



À

Companhia de Saneamento do Paraná - SANEPAR

CNPJ: 76.484.013/0001-45

Comissão de Relação Sindical

Of.: 52/2025 – Ref.: Pauta de Reivindicações - ACT 2026/2027

Prezados Senhores(as),

O Sindicato dos Trabalhadores na Captação, Purificação, Tratamento e Distribuição de Água e na Captação, Tratamento e Serviços em Esgoto e Meio Ambiente de Londrina e Região – Sindael, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob o n.º 00.986.053/0001-23, com sede na Avenida Higienópolis, 210, 5º andar, sala 501, Londrina/PR, vem, por meio deste, formalizar a entrega da Pauta de Reivindicações da Categoria para a celebração do Acordo Coletivo de Trabalho – ACT 2026/2027.

A referida Pauta de Reivindicações foi cuidadosamente elaborada após amplo processo de escuta e participação dos empregados representados por esta entidade, e visa estabelecer as bases e cláusulas que regerão as relações de trabalho entre a Sanepar e seus empregados no próximo período.

Além disso, considerando que o atual acordo coletivo permanece vigente até o dia 28 de fevereiro de 2026, e visando assegurar a necessária estabilidade das relações de trabalho e a continuidade das condições normativas atualmente aplicadas, o Sindael requer, desde já, a garantia expressa de ULTRATIVIDADE de todas as cláusulas econômicas, sociais e organizacionais pactuadas no instrumento coletivo vigente.

A manutenção das condições do ACT 2024/2026 até a conclusão integral das negociações e a aprovação, em assembleia, do próximo Acordo Coletivo de Trabalho, é medida indispensável para impedir retrocessos



sociais abruptos, garantir previsibilidade, preservar direitos consolidados e evitar situações de instabilidade, insegurança jurídica e prejuízo direto à organização do trabalho.

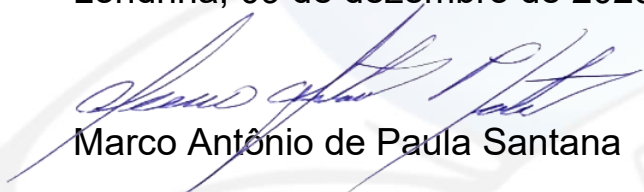
Dessa forma, o sindicato requer que as partes formalizem cláusula assegurando a ultratividade plena do ACT vigente, estipulando que todas as suas disposições permanecerão em vigor até a assinatura do novo ACT e ratificação pela categoria, ou até que outra solução negociada seja formalmente definida.

Ainda, solicitamos a abertura do processo de negociação para a discussão da pauta anexa, com o objetivo de chegarmos a um consenso que atenda aos interesses dos trabalhadores e da Companhia, dentro do prazo legal.

Colocamo-nos à disposição para agendarmos a primeira reunião de negociação com a Comissão de Relação Sindical da Sanepar em local e data a ser definidos.

Sem mais para o momento, renovamos nossos votos de respeito e nos colocamos à disposição para eventuais esclarecimentos ou tratativas decorrentes desta deliberação coletiva.

Londrina, 09 de dezembro de 2025.



Marco Antônio de Paula Santana

Diretor Presidente



Pauta de reivindicação Sanepar ACT 2026/2027

Alterações - Minuta ACT

Item	Proposta	Justificativa
CLÁUSULA SEGUNDA (Reajuste Salarial) - Caput	A reposição integral do INPC acumulado do período de 2025, acrescida de ganho real correspondente a 100% do valor do INPC apurado.	Considerando que o INPC de 2025 ainda não foi divulgado, propõe-se que o reajuste salarial seja composto por: • 100% do índice do INPC, a título de reposição inflacionária; e • Ganho real de 100% sobre o mesmo índice do INPC, a título de valorização do poder de compra e reconhecimento do trabalho. Essa metodologia assegura que os trabalhadores não apenas recuperem as perdas inflacionárias, mas também avancem em termos reais, fortalecendo o poder aquisitivo e reduzindo a defasagem acumulada dos últimos anos. O percentual deverá incidir sobre todas as rubricas que compõem a remuneração base
CLÁUSULA SEGUNDA - Parágrafo Terceiro (Ganho Real)	Ampliação do teto salarial e o aumento do percentual de STEPS para que o ganho real beneficie de forma mais justa as faixas intermediárias.	Ampliar o teto salarial até R\$ 5.500,00 para o percentual de 3 STEPS (2,01%) e aumentar o valor do STEP para 1,5% .
CLÁUSULA TERCEIRA (Manutenção ACT 2º ano)	Gatilho de Ganho Real para o segundo ano de vigência, além da reposição integral do INPC acumulado do período, garantindo a preservação e valorização do poder de compra da categoria ao longo do Acordo Coletivo.	A inclusão de um gatilho de Ganho Real no segundo ano de vigência do ACT é essencial para assegurar previsibilidade e valorização contínua da remuneração dos trabalhadores. Propõe-se, portanto, que seja aplicado: • Reajuste integral do INPC do período, e



