

A cláusula de TELETRABALHO passa a vigorar nos seguintes termos:

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.

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 nestes 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.

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, 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 imediato.

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\$ 75,00 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.

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 discricção 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 comunicação.

PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO QUINTO: Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho ou trabalho remoto eventual fora do território nacional, aplica-se 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 imediato, 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.

PARÁGRAFO QUINQUAGÉSIMO PRIMEIRO: A implantação do trabalho remoto eventual será em até 60 dias a partir da assinatura deste acordo, objetivando a parametrização dos sistemas de gestão de pessoas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

O parágrafo oitavo da cláusula de compensação de jornada passa a vigorar nos seguintes termos:

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de compensação, será considerado o início a partir de 11 minutos e até 2 (duas) horas por dia, nos dias úteis, não podendo ocorrer no descanso semanal remunerado (domingo) e/ou feriados, sendo contabilizado o período integral da compensação realizada. A compensação poderá ser iniciada a partir do mês da ocorrência da folga e deverá ocorrer dentro dos limites do horário móvel da empresa, ou seja, a partir das 07h30 até às 18h30, exceto para empregados com horários estabelecidos em termo aditivo ao contrato individual, que extrapolam os limites do horário móvel.