



SINDÁGUA/RN
Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgotos
e Meio Ambiente no Estado do Rio Grande do Norte

60 anos
De lutas e conquistas
de ontem
de hoje e
de sempre



caern
COMPANHIA DE ÁGUAS E ESGOTOS DO RIO GRANDE DO NORTE



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Assembleias de apresentação e discussão da Pauta de Reivindicações do Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025

23/04/2024



Administração Central

24/04/2024



Regional Agreste Trairi

25/04/2024



Regional Sertão Central (Macau)

26/04/2024



Regional Oeste (Apodi)

23/04/2024



Regional Natal Norte

24/04/2024



Regional Mato Grande

26/04/2024



Regional Oeste (Pernoite)

29/04/2024



Regional Alto Oeste (Pau dos Ferros)

30/04/2024



Regional Seridó (C. Novos)

23/04/2024



Regional Natal Sul

25/04/2024



Regional Sertão Central (Assú)

26/04/2024



Regional Oeste (Sede)

30/04/2024



Regional Seridó (Caicó)



SINDÁGUA/RN

Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgotos e Meio Ambiente no Estado do Rio Grande do Norte





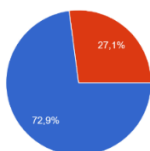
PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

UMA NOVA LUTA PARA OUTRAS CONQUISTAS

Iniciamos a Campanha Salarial 2024 para o Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025. Aqui apresentamos a pauta de reivindicações que foi composta por 2.115 contribuições encaminhadas por 423 caernianos por enquete apresentada e divulgada no período de 15 de janeiro a 28 de fevereiro de 2024 no site e redes sociais do sindicato e por link pelo WhatsApp.

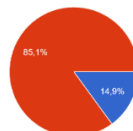
Na enquete os trabalhadores ainda responderam duas perguntas que vão nortear nossa luta. Aqui vamos apresentar seus resultados que vão nortear a condução de nosso movimento:

A vigência do Acordo Coletivo de Trabalho deve ser de...
395 respostas



Um (01) ano
Dois (02) anos

Você concorda que as assembleias sejam realizadas apenas nas sedes das regionais ou de forma ampliada também incluindo as cidades polos?
395 respostas



Concordo que as assembleias sejam realizadas apenas nas sedes das regionais
Concordo que as assembleias devem incluir as sedes das regionais e as cidades polos

Desta forma a pauta do ACT 2024/2025 reúne as reivindicações da categoria para esta Campanha Salarial. Ajuda de Custo, Ausência Justificada, Auxílio Educação, Concurso, Condições de Trabalho, Fardamentos, Função Gratificada, Jornada de Trabalho, PDV, Plano de Carreira, Prêmio Aposentadoria, Prêmio Decenal, Reajuste Salarial, Vale Alimentação, Vale Transporte, entre outras, serão frutos de muitos embates nas negociações. Nossa história de luta mostra que as conquistas são o resultado de muito suor e determinação do SINDÁGUA/RN com os caernianos(as) e que, união e mobilização, vamos ter novamente um dos melhores acordos coletivos do setor de saneamento do Brasil.


Ainda apresentamos abaixo os principais indicadores econômicos para ajudar a compreender a composição de nossas justas reivindicações salariais:

ÍNDICES	
INPC (maio 2023 a março 2024)	2,85%
IPCA (maio 2023 a março 2024)	3,29%
Salário Mínimo 2024	R\$ 1.412,00*
Teto da Previdência Social 2024	R\$ 7.786,02

(*) reajuste de 6,97% em jan/24. Fonte: IBGE/FGV/DIEESE/INSS

Temos consciência que a jornada é árdua e longa. Mas com certeza não estaremos sozinhos nesta caminhada. Com a sua participação nas assembleias, reuniões setoriais e nas demais formas de mobilizações na busca por mais respeito e valorização do(as) trabalhadores(as).

