



CA 52/2024-GGPS  
Curitiba, 15 de março de 2024.

Aos  
Sindicatos

## **Ref.: Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2024/2026**

Considerando a contraproposta apresentada pelos sindicatos para o ACT 2024/2026 - Acordo Coletivo de Trabalho, vigente de 01/03/2024 a 28/02/2026, é importante ressaltar que essa proposta reflete não apenas nosso compromisso com os empregados, mas também nossa responsabilidade em manter a sustentabilidade econômico-financeira da empresa, o que nos permite continuar investindo em nosso capital humano para atender ao propósito da Companhia que é o de levar saúde à população de forma sustentável. Sendo assim, apresentamos os seguintes aspectos:

- **Vigência.** Atendendo ao pedido das entidades sindicais, a Sanepar oferece um ACT com vigência de 2 anos, o que garante ao empregado a reposição integral pelo INPC em março de 2025 e ainda o pagamento do Abono também para dezembro de 2025.
- **Reajuste Salarial.** Destacamos o comprometimento contínuo da Companhia em reconhecer o valor do nosso corpo funcional. Nos últimos anos, temos demonstrado isso através do Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCR), que tem proporcionado ganhos reais aos salários dos empregados. No último ano, por exemplo, mais de 4.743 empregados obtiveram ganho real, variando entre 1% e 6,15%, com uma média geral de 2,17%.  
Nesta nova proposta, a Sanepar oportuniza ganho real de 2 STEPS (2,01%) para a faixa salarial até R\$ 3.778,07 e de 1 STEP (1%) para faixa salarial de R\$ 3.778,08 até R\$ 5.211,85.
- **Ajuda de Custo Atividade.** Em resposta aos pedidos das entidades sindicais, a Sanepar decidiu manter o benefício da ajuda de custo, passando de R\$ 188,43 para R\$ 195,70.
- **Adicional de Escala.** A empresa entende a importância de definir as escalas a serem realizadas, visando garantir transparência e previsibilidade aos nossos empregados. Incluir esse dispositivo no Acordo Coletivo proporciona clareza quanto aos modelos de escala adotados pela Sanepar, como já ocorre com a escala 6x4. Esta medida não só promove uma melhor organização do trabalho, mas também fortalece o compromisso da empresa com a qualidade de vida com horários predefinidos e o bem-estar dos nossos empregados.  
Foi incluído também o texto onde ressalta que em casos de alteração de horário, será observado o contido no artigo 468 da CLT.
- **Incentivo à Integração:** Cláusula retirada da proposta em razão de já haver previsão em norma interna que estabelece diretrizes sobre ações corporativas de saúde e bem-estar dos empregados, não gerando impacto nas negociações coletivas.



Feita as considerações, abaixo descrevemos os pontos de avanço da proposta para o ACT 2024/2026:

- 1) ACT com vigência de 24 meses com garantia integral do INPC e do Abono para 2025;
- 2) INPC + 2 STEPS (2,01%) para quem ganha **até R\$ 3.778,07**;
- 3) INPC + 1 STEP (1,00%) para quem ganha acima de **R\$ 3.778,07 até R\$ 5.211,85**;
- 4) Horário móvel: entrada da tarde de 13h45 para 14h00;
- 5) Indenização aos instrutores:
  - a. Grupo de até 6 participantes: de R\$ 10,29/h para R\$ 15,00/h
  - b. Grupo acima de 6 participantes: de R\$ 20,59/h para R\$ 30,00/h
- 6) Ajuda de custo atividade: Manutenção da ajuda de custo em R\$ 195,70, já considerando o INPC.

## **PROPOSTA**

### **✓ VIGÊNCIA**

Acordo com vigência por 24 meses - 01/03/2024 a 28/02/2026.

### **✓ REAJUSTE SALARIAL**

Correção salarial a partir de 01/03/2024, conforme tabela.

