

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR000589/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/03/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009261/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.101661/2022-32  
DATA DO PROTOCOLO: 22/03/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 13068103388202281e Registro nº: PR001267/2022

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

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA, CNPJ n. 76.684.828/0001-78, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ANOROSVAL PEDRO LEIRIAS DA SILVA JUNIOR;

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 2022 a 29 de fevereiro de 2024 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 Liberal, dos Engenheiros do Plano da CNPL**, com abrangência territorial em **Abatiá/PR, Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Altamira do Paraná/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, 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, Cambará/PR, Cambira/PR, Campina da Lagoa/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, Carambei/PR, Carlópolis/PR, Cascavel/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, 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, Floráí/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, Guaira/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, Icaraíma/PR, Iguaraçu/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, Jaguariá/PR, Jandaia do Sul/PR, Janiópolis/PR, Japira/PR, Japurá/PR, Jardim Alegre/PR, Jardim Olinda/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, Não Informado/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 Iguacu/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, Paracity/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 Iguacu/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 Iguacu/PR, Reserva/PR, Ribeirão Claro/PR, Ribeirão do Pinhal/PR, Rio Azul/PR, Rio Bom/PR, Rio Bonito do Iguacu/PR, Rio Branco do Ivaí/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR e Roncador/PR.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO INICIAL DE CONTRATAÇÃO - LEI 4.950-A DE 22.04.1966**

O salário inicial de contratação dos profissionais abrangidos pelo Sindicato dos Engenheiros do Estado do Paraná (SENGE-PR), Sindicato dos Arquitetos e Urbanistas no Estado do Paraná (SINDARQ-PR) e Sindicato dos Profissionais da Química do Estado do Paraná (SIQUIM-PR) continuará obedecendo o valor inicial da tabela salarial profissional vigente no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) e será observado como posicionamento para efeito de futuras promoções na carreira; e que o complemento pago sob a rubrica 557, na admissão, em cumprimento à Lei 4.950-A, não modificará ou integrará a tabela salarial dos cargos profissionais.

Parágrafo único. A Companhia observará os mesmos percentuais de promoção do PCCR e de reajustes salariais coletivos, pagos sobre o código 100, também sobre o código 557 (complemento da Lei 4.950-A).

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 01/03/2022, os salários nominais praticados em 28/02/2022 serão reajustados em 10,80%, reajuste a ser aplicado na remuneração base (códigos 6154, 100, 108, 557 e 115), referindo-se ao zeramento do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) relativo ao período de 01/03/2021 a 28/02/2022.

**PÁRGRAFO PRIMEIRO:** 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 28/02/2022.

#### **CLÁUSULA QUINTA - MANUTENÇÃO ACT 2023/2024**

Ficam mantidas todas as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho para o período de 01/03/2023 a 29/02/2024, ficando reajustadas todas as cláusulas a partir de 01/03/2023 pelo INPC, referindo-se ao zeramento do índice oficial relativo ao período de 01/03/2022 a 28/02/2023.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO**

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

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - ABONO**

Será pago no dia 30/12/2022, 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 e 212, quando existentes, excluídas todas e quaisquer outras parcelas), acrescido do valor fixo de R\$ 2.944,92, 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 01/01/2022, 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/2022.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica estabelecidas nas mesmas condições o pagamento do referido abono na folha de pagamento de dezembro/2023, considerando o reajuste da parcela fixa pelo índice do INPC relativo ao período de 01/03/2022 a 28/02/2023.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO LITORAL**

A Sanepar concederá no mês de novembro de 2022, 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\$ 1.448,67, 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 gerências que residam e trabalhem no litoral do Estado, não se aplicando 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 TERCEIRA - 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 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 QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A Sanepar, a partir de 01/03/2022, concederá este benefício, no valor bruto mensal de R\$ 1.448,67, 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\$ 43,46 mensais, a título de contribuição do empregado.