		• Ganho Real de 100% sobre o índice do INPC, como forma de proteger o poder de compra e garantir crescimento salarial real frente ao aumento constante do custo de vida. Essa cláusula garante que o ACT mantenha seu efeito econômico positivo ao longo dos dois anos, evitando a defasagem salarial progressiva e promovendo justiça remuneratória para a categoria.
CLÁUSULA QUARTA (Data de Pagamento)	Manter.	Pagamento no último dia útil é o padrão e deve ser mantido.
CLÁUSULA QUINTA (Vale-Transporte)	Manter.	O subsídio acima de 0,5% do salário é favorável e deve ser preservado.
CLÁUSULA SEXTA (Antecipação 13º)	Manter.	A flexibilidade de escolha do empregado entre janeiro e outubro é um benefício importante.
CLÁUSULA SÉTIMA (Abono) - Caput	O abono, por ser concedido em "caráter indenizatório, sem natureza salarial", deve ser isento de tributação fiscal . Além disso, o valor fixo de R\$ 3.225,90 deve ser reajustado para refletir uma compensação justa pela produtividade.	Isenção tributária (IRPF) , dada a natureza indenizatória e a parte variável seja de 150% (ou 2 remunerações) e aumentar o valor fixo .
CLÁUSULA SÉTIMA - Parágrafo Primeiro	É justo garantir o pagamento proporcional do abono aos empregados afastados por questões de saúde, mesmo que não sejam de origem acidentária, garantindo a equidade.	Incluir afastamentos por auxílio-doença (não acidentário) na lista de exceções que garantem a proporcionalidade do abono.



CLÁUSULA OITAVA (Insalubridade - Base de Cálculo)	É inaceitável manter o cálculo sobre o salário inicial (piso). O adicional deve ser calculado sobre o salário efetivamente recebido pelo empregado, para que reflita sua progressão na carreira e sua real remuneração.	Mudar a base de cálculo do adicional de Insalubridade para o Salário Base Efetivo do Empregado (código 100) .
CLÁUSULA DÉCIMA (Indenização Instrutores)	Os valores propostos (R\$ 15/h e R\$ 30/h) são irrisórios e desvalorizam o conhecimento técnico especializado dos empregados. Exigimos valores que sejam compatíveis com a hora-trabalhada e o esforço de repasse de conhecimento.	Reajustar os valores da indenização horária (ex: R\$ 50,00/h e R\$ 80,00/h) ou vincular o valor ao Salário/Hora do próprio empregado instrutor .
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA (Adicional Atendimento Comercial) - Caput	A base de cálculo deve ser o Salário Base Efetivo (código 100) do empregado, e não o inicial. Além disso, a palavra "exclusivamente" é muito restritiva e deve ser retirada, o adicional é devido pela natureza penosa do atendimento presencial habitual.	Mudar a base de cálculo para o Salário Base Efetivo (código 100) e retirar a palavra "exclusivamente" para abranger empregados que realizam a atividade de forma <i>regular e habitual</i> .
CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA (Adicional Escala/Revezamento)	O percentual de 5% é insuficiente para compensar o alto impacto social e familiar do trabalho em escala. Deve ser aumentado para 10% a 20% sobre a base de cálculo correta. Além disso, a condição cumulativa de trabalhar "sábados, domingos E feriados" é excessivamente restritiva.	Aumentar o percentual para 10% a 20% sobre o Salário Base Efetivo (código 100) , e flexibilizar a condição para que o adicional seja pago se a escala incluir <i>rotineiramente</i> finais de semana e/ou feriados.
CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA (Ajuda de Custo Litoral)	O valor proposto (R\$ 1.586,89) está defasado frente à exacerbação real do custo de vida no litoral durante a temporada. É preciso um	Aumento substancial (ex: R\$ 2.500,00) e antecipar o pagamento para outubro (em vez de novembro), antes do início da temporada.