<b>Faixa Salarial Considerando a somatória dos códigos: 100, 115, 325, 6154, 108, e 557</b>	<b>Reajuste</b>
<b>até R\$ 3.778,07</b>	<b>INPC + 2 STEPS (2,01%)</b>
<b>de R\$ 3.778,08 até R\$ 5.211,85</b>	<b>INPC + 1 STEP (1%)</b>
<b>acima de R\$ 5.211,85</b>	<b>INPC</b>

Em face do ajustado, as partes dão por plenamente reconstituídos os salários até **29/02/2024**.

Considera-se INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor, o percentual inflacionário acumulado de mar/23 a fev/24, que resultou em 3,86%.

**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.**



Salários iniciais:

- Operacional R\$ 2.256,24
- Técnico R\$ 3.923,90
- Profissional R\$ 6.902,16
- Categorias abrangidas pela Lei 4.950-A/66

### ✓ VALE ALIMENTAÇÃO

Vale alimentação de **R\$ 1.586,89**

Fica mantido o desconto de 3% por parte do empregado.

**Data do crédito:** Todo dia 15 de cada mês.

### ✓ ABONO INDENIZATÓRIO

Abono indenizatório de 1,1 sobre a remuneração base, acrescido da parte fixa de R\$ 3.225,90. Para os empregados que assim desejarem, poderão optar pela antecipação da parcela fixa, no valor correspondente, a ser paga no mês de agosto/2024.

### ✓ ADICIONAL DE ESCALA DE HORÁRIO/REVEZAMENTO

Manutenção do adicional de escala de 5% do salário inicial da tabela do nível médio, tendo direito ao benefício os empregados que laboram nas seguintes escalas de trabalho e/ou revezamento.

- **Sistemas que operam 24 horas por dia:**
  - Escala 5x1 (cinco dias de trabalho por um dia de descanso). Jornada de trabalho de 6 horas;
  - Escala 6x4 (seis dias de trabalho por quatro dias de descanso). Jornada de trabalho de 8 horas.
- **Sistemas que não operam 24 horas por dia e avançam horário noturno:**
  - Escala 6x2 (seis dias de trabalho por dois dias de descanso). Jornada de trabalho de 6 horas.
- **Sistemas que não operam 24 horas por dia e não avançam horário noturno:**
  - Escala 4x2 (quatro dias de trabalho por dois dias de descanso) em horário fixo e/ou alternado no período compreendido das 5 (cinco) às 22 horas do mesmo dia. Jornada de trabalho de 8 horas.
- Escala exclusiva da GTIN-Gerência de Tecnologia da Informação, na área de produção. Jornada de trabalho de 6 horas.

No caso de alteração de horário será observado o contido no artigo 468 da CLT.

### ✓ AJUDA DE CUSTO ATIVIDADE

Ajuda de custo de R\$ 195,70.

A empresa pagará para empregados que executam atividades moderadas e/ou intensas, conforme norma interna.



#### ✓ AJUDA DE CUSTO LITORAL

Ajuda de custo de **R\$ 1.586,89**

Pagamento em parcela única, na folha de novembro/2024, para os empregados ativos que residam e são lotados nas localidades do litoral do Estado.

#### ✓ AJUDA DE CUSTO MATERIAL ESCOLAR

**Alteração no valor de R\$ 87,38 para R\$ 120,00, já considerando o INPC. Valor não sujeito a alteração.**

Ajuda de custo para material escolar mediante crédito em folha de pagamento.

Será concedido no mês de janeiro/2025, mediante apresentação do comprovante de matrícula (limitado ao mês de março/2025), para os empregados que ganham até R\$ 4.863,34 e que possuem filho legítimo, legitimado ou que detém a guarda e/ou enteado, devidamente registrado no cadastro de Gestão de Pessoas da Sanepar, cursando do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, o valor em espécie de **R\$ 120,00**, mediante crédito em folha de pagamento.

Terão direito ao benefício os empregados que possuem acima de 90 dias de vínculo empregatício e desde que não estejam afastados por invalidez junto ao INSS.