Nos seus 60 anos, o SINDÁGUA/RN será firme e forte na defesa dos trabalhadores(as) e no fortalecimento do saneamento público de qualidade.


Ricardo André Rodrigues
Diretor Presidente

SUMÁRIO

www.sindaguarn.com.br



 /sindaguarn
 (84) 3211-6797 / 3201-1212

 contato@sindaguarn.com.br
 (84) 99142-4092 / 3211-6797

 Rua Cel. José Bernardo, 944
Alecrim, Natal/RN
CEP 59040-280



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

CLÁUSULA	PÁGINA	BENEFÍCIO
1ª	05	Prêmio Aposentadoria
2ª	05	Licença Prêmio por Tempo de Serviço
3ª	06	Incorporação de Função Gratificada ou Gratificação de Representação
4ª	07	Ajuda de Custo
5ª	08	Reajuste Salarial
6ª	08	Vale-Alimentação
7ª	10	Cesta Junina/Natalina
8ª	10	Disponibilidade Remunerada de Dirigentes Sindicais
9ª	10	Plano de Saúde / Auxílio Saúde
10ª	12	Auxílio Educação e Auxílio Babá
11ª	14	Transporte
12ª	16	Ausências Justificadas
13ª	20	Incentivo ao Desenvolvimento Educacional
14ª	21	Auxílio-Funeral
15ª	22	Jornada de Trabalho
16ª	25	Seguro Obrigatório
17ª	25	Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR)
18ª	25	Adicional de Insalubridade
19ª	26	Adicional de Periculosidade
20ª	26	Adicional de Penosidade
21ª	27	Participação em Atividades Sindicais
22ª	27	Curva de Maturidade
23ª	28	Participação no Conselho de Administração
24ª	28	Ponto Facultativo
25ª	29	Gratificação de Motorista Usuário/Operador de Veículos Médios e Pesados
26ª	29	Da Troca do Serviço
27ª	30	Avaliação de Desempenho
28ª	30	Código de Ética
29ª	30	Realização de Concurso Público
30ª	31	Diárias
31ª	31	Fardamentos
32ª	31	Férias
33ª	32	Licença Menstrual
34ª	32	Pagamento de salários
35ª	33	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR)
36ª	33	Ponto Eletrônico
37ª	33	Adequação Salarial para as Chefias dos Escritórios Isolados e Polarizados
38ª	35	Piso Salarial do Nível Técnico
39ª	35	Piso Salarial do Nível Superior
40ª	35	Vale Cultura
41ª	35	Assistência Psicossocial
42ª	36	Equiparação Salarial entre Mecânicos de Manutenção e Mecânicos em Geral
43ª	38	Incentivo ao Esporte
44ª	38	Vigência
45ª	38	Multa
	39	Anexos
	43	Relação da diretoria do SINDÁGUA/RN ao triênio 2024/2027



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PRÊMIO APOSENTADORIA

CLÁUSULA PRIMEIRA – Programa de Incentivo ao Desligamento (PID): A CAERN se compromete a retornar a concessão do prêmio aposentadoria, nos termos previstos na cláusula oitava do acordo coletivo de trabalho 2020/2022 a todos os empregados que se enquadrem. Por exemplo: R\$ 1.835,09 (piso salarial inicial do Operador de Sistema) x 3 = R\$ 5.505,27 x 35 anos trabalhados = R\$ 192.684,45 com base na tabela de cargos e salários de 2023.