	aumento substancial e que o pagamento seja antecipado para facilitar o planejamento do empregado.	
CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA (Ajuda de Custo Atividade)	R\$ 195,70 é irrisório e não compensa o risco e o desgaste físico envolvido nas atividades moderadas/intensas. O valor deve ser ajustado para ser uma compensação justa.	Reajustar o valor mensal para um mínimo de R\$ 400,00 a R\$ 600,00 , proporcional à intensidade e risco das atividades.
CLÁUSULAS DÉCIMA QUINTA e DÉCIMA SEXTA (Material Escolar/Uniforme)	O teto salarial (R\$ 4.863,34) é muito baixo e exclui muitos empregados de nível médio. É preciso a ampliação do teto salarial e um aumento significativo nos valores das ajudas de custo, que estão defasados.	Ampliar o teto salarial R\$5.500,00 e aumentar os valores (Material Escolar para R\$ 300,00 e Uniforme para R\$ 400,00).
CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA (Auxílio-Alimentação)	O valor (R\$ 1.586,89) deve ser reajustado para acima do INPC, e o desconto de 3% deve ser reduzido ou eliminado , visto que a contribuição do empregado já é prevista por lei.	Aumentar o valor mensal (para R\$ 1.800,00 a R\$ 2.000,00) e reduzir ou eliminar o desconto de 3% (R\$ 47,60) , tornando-o opcional ou fixando em 0,1%.
CLÁUSULA DÉCIMA NONA (Auxílio Funeral)	Manter.	O valor e a abrangência (dependentes) são adequados e devem ser preservados.
CLÁUSULA VIGÉSIMA (Licença Maternidade)	Ampliação para 180 dias.	A prorrogação de 120 para 180 dias é um direito social fundamental.
CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA (Auxílio Creche)	Reajustar pelo INPC	Manter os valores atuais, que serão reajustados pelo INPC (ou acima), mantendo o benefício.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA (Benefício Social - Kit Natalino)	Substituir o "kit contendo produtos tradicionais" por um Vale-Natal (cartão magnético) de R\$ 700,00 a R\$ 800,00 , garantindo maior liberdade de escolha para o empregado e suas famílias.	Troca do "kit" por um Vale-Natal ou cartão magnético com valor equivalente.
CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA (Licença Paternidade) - Parágrafo Único	A extensão da licença-paternidade para o máximo de 30 dias é vital para o bem-estar da criança e da família. Essa licença ampliada deve ser padrão para todos os nascimentos/adoções , e não apenas condicionada ao mês de agosto.	Tornar a licença-paternidade máxima de 30 dias padrão , removendo a condição de ser no mês de agosto.
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA (Qualificação Profissional)	Manter.	Manter o incentivo à qualificação, alinhado ao interesse mútuo de progressão.
CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA (Licença Falecimento)	Manter.	Os prazos concedidos (5 e 3 dias) são adequados e devem ser mantidos.
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA (Ausência Acompanhamento Médico)	A licença para acompanhamento deve incluir Filhos/Dependentes Legais , pois o amparo familiar é fundamental. Além disso, as 12 horas anuais para consultas são insuficientes e devem ser duplicadas.	Incluir "Filhos, Enteados e Dependentes Legais" na licença para acompanhamento e aumentar as horas anuais para consultas de 12 para 24 horas.
CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA (Assistência Jurídica)	Manter.	A assistência jurídica é crucial para a defesa do empregado no exercício regular da função.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA (Teletrabalho) - Caput, P. 1º e P. 2º	Manter.	Definições de Teletrabalho e Trabalho Remoto Eventual, conforme CLT.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Terceiro	Simplificar o processo de aprovação de dois níveis hierárquicos para solicitações gerais (não-PCD).	A aprovação pelo superior imediato deve ser suficiente para dar agilidade, garantindo a flexibilidade do regime.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Quarto	Manter.	Garante a anuência do empregado para a inclusão no regime de trabalho remoto.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Quinto	Aumentar o prazo de transição de 15 para 30 dias corridos para encerramento do teletrabalho por determinação da Sanepar.	Prazo de 30 dias oferece mais segurança e tempo hábil para o empregado se organizar para o retorno presencial.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Sexto	Manter.	Prazo de transição de 15 dias é razoável quando o encerramento é solicitado pelo empregado.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Sétimo ao Décimo Primeiro	Manter.	Clareza nas definições de preponderância de jornada e obrigações de convocação e comunicação de horários.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Décimo Segundo e Décimo Terceiro	Manter.	Em linha com a CLT (Art. 75-B, § 3º) e procedimentos de transição de regimes.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Décimo Quarto ao Décimo Nono	Manter.	Garantem o controle de jornada (para não isentos), cumprimento de jornada e intervalos, e o direito fundamental à desconexão.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo ao Vigésimo Segundo	Manter.	Definição de atividades compatíveis e obrigação de comunicação em caso de impossibilidade de viabilizar os meios de trabalho remoto.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Terceiro	Limitar a responsabilidade do empregado por avarias do computador a casos de uso indevido ou culpa grave comprovada .	O empregador deve assumir o risco da atividade, e o empregado só deve ser responsabilizado por danos decorrentes de negligência grosseira ou dolo.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Quarto	Garantir a disponibilidade de equipamento (notebook) para todos os empregados em regime de Trabalho Remoto Eventual, retirando a condição de uso "compartilhado".	A condição de "uso compartilhado" pode inviabilizar a efetiva realização do trabalho remoto eventual. A empresa deve fornecer o meio.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Quinto	Manter.	Necessidade de uso de equipamento da Companhia por questões de segurança da informação (LGPD e confidencialidade).
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Sexto	Aumentar o valor mensal da Ajuda de Custo (R\$ 82,15) para R\$ 165,00 a R\$ 200,00 e vinculá-lo a um índice de reajuste anual.	O valor proposto é irrisório e desproporcional aos custos reais de energia, internet e depreciação de mobiliário inerentes ao teletrabalho.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Sétimo	Estender o fornecimento da cadeira ergonômica (NR-17) para empregados em regime de Trabalho Remoto Eventual que realizem a atividade com frequência que justifique o uso.	O cuidado ergonômico é uma questão de saúde e segurança do trabalho (NR-17) e não pode ser restrito apenas ao teletrabalho.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Oitavo	Manter.	Obrigações de guarda, zelo e utilização dos itens fornecidos.



CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Vigésimo Nono	Remover a frase que exige a Sanepar de "qualquer outra despesa", e que a exonera de outras despesas.	A exoneração total de responsabilidade é excessiva e contrária ao Art. 75-D da CLT, que exige o custeio da infraestrutura pelo empregador.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Trigésimo ao Trigésimo Sexto	Manter.	Regras sobre suporte técnico, saúde, segurança, treinamento de ergonomia e exames ocupacionais.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Trigésimo Sétimo	Manter as obrigações de Proteção de Dados e Confidencialidade, mas garantir que a proibição de quaisquer impressões/cópias não inviabilize atividades operacionais.	Manter o foco da proibição em dados sensíveis, garantindo que o fluxo de trabalho não seja excessivamente travado.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Trigésimo Oitavo ao Quad. Quinto	Manter.	Regras sobre devolução de equipamento, formalização (termos aditivos/responsabilidade/confidencialidade), local de trabalho e jurisdição.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Quadrágésimo Sexto	Se a Sanepar convocar o empregado para atividade presencial, o tempo de deslocamento deve ser computado na jornada de trabalho ou remunerado como tempo à disposição.	O deslocamento, sendo uma convocação da empresa, deve ser considerado como tempo à disposição ou tempo de trabalho, e não um débito para o empregado compensar.
CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Quadrágésimo Sétimo ao Quinquagésimo	Manter, com ajuste no P. 50.	Manter os parágrafos 47, 48, 49. No P. 50, o prazo de transição de 15 dias deve ser aumentado para 30 dias corridos em caso de movimentação/transferência, alinhado ao P. 5.
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA (Compensação de	Manter.	Flexibilidade para "emendas de feriado" e aplicabilidade.



Jornada) - Caput, P. 1º e P. 2º		
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - Parágrafo Terceiro	Permitir o registro de compensação para faltas e atrasos superiores a 10 minutos (5 minutos na entrada e 5 minutos na saída), em vez de 59 minutos.	A CLT limita a 10 minutos diários a variação que não precisa ser compensada. O sistema deve capturar qualquer tempo superior a esse limite.
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - Parágrafo Quarto ao Sétimo	Manter.	Manter.
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - Parágrafo Oitavo	Manter.	Manter.
CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - Parágrafo Nono ao Décimo Segundo	Manter.	Manter.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA (Jornada de Trabalho)	Manter.	Manter.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA (Horário Móvel para 8h)	Manter.	Manter.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA (Horário Móvel para 4h, 5h e 6h)	Manter.	Oferece flexibilidade de 30 minutos na entrada/saída e respeita o intervalo intrajornada (15 min a 1h) conforme a CLT.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA (Redução Jornada Filhos PCD) - Caput e P. 1º	Manter.	Cláusula social fundamental, prevendo redução de até 50% sem redução salarial e a opção de compartilhamento.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - Parágrafo Segundo	Remover a exigência de o empregado declarar que seu cônjuge ou companheiro não é atendido por instituto de redução de jornada em outras esferas governamentais.	O benefício é um direito social do empregado Sanepar, focado na necessidade do filho, e não deve ser limitado pelo status empregatício do cônjuge.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - Parágrafo Terceiro	Remover a exclusão para empregados que ocupem Função Gratificada (FG).	A necessidade de cuidado com filho PcD é um direito social que não pode ser negado com base na função exercida, visto que o salário não é reduzido.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - Parágrafo Quarto	Remover a exigência de comprovação de atividade remunerada pelo cônjuge ou companheiro sem vínculo empregatício.	A ausência de vínculo empregatício do cônjuge não deve ser impeditivo para que o empregado Sanepar usufrua do benefício para cuidar do filho.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - Parágrafo Quinto ao Sétimo	Manter.	Manter.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA (Sistema Alternativo de Controle de Jornada)	Manter.	Permite a modernização do sistema de ponto, desde que atendidos os critérios de segurança e integridade das marcações (P. 2º e P. 3º).
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA (Escala Turno Ininterrupto 6x4 – 8h)	O intervalo intrajornada deve ser de 60 minutos (em vez de 30 minutos). Além disso, é preciso remover a blindagem que impede o pagamento da 7ª e 8ª hora como extraordinárias.	Garantir descanso adequado para saúde e segurança (NR-17). O turno ininterrupto de revezamento tem jornada constitucional de 6 horas; o trabalho em 8 horas é, por natureza, extraordinário.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA (Banco de Horas) - Caput, P. 1º ao P. 5º	Manter.	Manter.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Sexto	Manter.	Manter.
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - Parágrafo Sétimo ao Décimo	Manter.	Manter.
CLÁUSULA 38 / 39 - PARÁGRAFO SEXTO (Limite Banco de Horas)	Manter.	Manter.
CLÁUSULA 38 - PARÁGRAFO SÉTIMO (Quitação SINDAEL)	Comunique o saldo final ao empregado com, no mínimo, 30 dias de antecedência do pagamento.	30 dias de antecedência na comunicação do saldo para garantir total transparência e previsibilidade financeira ao trabalhador.
CLÁUSULA 38 / 39 - PARÁGRAFO DÉCIMO (Habitualidade)	Clarificar o que constitui a "habitualidade" para fins de pagamento das horas não compensadas como extraordinárias.	Precisamos de clareza! A falta de uma definição para "habitualidade" gera riscos de controvérsias judiciais. Um critério objetivo (ex: horas extras em 3+ meses) é essencial para a segurança jurídica.
CLÁUSULA 40 - FRACIONAMENTO (Três Períodos)	Manter o fracionamento em 3 períodos, mas com a exigência de que um dos períodos seja de, no mínimo, 14 (quatorze) dias, alinhando-se à regra vigente da CLT (Art. 134, §\§§ 1º).	A regra atual de 10 dias está defasada. 14 dias para um dos períodos no fracionamento em 3, pois este é o mínimo legal exigido pela CLT (Art. 134, §\§§ 1º) e assegura um descanso mais efetivo.
CLÁUSULA 41 (Adiantamento de Férias)	Manter.	Manter.



