual.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 (emendas de feriados), 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 PRIMEIRO:** Aplica-se a todos os empregados com exceção dos que são isentos de registro ponto e dos que trabalham em escala de horário ou revezamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**Fica estabelecido que as jornadas decorrentes das isenções de expediente (emendas de feriados), serão lançadas no sistema de gestão de pessoas após a fruição da folga, que deverão ser compensadas conforme a demanda de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Faltas e atrasos que ocorram no dia, poderão ser lançados para compensação, desde que justificados e autorizados pelo superior imediato, tendo como limite máximo 40 horas negativas para empregados com jornada diária de 8 horas, 30 horas negativas para empregados com jornada de 6 horas e assim sucessivamente. O empregado deverá repor as horas, sem direito à remuneração respectiva, sendo possível a reposição de horas em dias úteis.

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

**PARÁGRAFO QUINTO:**Por se tratar de uma data mais atrativa para reposição de horas, fica alterado o ciclo de compensação, atualmente de março a fevereiro com desconto em março, para o período de setembro a agosto de cada ano, com desconto em setembro.

O ciclo de compensação com encerramento em fevereiro/24 passa para agosto/24.

O primeiro ciclo de compensação será de setembro/2024 a agosto/2025, com desconto em setembro/2025, caso não haja a reposição total das horas.

**PARÁGRAFO SEXTO:**As horas lançadas e liquidadas, decorrentes da Compensação de Jornada de trabalho aqui estabelecido, não gerarão reflexos em nenhuma parcela legal contratual decorrente do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** As horas de compensação terão valor de 1 por 1 (hora por hora) e deverão ser compensadas dentro da vigência do ACT, até zerar o saldo negativo.

**PARÁGRAFO OITAVO:**Para fins de compensação, será considerado o início a partir de 11 minutos e até 2 (duas) horas por dia, de segunda a sexta-feira; e aos sábados até 4 horas, não podendo ocorrer no descanso semanal remunerado (domingo) e/ou feriados e no horário noturno (das 22h às 5h), sendo contabilizado o período integral da compensação realizada. A compensação poderá ser iniciada a partir do mês da ocorrência da folga, desde que seja posteriormente ao dia não trabalhado.

**PARÁGRAFO NONO:**Para empregados que possuem saldo no banco de horas, estas horas serão, primeiramente, utilizadas para compensação de jornada, se houver.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** Para os empregados que possuem jornadas diárias de 4h, 5h ou 6h, caso venham a laborar jornada diária superior a 6 (seis) horas, será obrigatório o intervalo mínimo de 1 (uma) hora, conforme artigo 71 da CLT.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:**Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, por qualquer motivo, o saldo devedor será descontado das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** A compensação de jornada não invalida o banco de horas, em razão de que a compensação objetiva atender os empregados na necessidade de ausências ao trabalho e que o banco de horas visa atender a necessidade de trabalho em horário extraordinário.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 8 (oito) horas diárias e 40 horas semanais, considerando-se o sábado dia útil não trabalhado. Para efeito de cálculo de horas extras será adotado o divisor 200, 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, 150 e 80 horas, admitindo-se a possibilidade de horário extraordinário nos termos do Art. 611-A, inciso XIII da CLT.

**PARÁGRAFO ÚNICO:**As partes pactuam a possibilidade de realização de horas extras, logo após a finalização de jornada de trabalho, sempre que houver necessidade de trabalho e autorização prévia do superior imediato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORÁRIO MÓVEL PARA JORNADA DIÁRIA DE 8 HS**

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

**HORÁRIO NÚCLEO**

É o espaço de tempo em que se torna obrigatória a presença dos empregados, compreendendo o período das 09:00 às 11:45 e das 13:45 às 17:00.

#### FORMA DE COMPENSAÇÃO

A compensação deverá ser aplicada no mesmo dia de trabalho, conforme segue:

Entrada permitida da manhã: 07:30 às 09:00

Saída permitida da manhã: 11:45 às 12:45

Entrada permitida da tarde: 12:45 às 14:00

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

Intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, de 2 (duas) horas, para jornada de trabalho diária de 8 (oito) horas.

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

Destina-se a todos os empregados efetivos da Companhia com jornada diária de 8 (oito) horas, exceto àqueles que trabalham em regime de escalas ou em horários que por natureza da atividade não admitam tal flexibilidade.

O horário passará a vigorar no mês subsequente à assinatura do presente acordo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HORÁRIO MÓVEL PARA JORNADAS DIÁRIAS DE 4HS, 5HS E 6HS**

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

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

A compensação deverá ser aplicada no mesmo dia laborado, observando-se que a entrada permitida ao trabalho poderá ocorrer até 30 minutos antes ou após o início, devendo ocorrer a compensação ao final do expediente pelo mesmo tempo.

O intervalo intrajornada poderá ser de no mínimo 15 minutos até no máximo 1 (uma) hora, com fundamento no artigo 611-A da CLT, inciso III c/c o artigo 611-B, parágrafo único, o qual não será computado como horas trabalhadas.