#### ✓ AJUDA DE CUSTO UNIFORME ESCOLAR

**Alteração no valor de R\$ 212,16 para R\$ 240,00, já considerando o INPC. Valor não sujeito a alteração.**

Ajuda de custo para uniforme escolar mediante crédito em folha de pagamento.

Será concedido no mês de janeiro/2025, mediante apresentação do comprovante de matrícula (limitado ao mês de março/2025), para os empregados que ganham até R\$ 4.863,34 que possuem filho legítimo, legitimado ou que detém a guarda e/ou enteado, devidamente registrado no cadastro de Gestão de Pessoas da Sanepar, cursando do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, o valor em espécie de **R\$ 240,00**, mediante crédito em folha de pagamento.

Terão direito ao benefício os empregados que possuem acima de 90 dias de vínculo empregatício e desde que não estejam afastados por invalidez junto ao INSS.

#### ✓ AUXÍLIO CRECHE

Concedido conforme norma interna.

PERÍODO INTEGRAL: **R\$ 856,25**

MEIO PERÍODO: **R\$ 428,10**

#### ✓ BENEFÍCIO AUXÍLIO FUNERAL

**Inclusão no ACT e reajuste pelo INPC.**

Inclusão do benefício auxílio funeral no ACT, conforme norma interna.

A Sanepar pagará ajuda de custo nas despesas de funeral por falecimentos de empregados ativos ou dependentes diretos, no valor de **R\$ 6.991,08**, já corrigido pelo INPC, que será pago em parcela única. Por dependentes diretos entende-se: cônjuge,



companheiro, filho (inclusive natimorto) ou que detém a guarda legal e enteado, devidamente comprovado por documento oficial. No caso do enteado a comprovação se dará pelo vínculo conjugal do empregado.

A Sanepar concederá o benefício para filho, enteado ou que 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.

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.

Os afastados por invalidez não têm direito ao benefício.

### ✓ **INDENIZAÇÃO PARA INSTRUTORES DE TREINAMENTO**

Grupo de até 6 participantes: de R\$ 10,29/h para R\$ 15,00/h

Grupo acima de 6 participantes: de R\$ 20,59/h para R\$ 30,00/h

### ✓ **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

**Manutenção da cláusula de compensação com as seguintes alterações:**

A compensação no sábado passa de, no máximo, 2 (duas) horas para 4 (quatro) horas. Alteração do ciclo de compensação, atualmente de março a fevereiro com desconto em março, para o período de **setembro a agosto**, com desconto em **setembro**.

**O ciclo de compensação com encerramento em fevereiro/24 passa para agosto/24, condicionado à aprovação e assinatura do ACT.**

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.

A compensação poderá ser a qualquer horário, desde que autorizados pelo superior.

Para empregados que possuem também a modalidade de banco de horas, e ocorrendo horas excedentes, estas serão utilizadas primeiramente para compensação de jornada, caso haja saldo negativo.

### ✓ **GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Gratificação de férias: 1/3 constitucional

Gratificação de férias ACT: 50% do piso do salário de ingresso da carreira de nível médio.

### ✓ **HORÁRIO MÓVEL**

Entrada permitida: 07h30 às 09h00

Saída permitida almoço: 11h45 às 12h45

Entrada permitida almoço: 12h45 às 13h45 >>> 14h00

Saída permitida: 17h00 às 18h30

*Obs: o intervalo máximo permitido de descanso/refeição deve ser de 2 horas.*



### ✓ INCENTIVO DE FÉRIAS

Estabelece-se os seguintes períodos como incentivo de férias:

#### **Férias final de ano 2024**

- 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 de férias no período de 26/12/2024 a 05/01/2025, estes ficam dispensados nos dias 23 e 24/12/2024.