CLÁUSULA 42 (Gratificação de Férias)	Indexar a gratificação de 50% sobre o <i>salário nominal</i> do empregado, e não sobre o "salário de ingresso, da carreira de nível médio".	O cálculo sobre o "salário de ingresso" desvaloriza o benefício ao longo do tempo. Nossa proposta é indexar a gratificação ao <i>salário nominal atual</i> do empregado, garantindo que o benefício seja justo e represente a remuneração real.
CLÁUSULA 43 (Licença Violência Doméstica)	Além da licença remunerada de 10 dias, incluir o compromisso de sigilo absoluto por parte da Companhia e oferecer apoio (ex: encaminhamento a serviço social, apoio psicológico).	Suporte é fundamental nestes casos. Ao formalizar o sigilo e o apoio (encaminhamento psicológico/social), reforçamos o compromisso com a segurança e o bem-estar da vítima, indo além do simples benefício pecuniário.
CLÁUSULA 44 (Liberação Dirigente Sindical)	PISO MÍNIMO: Liberação de dois dirigentes (Presidente + 1 Diretor) para bases com mais de 200 representados, E aplicar a liberação de 1 diretor sindical adicional a cada 1.000 representados, a partir do 1.001º e excluir a "análise de possibilidade técnica".	Devido à extensão territorial inviável das bases sindicais principalmente do Sindael, onde algumas unidades de trabalho estão localizadas a mais de 300 km de distância da sede , apenas um dirigente não consegue fazer o acompanhamento, as visitas e dar o suporte necessário. O piso de 2 é uma necessidade funcional para cobrir o território de forma justa e real. A "análise técnica" é uma ferramenta da empresa para restringir a atuação sindical. A liberação deve ser automática ou, no mínimo, que a recusa seja justificada por critérios objetivos e passíveis de recurso, pois o trabalho sindical é fundamental.
CLÁUSULA 45 (Reuniões)	Transformar o compromisso de "reuniões bimestrais" em uma cláusula de efetivação e agendamento obrigatório com a necessidade de ata e compromisso de solução de pauta.	Reuniões bimestrais são boas, mas precisamos garantir que não sejam protelatórias. Exigimos formalidade (ata) e compromisso da empresa em resolver os pontos de pauta, tornando o agendamento obrigatório e o encontro produtivo.
CLÁUSULA 46 - PARÁGRAFO SEGUNDO (Responsabilidade Descontos)	Prazo razoável (90 dias) para que a empresa acione o Sindicato em caso de notificação judicial ou extrajudicial de desconto indevido, ressaltando casos de urgência.	Embora o Sindicato assuma a responsabilidade, um prazo de 90 dias para a empresa nos acionar em caso de notificação otimiza nossa defesa e agiliza a resposta em processos judiciais/extrajudiciais.

**CLÁUSULA 47** (Contribuição Assistencial)

Abaixo

CLÁUSULA 47

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). O desconto será realizado no mês subsequente à assinatura do presente Acordo.

O desconto abrange tanto empregados filiados quanto não filiados que não apresentarem diretamente ao Sindicato o direito de oposição no prazo **improrrogável de 10 (dez) dias corridos** a partir da aprovação em assembleia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Forma de Oposição

A manifestação do direito de oposição, a fim de garantir a livre manifestação da vontade individual do trabalhador, deverá ser feita **exclusivamente** mediante **Carta de Oposição** redigida **de próprio punho** (manuscrita) e assinada pelo próprio empregado. A validade da oposição está estritamente vinculada à sua apresentação por uma das seguintes formas:

1. **Entrega pessoal e protocolada na sede do sindicato:** A Carta de Oposição deverá ser entregue **pessoalmente e diretamente pelo empregado interessado** na **Sede do Sindicato** (Av. Higienópolis, 210 – Sala 501 – Centro, CEP: 86020-080 – Londrina – Paraná), no horário das **09:00 às 17:00**, em dias úteis, obtendo-se o respectivo protocolo de recebimento.
2. **Envio exclusivo por carta registrada com aviso de recebimento (AR):** A carta, nas condições acima especificadas (próprio punho), deverá ser remetida, via Correios, **exclusivamente com Aviso de Recebimento (AR)**, endereçada à Sede do Sindicato.
3. **É vedado o envio de mais de uma Carta de Oposição (referente a empregados distintos) em um mesmo envelope ou registro de postagem (envio em lote).**



Não serão aceitas e serão consideradas nulas as oposições manifestadas:

- Por e-mail, ou qualquer meio eletrônico ou digital.
- Em lote, por intermédio de terceiros (prepostos da empresa, colegas, ou qualquer pessoa que não seja o próprio empregado) ou através de representante sindical da base (exceto na sede, conforme o item 1).