PARÁGRAFO ÚNICO – A CAERN abrirá janela de adesão, a partir de 1º de maio de 2024 ao Programa de Aposentadoria Incentivada para novos(as) aposentados(as) e para os que já estão aposentados antes da emenda constitucional nº 103/2019 e que ainda esteja no exercício da sua função na empresa fará jus ao benefício. O Programa de Aposentadoria Incentivada será constituído das seguintes parcelas:

- a) Se o(a) empregado (a) falecer e já tiver o direito adquirido ao benefício previsto no caput desta cláusula, os (as) dependentes legalmente habilitados farão jus ao pagamento integral do benefício, por meio de depósito a ser realizado em juízo;
- b) 40 % (quarenta por cento) da multa do FGTS;
- c) Aviso prévio;
- d) O valor exemplificado de R\$ 192.684,45 será pago da seguinte forma: 50% no desligamento e 50% em 12 vezes;

JUSTIFICATIVA: Esse direito é mantido em companhias de saneamento como a EMBASA (Cláusulas 71ª - PAI e 72ª - PID (ACT 2023/2025) e DESO (Cláusula 52ª INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO (ACT 2023/2025).

LICENÇA PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEGUNDA – A CAERN se compromete a conceder o gozo do benefício a cada empregado da Companhia que venha a integralizar um novo período de cinco (5) anos de serviço na empresa de acordo com os termos a seguir reproduzidos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A cada quinquênio de serviço efetivamente prestado à CAERN, o Empregado alcançado por este Acordo fará jus a uma licença remunerada de 30 (trinta) dias, e 60 (sessenta) dias, a partir do segundo quinquênio, a título de prêmio por Tempo de Serviço, assegurados todos os direitos e vantagens inerentes ao cargo, inclusive, quando for o caso, o pagamento da gratificação de função na data da concessão do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É facultado converter a licença totalmente em pecúnia.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O direito a este benefício é imprescritível e poderá ser requerido a qualquer tempo pelo empregado, independentemente do termo final deste acordo.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

JUSTIFICATIVA: Empresas de saneamento que concedem esse benefício:

- CAGEPA concede a LICENÇA PRÊMIO de 30 (trinta) dias, a cada 05 (cinco) anos de serviço prestado à empresa. (cláusula 28ª ACT 2022/2024). Sendo até 1/3 (um terço) poderá ser convertida em pecúnia.
- DESO paga LICENÇA ESPECIAL (LICENÇA PRÊMIO) de 90 (noventa) dias, por 05 (cinco) anos de serviço prestado à empresa. (cláusula 33ª ACT 2023/2025). Sendo até 1/3 (um terço) poderá ser convertida em pecúnia.
- CAEMA concede a LICENÇA PRÊMIO de 30 (trinta) dias, a cada 05 (cinco) anos de serviço prestado à empresa. (cláusula 29ª)
- CAESA paga LICENÇA PRÊMIO REMUNERADA de 90 (noventa) dias, por 05 (cinco) anos de serviço prestado à empresa. (cláusula 33ª ACT 2022/2024). Sendo convertida em pecúnia.
- CAERD concede a LICENÇA PRÊMIO de 30 (trinta) dias, a cada 05 (cinco) anos de serviço prestado à empresa. (cláusula 31ª, ACT 2023/2025) que pode ser convertido em pecúnia.

INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO

CLÁUSULA TERCEIRA – A CAERN se compromete a conceder a Incorporação da Função Gratificada ou Gratificação de Representação nos seguintes termos: a cada ano trabalhado corresponde a 10% até o limite de 10 anos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Gratificação a chefes de escritórios serão diferenciadas de modo que a partir de 1.000 ligações ativas fica estabelecida uma gratificação de R\$ 1.500,00 e que a cada 300 ligações a mais haverá o incremento de R\$ 300,00 a exemplo da tabela abaixo:

Ligações ativas	Gratificação (R\$)
1.000	1.500,00
1.300	1.800,00
1.600	2.100,00
1.900	2.400,00

PARÁGRAFO SEGUNDO – O aumento das gratificações tem que ser igual ao percentual recebido no acordo coletivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Incorporação das horas extras no salário dos funcionários depois de 10 anos.

PARÁGRAFO QUARTO – O histórico terá que ser considerado como um todo, ou seja, mesmo que a tempo na função não seja contínuo.