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

#### **Férias final de ano 2025**

- 15/12/2025 a 26/12/2025
- 22/12/2025 a 02/01/2026
- 29/12/2025 a 09/01/2026
- 05/01/2026 a 16/01/2026

### ✓ LICENÇA PATERNIDADE

**Ampliação da licença paternidade a partir de 01/08/2024, para mais 10 dias, totalizando 30 dias.**

### ✓ TELETRABALHO E TRABALHO REMOTO EVENTUAL

Ajuda de custo exclusiva para o teletrabalho de **R\$ 82,15**.

#### **Novas regras:**

- 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 Gerência de Gestão de Pessoas - GGPS.
- 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.
- 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.
- 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.

- 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.
- 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.

### ✓ CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Premissas a serem observadas para desconto da referida taxa em folha de pagamento e repasse aos Sindicatos:

- Direito a oposição ao desconto no prazo de 10 dias corridos, contados a partir da aprovação em assembleia.
- Possibilidade de protocolo da oposição pessoalmente ao representante sindical da base ou diretamente no Sindicato, através carta manuscrita e assinada ou encaminhamento de carta com Aviso de Recebimento (A.R.), manuscrita, assinada e com firma reconhecida **e/ou outras formas definidas em assembleia pelos trabalhadores.**
- Desconto da taxa no mês subseqüente à assinatura do ACT.

### ✓ MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS ANTERIORES

Ficam mantidas as seguintes conquistas anteriores:

- Data-base (1º de março);
- Acompanhamento médico familiar (cônjuge e pais):
  - 12h/ano para acompanhamento médico (consultas e exames);
  - 40h/ano para acompanhamento de cirurgia, internamento e recuperação domiciliar;
  - Acima disso, mediante compensação, que era limitado a 28h/ano, no prazo de 6 meses para compensação, passa para: conforme a cláusula de Compensação de Jornada (limitado à 40h).
- Adiantamento de férias;
- Ampliação da licença-maternidade;
- Antecipação da primeira parcela do 13º salário conforme opção do empregado, de janeiro a outubro.
- Assistência jurídica aos empregados;
- Auxílio habitação para empregados lotados em Foz do Iguaçu até 30/04/2019;
- Banco de horas, conforme acordo anterior;
- Benefício Social – Kit Natalino;
- Data de pagamento;

- Descontos salariais dos sindicatos;
- Férias com parcelamento em até 3 períodos;
- Foro;
- Indenização para instrutores de treinamento;
- Jornada de trabalho;
- Liberação de dirigente sindical;
- Licença especial de 10 (dez) dias para vítimas de violência doméstica.
- Licença por falecimento de parente próximo (cônjuge, filhos, irmãos e pais): 5 dias úteis de trabalho. Para avós, netos e sogros, ou pessoas que vivem sob dependência econômica: 3 dias úteis de trabalho.  
Para os empregados com jornada reduzida, serão aplicadas as proporcionalidades da licença, conforme norma interna.
- Qualificação profissional;
- Redução de jornada para empregados com filhos PCD, comprovados por meio de declaração médica e 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. Além disso, serão retirados os termos **de caráter grave**, não fazendo distinção do grau da patologia;
- Reuniões;
- Revogação das cláusulas e condições estabelecidas em acordos pretéritos;
- Sistema alternativo de ponto;
- Vale-transporte: desconto de 0,50% (meio por cento) do salário;
- **Vigência e abrangência (24 meses).**

#### ✓ CLÁUSULAS ESPECÍFICAS DE CADA SINDICATO:

- Jornada de trabalho GTIN;
- Intervalo descanso/refeição de no mínimo 15 minutos e no máximo 1 hora (jornadas de trabalho de 4h, 5h e 6h).
- Adicional de insalubridade;
- Escala 6x4 nos turnos de revezamento em sistemas que operam 24 horas, onde há possibilidade
- de implantação da referida escala.
- Adicional de atendimento comercial presencial.

Assim sendo, solicitamos que a proposta seja levada para apreciação em assembleia.

Agradecemos e ficamos à disposição.

Atenciosamente,

**Comissão de Relação Sindical**

Resolução nº 171/2024-DP/DA/DJ