Fica **revogada** qualquer autorização anterior para outras formas de oposição, exceto as listadas nos itens 1 e 2 deste Parágrafo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Princípios e Fundamentação

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 da CLT), 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 TERCEIRO: Responsabilidade Exclusiva do Sindicato

O Sindicato assume **total e exclusiva responsabilidade** pelas informações prestadas e pela legalidade do desconto. 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 suficiente, efetuar a cobrança imediata ao Sindicato, o qual se compromete ao pronto ressarcimento.



Reivindicação Sanepar ACT 2026/2027 – Empregados Base I

Remuneração e Benefícios

- **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - Aumento do vale-alimentação:** Ajuste no valor devido ao aumento dos preços dos alimentos. Inclui sugestões de um vale extra no meio do ano, em dezembro (13º) ou no mês de aniversário.
- **Vale-alimentação em dobro em dezembro.**
- **Reposição do Vale-Alimentação:** A cada 6 meses, com base no INPC ou no aumento da tarifa de água.
- **Adiantamento do VA:** Pagar o vale-alimentação na sexta-feira anterior quando o dia 15 cair no fim de semana ou no início da semana.
- **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - Auxílio-creche para homens:** Estender o benefício, atualmente garantido por lei apenas às mulheres, aos funcionários pais, promovendo equidade.
- **CLÁUSULA QUINTA - Vale-transporte em dinheiro:** Para maior flexibilidade, especialmente para quem não usa ônibus (como auxílio combustível).
- **Vale-Cultura:** No valor de 10% do salário mínimo para compra de livros, ingressos de cinema, etc.
- **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - Ajuda de custo para faculdade e cursos:** Incentivo financeiro para capacitação em áreas de interesse do funcionário.
- **Desconto na fatura de água:** Valor diferenciado para funcionários.

Plano de Saúde e Assistência

- **Plano de saúde para aposentados:** Garantir a continuidade do plano com custo acessível (subsidiado/proporcional) após a aposentadoria para todos os funcionários, não apenas para os admitidos antes de 2002.



- **Plano de saúde vitalício:** Para colaboradores que trabalham diretamente com esgoto e tratamento de efluentes, devido à exposição a agentes biológicos e gases nocivos.
- **Aumento da contribuição da empresa para a Fusanprev:** Revisar o teto de coparticipação, atualmente em 7,62%/7,65%, para garantir melhores benefícios futuros.

Plano de Carreira e Remuneração (PCCR)

- **Revisão/Extinção do PCCR:** O sistema atual é criticado por ser injusto, criar disparidades salariais e desmotivar. Sugere-se seu cancelamento ou uma revisão profunda com critérios mais transparentes e equilibrados.
- **Plano de carreira mais Justo:** Equiparação salarial para quem exerce a mesma função, reconhecendo tempo de serviço e dedicação de forma mais equilibrada.
- **Portal de Transparência do PCCR:** Criar um portal com acesso geral aos resultados das avaliações, com informações que embasem questionamentos.
- **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - Valorização por escolaridade:** Adicional ou bonificação para funcionários com formação superior que atue em cargo de nível médio, quando a formação for correlata à função.
- **Gratificação por função/responsabilidade:** Adicional para cargos com alta responsabilidade, como Gestor de Frota e operadores do Centro de Controle Operacional (CCO).

Modalidades de Trabalho e Jornada

- **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - Banco de horas:** Implementação para oferecer maior flexibilidade, especialmente para setores como a GCND (Gerência Comercial).
- **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - Compensação de horas:** Permitir a compensação a partir das 7h da manhã para quem trabalha em escala.
- **Redução do intervalo para almoço:** Reduzir o intervalo intrajornada de 60 para 30 minutos.



- **Jornada 4x3.**
- **Licença não remunerada:** Concedida a todos os trabalhadores, por até 2 anos, independente da motivação.
- **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - Fim da folga compulsória em feriados "emendados":** Tornar facultativo trabalhar ou não nos dias entre feriados e finais de semana.

Progressão e Oportunidades

- **Concurso interno:** Abertura de concursos internos para preenchimento de vagas, motivando os funcionários e valorizando quem já conhece a empresa.

Outras Sugestões

- **Dia de folga no aniversário:** Um dia de folga no aniversário de serviço ou de idade.
- **Parcelamento do abono:** Parcelar em até 3 vezes o recebimento da parte fixa do abono para reduzir a carga de imposto.
- **Abono no aniversário:** Receber o abono no dia do aniversário, ou no próximo dia útil se cair em fim de semana/feriado.
- **Segurança e infraestrutura:** Garantia de segurança nos locais de trabalho (seguranças, manutenção predial, combate a incêndio) e disponibilização de café, chá e leite.
- **Internalização de atividades:** Inibir novas terceirizações, especialmente em atendimento ao público.
- **Insalubridade para operadores de poços:** Devido ao contato com produtos químicos.



Reivindicação Sanepar ACT 2026/2027 – Empregados Base II

1. Horas para acompanhamento médico

- **Proposta:** Ampliar o limite anual de horas para acompanhamento médico de dependentes e familiares de **12 para 24 horas**.