PARÁGRAFO QUINTO – Quando da necessidade de a gestão superior, visando o interesse da Companhia, entender substituir uma chefia, ou qualquer outra função gratificada, o empregado que for perder esse recurso seja avisado com,

www.sindaguarn.com.br



/sindaguarn



(84) 3211-6797 / 3201-1212



contato@sindaguarn.com.br



(84) 99142-4092 / 3211-6797



Rua Cel. José Bernardo, 944
Alecirim, Natal/RN
CEP 59040-280



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

pelo menos, 2 meses de antecedência ou que, se efetivada tempestivamente sua substituição, ele continue a receber a referida gratificação por, pelo menos 2 meses, para que possa se organizar financeira e emocionalmente.

JUSTIFICATIVA: Hoje o empregado é destituído do dia para a noite e tem seu salário reduzido comprometendo o orçamento familiar, levando inclusive a situações de problemas psicológicos.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA QUARTA – A CAERN fornecerá Ajuda de Custo, para o empregado alcançado por este Acordo - que trabalhe em regime de escala de revezamento -, no valor de **vinte e cinco reais (R\$ 25,00)** por dia trabalhado, quanto à escala 12x36, no valor de **cinquenta reais (R\$ 50,00)** por dia trabalhado, quanto à escala 24x72, no valor de vinte e cinco reais (R\$ 25,00) por dia trabalhado, quanto à escala 3x3 e no valor de vinte e cinco reais (R\$ 25,00) por dia trabalhado, quanto à escala 4x4.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A CAERN pagará, excepcionalmente, aos Empregados alcançados por este Acordo, valor correspondente a **cinquenta reais (R\$50,00)**, a título de Ajuda de Custo, nas situações em que os referidos trabalhadores, pela necessidade e improrrogabilidade da execução dos serviços, executarem jornada extraordinária igual ou superior a duas (2) horas na jornada respectiva, ou tiverem seu intervalo intrajornada regular suprimido, ou prestarem serviços fora do seu domicílio funcional regular, em situações que não ensejem o pagamento de diárias de serviço, com deslocamento superior a quatro (4) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica condicionado ao reajuste anual pela inflação calculado pelo período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Este benefício será estendido aos empregados que exerçam também o horário administrativo (8h)

JUSTIFICATIVA 1: Baseado, no valor atual para o empregado que estiver prestando serviço fora do seu domicílio funcional regular recebe um valor de R\$ 30,00 (trinta reais) conforme cláusula quarta, parágrafo primeiro do ACT 2022/2024. Vale ressaltar que esse valor de R\$ 30,00 (trinta reais) é maior do que o valor recebido pelos empregados em escala 24x72h para toda sua alimentação durante a jornada de 24h de serviço, o valor recebido é insuficiente para tal finalidade.

JUSTIFICATIVA 2: CASAN (cláusula décima quinta - parágrafo quarto) ACT 2023/2024: aos empregados que atual exclusivamente na manutenção e que forem designados para trabalhar em escala de plantão, será concedido um vale alimentação extra no valor de R\$ 70,63 (setenta reais e sessenta e três centavos), por dia efetivamente trabalhado no plantão.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

JUSTIFICATIVA 3: EMBASA (ACT 2023/2025 - cláusula 8ª Vale alimentação, parágrafo terceiro) fornecerá um ticket refeição, no valor de R\$ 59,14 (cinquenta e nove reais e quatorze centavos), aos (às) empregados (as) que excedam no mínimo 02h30 de sua jornada diária.

REAJUSTE SALARIAL

CLÁUSULA QUINTA – A CAERN concederá reajuste salarial de **12,70%** (doze vírgula setenta por cento), resultante da inflação aplicando o maior índice abaixo descrito mais o ganho real:

JUSTIFICATIVA 1:

INPC acumulado de 05/2023 a 03/2024: 2,85%

IPCA acumulado de 05/2023 a 03/2024: 3,30%

JUSTIFICATIVA 2:

Salário Mínimo 2024 R\$ 1.412,00 (reajuste de 6,97% em jan/24)

Salário Mínimo 2025 R\$ 1.502,00 com possibilidade de mudança deste valor pela inflação do período.