O intervalo obrigatório deverá ocorrer no meio da jornada, no máximo após 4 (quatro) horas de labor.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO PARA EMPREGADOS COM FILHOS PCD**

Será concedida exclusivamente para empregados que possuem filho ou de quem detém a guarda, sendo esta Pessoa com Deficiência (PcD), redução de até 50% da jornada de trabalho diária, para acompanhamento, quando em processo de habilitação ou reabilitação, bem como para atendimento de suas necessidades diárias básicas, devidamente comprovado por meio de declaração médica, sem redução salarial, desde que mantenha a jornada de trabalho mínima de 4 (quatro) horas diárias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nos casos em que o pai e mãe sejam empregados da Companhia, a redução da carga horária será concedida, mediante opção a apenas um deles ou de forma compartilhada, desde que não simultaneamente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado para que seja contemplado com o presente benefício deverá firmar declaração de que seu cônjuge ou companheiro não é atendido por instituto de redução de jornada

de trabalho perante quaisquer das esferas do governo (municipal, estadual ou federal).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não serão contemplados os empregados que ocupem função gratificada.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os empregados cujo cônjuge ou companheiro não tenham vínculo empregatício, terão direito ao benefício desde que devidamente comprovado o exercício de atividade remunerada pelo cônjuge ou companheiro no período para o qual se pede a redução da jornada.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Casos omissos serão deliberados pela diretoria a que pertence o empregado e a Diretoria Administrativa.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme Artigo 611-A, inciso X da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as partes pactuam a possibilidade de implantação de sistema alternativo de controle de jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica por meio desta autorizada a adoção pela Sanepar de sistema de controle de jornada de trabalho que seja mais conveniente desde que atenda seguintes critérios. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** O controle da jornada não admitirá:

Restrições à marcação do ponto;

Marcação automática de ponto;

Exigência de autorização prévia para o registro de sobrejornada;

A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para fins de fiscalização, as marcações de ponto deverão:

Estar disponível no local de trabalho;

Permitir a identificação de empregador e empregado;

Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS ( INSTITUIDO )

Fica instituído, mediante registro de jornada, o banco de horas nos seguintes moldes:

**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 aqueles 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 folga/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% para as realizadas nos dias úteis de trabalho e de 100% para as realizadas nos dias destinados ao descanso semanal remunerado e feriados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A realização de horas extras apenas será permitida quando necessária e desde que seja aprovada formalmente e previamente à sua realização, pelo superior imediato.

**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, o empregado poderá optar pelo lançamento para o banco de horas de 100% das horas extras realizadas ou 50% para o banco de horas e 50% como pagamento. Serão lançadas as horas extras no banco de horas, até o limite de 20 horas mensais e 200 horas anuais (ciclo de compensação).

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A vigência do banco de horas será de 12 meses (de fevereiro a janeiro), sendo que a quitação do crédito, quando houver, será paga no mês de fevereiro, com o devido acréscimo legal, efetuando assim a quitação do banco de horas do período e iniciando-se, portanto, novo ciclo.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** Em caso de transferência do empregado para uma base sindical onde não possua acordo de banco de horas, haverá automaticamente a quitação das horas de crédito, quando houver, com pagamento no mês subsequente.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS**

#### **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).

#### **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 3 (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.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO: INCENTIVO DE FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2024**

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:

09/12/2024 a 20/12/2024

16/12/2024 a 27/12/2024

26/12/2024 a 05/01/2025

02/01/2025 a 12/01/2025

Para os empregados que optarem pelo incentivo no período de 26/12/2024 a 05/01/2025, ficam dispensados nos dias 23 e 24/12/2024.

Para os empregados que optarem pelo incentivo no período de 02/01/2025 a 12/01/2025, ficam dispensados nos dias 30 e 31/12/2024.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO: FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2025**

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:

15/12/25 a 26/12/25

22/12/25 a 02/01/26

29/12/25 a 09/01/26

05/01/26 a 16/01/26

### **III – DISPOSIÇÕES GERAIS ACERCA DAS FÉRIAS**

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

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.

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.

Os períodos de férias serão computados em dias corridos e terão início no 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 PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DE FÉRIAS**

A partir do presente fica possibilitado o desconto do adiantamento da remuneração de férias, de até 08 (oito) parcelas para em até 10 (dez) 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 SEGUNDA - 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% do salário de ingresso, da carreira de nível médio da tabela salarial da Companhia.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Sanepar concederá para empregados que venham a ser vítimas de violência doméstica, licença remunerada de até 10 (dez) dias, conforme solicitação do empregado, a contar do dia subsequente ao fato, mediante a apresentação do Boletim de Ocorrência ao Serviço Social da Companhia, emitido pela autoridade policial competente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso seja necessário afastamento do trabalho em decorrência de atestado médico que confirme a incapacidade para a atividade laboral, 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 QUARTA - 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 (um) Diretor Sindical, para cada 1.000 (mil) representados. A liberação dos indicados será precedida de análise de possibilidade técnica pela empresa.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 devem ficar 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 demonstra as movimentações do mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese de a 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.

**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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados, a contribuição assistencial definida pela categoria em assembleia, 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), a ser realizado no mês subsequente a assinatura do presente acordo.

O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente ao sindicato, o direito a oposição no prazo de 10 (dez) dias a partir da aprovação em assembleia para o desconto da 1ª parcela e no mês de fevereiro/2025 para o desconto da 2ª parcela, podendo a oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, através carta manuscrita e assinada com firma reconhecida e/ou outras formas definidas em assembleias pelos trabalhadores.

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 quotas sindicais dos não associados, que se beneficiam da contratação coletiva (CLS-OIT nº 326).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Além das formas de oposição mencionadas acima, o Sindicato poderá adotar outras formas, conforme definido em assembleia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** o Sindicato assume total responsabilidade pelas informações prestadas e, na hipótese de a 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

}

**FERNANDO MAURO NASCIMENTO GUEDES  
DIRETOR  
COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR**

**CLAUDIO STABILE  
PRESIDENTE  
COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANA SANEPAR**

**EDGARD MONTANARINI  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DOS ADMINISTRADORES DO ESTADO DO PARANA**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)