- **Justificativa:** O tempo atual é insuficiente, especialmente para trabalhadores que se deslocam de cidades distantes (até 100 km ou mais da regional de Londrina), gerando atrasos, descontos em folha e prejuízos financeiros. A ampliação garante proteção à saúde familiar e evita penalizações injustas.

2. Cumprimento da escala 6x4 e prevenção de terceirização

- **Proposta 1:** Inserir cláusula que impeça a quebra do acordo da escala 6x4, obrigando a Sanepar a manter quadro de pessoal adequado ao cumprimento da jornada.

- **Proposta 2:** Renovar e reforçar a manutenção da escala 6x4, proibindo a terceirização de funções operacionais que trabalham nessa escala.

- **Justificativa:** A empresa violou o acordo diversas vezes por falta de pessoal, exigindo jornadas sem folga e dobrando turnos. Além disso, há rumores de terceirização das atividades da escala, o que ameaça a estabilidade e prejudica a saúde dos trabalhadores.

3. Descontos por danos em veículos da empresa

- **Proposta:** Incluir cláusula determinando que descontos por danos materiais só ocorrerão nos casos de **culpa grave ou dolo**, mediante apuração por comissão específica, garantindo **contraditório e ampla defesa**.

- **Justificativa:** Atualmente há descontos mesmo por “culpa simples”, em situações decorrentes de sobrecarga, sobreaviso e alta complexidade operacional. A medida impede a transferência indevida do risco da atividade ao empregado.

4. Cláusula décima primeira – adicional de atendimento comercial

- **Proposta:** Manter a cláusula integralmente.



- **Justificativa:** Benefício conquistado durante a pandemia para setores que não interromperam atividades. A supressão significaria perda de conquista histórica.

5. Cláusula décima segunda – adicional de escala de revezamento

- **Proposta:** Garantir a manutenção da cláusula.

- **Justificativa:** Criada devido à essencialidade do serviço prestado durante a pandemia. A tentativa de retirada configuraria retrocesso.

6. Cláusula segunda – parágrafo terceiro (reajuste do piso)

- **Proposta:** Substituir a expressão “teto” por “piso salarial” e manter o reajuste pelo INPC.

- **Justificativa:** O dispositivo trata do salário inicial da categoria. A manutenção do INPC preserva a política conquistada durante a pandemia sem inflacionar o índice de negociação.

7. Steps e ganho real

- **Proposta:**

- Conceder **+3 steps** para salários até R\$ 4.000,00;
- Conceder **+2 steps** para salários até R\$ 5.000,00;
- Ampliar o teto de steps de **3 para 5**.

- **Justificativa:** Preserva o ganho real conquistado em ACT anterior e garante progressão salarial justa, mantendo o incentivo à carreira.

8. Manutenção geral de benefícios (histórico de tentativas de supressão)

- **Proposta:** Reforçar, no corpo do ACT, a defesa e manutenção das cláusulas vigentes.

- **Justificativa:** Há histórico de tentativas da empresa de retirar benefícios, como o abono indenizatório. A medida protege direitos consolidados.

10. Cláusula 47 – Carta de oposição

- **Proposta:** Aperfeiçoar a redação, determinando que cartas de oposição devem ser enviadas **individualmente**, via **correspondência registrada** e com **firma reconhecida**.



- **Justificativa:** Garante autenticidade, segurança jurídica e evita manipulações coletivas ou fraudes.

Reivindicação Sanepar ACT 2026/2027 – Sindael Representação

CLÁUSULA XX – MANUTENÇÃO DA REPRESENTAÇÃO SINDICAL EM ATIVIDADES TERCEIRIZADAS

Caput: Fica pactuado que, em casos de terceirização, concessão ou qualquer outra forma de contratação indireta de atividades já representadas por sindicato com representação reconhecida perante os empregados da SANEPAR, os empregados da empresa contratada, bem como os novos contratados que vierem a exercer tais atividades, ficarão sob a representação do mesmo sindicato que já representa a categoria na SANEPAR.

Parágrafo 1º: A SANEPAR obriga-se a incluir nos instrumentos contratuais com as empresas terceirizadas, bem como em eventuais novos contratos que venham a ser celebrados, cláusula expressa determinando que todos os empregados, atuais e futuros, alocados nas atividades descritas no "caput" serão representados pelo mesmo sindicato que representa os trabalhadores da SANEPAR naquela atividade, ficando a empresa contratada responsável por comunicar e garantir este direito aos seus empregados.

Parágrafo 2º: A SANEPAR deverá informar formalmente ao sindicato representante da categoria, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a partir da celebração do contrato, sobre a contratação de empresa terceirizada para exercício das atividades descritas no "caput", fornecendo integralmente os seguintes dados:

- a) Razão social e CNPJ da empresa contratada;
- b) Endereço completo, telefone e e-mail para contato;
- c) Nome e contato do responsável legal pela empresa contratada;
- d) Nome e contato do gestor responsável na SANEPAR pelo contrato;
- e) Vigência do contrato e número do processo de contratação;



f) Descrição detalhada das atividades a serem executadas.