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

## **AUXÍLIO MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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\$ 781,67 para período integral e R\$ 390,81 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 SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL**

As partes, de comum acordo, e com base no artigo 7º inciso XXVI da CF/88, ajustam que, no mês de dezembro/2022, 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 inquirido judicial, ficando assim reconhecido por negociação, o caráter indenizatório do benefício.

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

Fica concedida, a partir da assinatura deste acordo, 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, incluído pela Lei 13.257/2016, 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - LICENÇA POR FALECIMENTO**

A Sanepar concederá aos empregados por ocasião do falecimento de parente próximo (cônjuge, filhos 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 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 óbito.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 (seis) meses após a liberação.

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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - TELETRABALHO

Conforme Artigo 611-A, inciso VIII e Capítulo II-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [incluído pela Lei nº 13.467 de 2017](#), as partes pactuam a realização do teletrabalho nas seguintes condições:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considera-se teletrabalho, para fins deste Acordo Coletivo de Trabalho, toda e qualquer prestação de serviços realizada remotamente, de forma preponderante, fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configuram trabalho externo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado poderá solicitar o regime de teletrabalho, condicionado à aprovação superior de dois níveis hierárquicos, quando houver.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso a Sanepar entenda que o regime de teletrabalho seja melhor para o desenvolvimento das atividades, poderá realizar a alteração do regime presencial para o teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja a anuência do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Poderá ser realizada, a qualquer tempo, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação da Sanepar, mediante comunicação formal e garantindo 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 QUINTO:** Em caso de pedido do empregado, o regime de teletrabalho 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 SEXTO:** Fica estabelecido o teletrabalho, a ser pactuado entre o empregado e a empresa, onde a permanência no teletrabalho seja superior a 50% da jornada de trabalho semanal.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O empregado deverá ajustar previamente e continuamente com seu superior imediato, quais dias e horários estará em teletrabalho.

**PARÁGRAFO OITAVO:** 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 NONO:** O comparecimento às dependências da empresa para a realização das atividades do empregado, não descaracteriza o regime de teletrabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** O empregado em regime de teletrabalho será abrangido pelo controle da jornada de trabalho, devendo obrigatoriamente efetuar o registro de ponto, por meio de ferramenta disponibilizada pela Companhia. 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 trabalhador deverá ser compatível com a jornada de trabalho presencial.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O empregado em teletrabalho, 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 SEGUNDO:** 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 TERCEIRO:** Caso o empregado se mantenha conectado à rede corporativa em horário não habitual, utilizando ferramentas tecnológicas fornecidas pela empresa, tais como aplicativos, e-

mails ou programas/sistemas necessários ao desenvolvimento de suas atividades, não caracterizará sobreaviso e tampouco configurará trabalho extraordinário, salvo se autorizado a fazê-lo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO:** Os intervalos para refeição e os períodos de descanso do empregado em regime de teletrabalho também devem ser respeitados, de forma imperativa, de modo que a empresa não deve acioná-lo neste ínterim, 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 QUINTO:** O empregado em regime de teletrabalho 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 DÉCIMO SEXTO:** O empregado em teletrabalho 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 DÉCIMO SÉTIMO:** O empregado em teletrabalho terá suas atividades acompanhadas pelo superior imediato, devendo este efetuar a gestão das demandas e entregas relativas às atividades.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO:** 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 DÉCIMO NONO:** 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:** 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.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO:** A empresa creditará ao pagamento do empregado, após a adesão 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 SEGUNDO:** Após a adesão ao regime de teletrabalho, a empresa disponibilizará ao empregado, no prazo de até 30 dias e mediante solicitação formal, 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 TERCEIRO:** 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 QUARTO:** A Sanepar não arcará com qualquer outra despesa que seja decorrente do teletrabalho 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 VIGÉSIMO QUINTO:** A Sanepar ficará responsável pelo suporte operacional e manutenção dos equipamentos e sistemas instalados nos computadores cedidos para o teletrabalho.