Parágrafo 3º: O disposto nesta cláusula aplica-se aos atuais quadros de empregados das empresas contratadas e a todas as novas admissões que venham a ser realizadas para o exercício das atividades terceirizadas da SANEPAR, independentemente do sindicato que represente originalmente os empregados em suas demais atividades.

Parágrafo 4º: As empresas contratadas ficam obrigadas a celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o mesmo sindicato que representa a categoria na SANEPAR, aplicando-se aos seus empregados alocados nos serviços da SANEPAR as mesmas condições estabelecidas no acordo celebrado entre o sindicato e a SANEPAR.

Parágrafo 5º: Esta cláusula aplica-se a todos os contratos em vigor e a eventuais novos contratos que venham a ser celebrados pela SANEPAR, mantendo-se a mesma representação sindical já estabelecida.

Parágrafo 6º: A SANEPAR terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, para promover as adequações necessárias nos contratos já existentes, nos termos estabelecidos nesta cláusula.

FUNDAMENTAÇÃO

1. BASE CONSTITUCIONAL:

- a. **Art. 8º, II, III e VI da CF/88:** Assegura a liberdade sindical, o direito de informação e a unicidade sindical por categoria e base territorial, impedindo que a terceirização seja utilizada como instrumento para fragilizar a representação dos trabalhadores.
- b. **Art. 5º, XXXIII da CF/88:** Garante o direito à informação de interesse coletivo.

2. BASE LEGAL INFRACONSTITUCIONAL:

- a. **Art. 511, § 1º da CLT:** Define os limites de atuação dos sindicatos por categoria profissional e base territorial.
- b. **Art. 611-A, § 1º da CLT:** Possibilidade de pactuação de condições que viabilizem o exercício do direito de representação sindical.
- c. **Lei 13.429/2017 (Reforma Trabalhista):**
- d. **Art. 855-A, § 3º:** Estabelece a aplicação do acordo coletivo à empresa tomadora e contratada.
- e. **Art. 855-B:** Prevê a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços.
- f. **Lei 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação):** Transparência como fundamento da administração pública.
- g. **Lei 13.303/2016 (Estatuto Jurídico da Empresa Pública):** Dever de publicidade dos atos societários.



3. JURISPRUDÊNCIA:

- a. **Súmula 331, IV do TST:** Reconhece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, fundamentando a continuidade da relação jurídica.
- b. **Súmula 369 do TST:** Garante o direito de acesso dos dirigentes sindicais aos locais de trabalho.
- c. **Precedentes do TST:**
- d. **RR 136100-20.2016.5.09.0027:** Reconhece legitimidade do sindicato da empresa principal para representar terceirizados e impõe o dever de transparência.
- e. **AIRR 1818-83.2013.5.09.0025:** Afirma direito de acesso do sindicato aos locais de trabalho de terceirizados e acesso a informações necessárias ao exercício da representação sindical.

4. PRINCÍPIOS JURÍDICOS APLICÁVEIS:

- a. **Princípio da primazia da realidade:** Prevalência dos fatos sobre as formas contratuais.
- b. **Princípio da continuidade da relação de trabalho:** Impede a fragmentação artificial das relações laborais.
- c. **Princípio da proteção ao trabalhador:** Vedação do retrocesso social.
- d. **Princípio da boa-fé objetiva:** Impede que a terceirização seja utilizada para burlar direitos coletivos.
- e. **Princípio da publicidade:** Divulgação obrigatória de atos de interesse coletivo.
- f. **Princípio da transparência:** Dever de prestar informações de interesse da coletividade.

5. FUNDAMENTAÇÃO DOUTRINÁRIA: A doutrina trabalhista majoritária entende que:

- a. A terceirização não pode servir de instrumento para esvaziar a representação sindical (Maurício Godinho Delgado).
- b. Há manutenção do vínculo de representação sindical quando há identidade de atividades (Amauri Mascaro Nascimento).
- c. A empresa tomadora responde pela preservação dos direitos coletivos dos trabalhadores terceirizados (Alice Monteiro de Barros).

6. JUSTIFICATIVAS SOCIOLABORAIS:

- a. **Unidade categorial:** Evita pulverização sindical.
- b. **Isonomia:** Garante tratamento igualitário a todos os trabalhadores que desenvolvam atividades correlatas.
- c. **Segurança jurídica:** Unifica entendimento sobre representação sindical nos diversos arranjos contratuais.
- d. **Saúde das relações coletivas:** Fortalece a negociação coletiva e reduz litígios.
- e. **Efetividade do direito de representação:** A informação em 30 dias e o detalhamento informacional asseguram fiscalização adequada das condições de trabalho e planejamento da atuação sindical.



7. VIABILIDADE JURÍDICA:

- a. A cláusula encontra amparo no **art. 611-A da CLT**, que autoriza a estipulação de condições que visem a melhoria das relações de trabalho, desde que respeitados os limites constitucionais e legais, e no **art. 9º da CLT**, que assegura aos sindicatos o direito de defender os interesses coletivos da categoria.

8. EFICÁCIA EXECUTIVA:

- a. A medida possui caráter autoexecutório, podendo ser exigida imediatamente mediante:
 - i. Ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho.
 - ii. Medida liminar em dissídio coletivo.
 - iii. Representação perante o Ministério Público do Trabalho.