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

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO:** Somente poderá aderir ao teletrabalho o empregado que realizar treinamento indicado pela Companhia, sobre ergonomia no ambiente de trabalho.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO OITAVO:** 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 VIGÉSIMO NONO:** O empregado, sempre que convocado, deverá comparecer para realização dos exames ocupacionais, que considerará o regime de teletrabalho.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO:** 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 PRIMEIRO:** 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 SEGUNDO:** 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 TERCEIRO:** 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 QUARTO:** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá ser formalizada através de termo aditivo ao contrato individual de trabalho.

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

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO SEXTO:** 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 TRIGÉSIMO SÉTIMO:** Fica condicionado ao regime de teletrabalho, a assinatura do empregado ao termo de confidencialidade da Companhia.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO OITAVO:** O empregado somente poderá iniciar o regime de teletrabalho, após a comunicação formal por parte da GGPS-Gerência de Gestão de Pessoas.

**PARÁGRAFO TRIGÉSIMO NONO:** O empregado poderá executar suas atividades em teletrabalho do local que preferir, desde que mantenha plena conexão de internet e comunicação.

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

**PARÁGRAFO QUADRAGÉSIMO SEGUNDO:** 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 QUADRAGÉSIMO TERCEIRO:** Em caso de movimentação, transferência, designação ou destituição de função gratificada do empregado, fica automaticamente rescindido o termo aditivo do teletrabalho, garantindo 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 e sejam superiores a 59 minutos, 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:**A compensação deverá ocorrer até fevereiro/2023, visando o zeramento do saldo existente. Em não havendo reposição das horas negativas, estas serão descontadas no pagamento do mês de março/2023, como atrasos/saída.

**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, 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.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** A implantação ocorrerá em até 60 dias a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 13:45
- Saída permitida da tarde: 17:00 às 18:30

Intervalo intrajornada mínimo: 01 (uma) hora para jornada 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO PARA EMPREGADOS COM FILHOS PC**

Será concedida exclusivamente para empregados que possuem filho legítimo, legitimado ou que 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, 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.

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

Conforme Artigo 611-A, inciso X da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) [incluído pela Lei nº 13.467, de 2017](#), 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:

- I. Restrições à marcação do ponto;
- II. Marcação automática de ponto;
- III. Exigência de autorização prévia para o registro de sobrejornada;
- IV. A alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

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

- I. Estar disponível no local de trabalho;
- II. Permitir a identificação de empregador e empregado;
- III. Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 março, 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.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** Casos excepcionais serão analisados individualmente mediante justificativa da respectiva gerência e aprovação da Diretoria Administrativa e da Diretoria da área do empregado.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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, cada um, nos termos do artigo 134, § 1º da CLT.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO: INCENTIVO DE FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2022**

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:

12/12/2022 a 23/12/2022

19/12/2022 a 30/12/2022

26/12/2022 a 06/01/2023

02/01/2023 a 13/01/2023

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO: FÉRIAS DE FINAL DE ANO 2023**

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:

11/12/2023 a 22/12/2023

18/12/2023 a 29/12/2023

25/12/2023 a 05/01/2024

02/01/2024 a 12/01/2024

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

1. A quitação das férias ocorrerá na data de cada período fracionado, com base na remuneração praticada no período de efetiva fruição.
2. 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.
3. 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.

4. 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - LICENÇA PARA EMPREGADAS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Sanepar concederá para empregados 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 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 demonstre 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A Sanepar fica autorizada a descontar de todos os empregados na folha de pagamento no 2º mês subsequente a assinatura do presente acordo, 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). O desconto abrange tanto empregados filiados e não filiados que não apresentarem diretamente aos Sindicatos o direito a oposição no prazo de 10 (dez) dias a partir da assinatura do presente acordo, podendo a oposição ser protocolada pessoalmente ao representante sindical da base, através carta manuscrita e assinada, ou ainda, via e-mail diretamente ao sindicato ou encaminhamento de carta com Aviso de Recebimento (A.R.), desde que, nos dois últimos casos, a carta de oposição seja manuscrita, assinada e com firma reconhecida.

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 ÚNICO:** 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 NONA - 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 - 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**

**ANOROSVAL PEDRO LEIRIAS DA SILVA JUNIOR  
DIRETOR  
SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DO PARANA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.