Salário mínimo necessário

Em março de 2024, deveria ter sido R\$ 6.832,20

4,84 vezes o mínimo de R\$ 1.412,00

Fonte: IBGE/FGV/DIEESE/INSS

VALE-ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - A CAERN fornecerá, mensalmente, aos Empregados alcançados por este Acordo, a partir do mês de maio de 2024, até o último dia da primeira quinzena de cada mês subsequente ao laborado, **Vale-Alimentação**, em cartão magnético, no valor de **mil, seiscentos e oitenta e dois reais e cinco centavos (R\$ 1.682,05)**, por Empregado, considerando a aplicação de **20%** (vinte por cento) sobre o valor anteriormente praticado.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica acordado que o reajuste anual deste benefício fica estabelecido pelo índice estabelecido pela cesta básica ou aumento do salário mínimo no que for mais benéfico ao trabalhador.

JUSTIFICATIVA 1:

a) A concessão desse benefício é de R\$1.700,00 na DESO (ACT 2023/2025);

b) Na CASAN (cláusula oitava - do programa de alimentação do trabalhador) ACT 2023/2024: valor atualizado é de R\$2.015,36.

JUSTIFICATIVA 2: O DIEESE divulgou no 04/04, os dados de março da Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos (PNCBA).



www.sindaguarn.com.br

contato@sindaguarn.com.br

(84) 99142-4092 / 3211-6797

Rua Cel. José Bernardo, 944
Alecirim, Natal/RN
CEP 59040-280

PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Em março de 2024, o custo da cesta básica da cidade de Natal foi de R\$ 605,33; e, apresentou o terceiro maior aumento nesse rol, 4,49% em relação a fevereiro. Em comparação com março de 2023, a cesta acumulou alta de 8,86% no ano.

Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos
Custo e variação da cesta básica em 17 capitais
Brasil – março de 2024

Capital	Valor da cesta	Variação mensal (%)	Porcentagem do Salário Mínimo Líquido	Tempo de trabalho	Variação no ano (%)	Variação em 12 meses (%)
São Paulo	813,26	0,60	62,27	126h43m	6,87	3,97
Rio de Janeiro	812,25	-2,47	62,19	126h33m	9,97	10,42
Florianópolis	791,21	1,00	60,58	123h17m	4,31	6,60
Porto Alegre	777,43	-2,43	59,52	121h08m	1,42	4,20
Brasília	747,68	0,78	57,25	116h29m	7,00	7,84
Campo Grande	730,02	-2,43	55,89	113h44m	4,63	1,51
Vitória	729,34	-0,34	55,84	113h38m	5,88	4,32
Curitiba	728,06	-0,47	55,74	113h26m	4,42	7,11
Belo Horizonte	712,51	-2,06	54,55	111h01m	8,57	8,85
Goiânia	703,57	-0,60	53,87	109h37m	5,11	3,33
Belém	667,53	0,36	51,11	104h01m	3,42	0,45
Fortaleza	663,22	5,66	50,78	103h20m	5,21	2,36
Salvador	620,13	2,62	47,48	96h37m	10,58	4,86
Natal	605,33	4,49	46,35	94h19m	8,86	-1,58
Recife	592,19	5,81	45,34	92h16m	10,06	2,33
João Pessoa	583,23	3,32	44,65	90h52m	7,55	0,63
Aracaju	555,22	3,90	42,51	86h31m	7,34	1,66

Fonte: DIEESE

Cesta x salário mínimo

Em março de 2024, o tempo médio necessário para adquirir os produtos da cesta básica foi de 108 horas e 26 minutos, maior que o de fevereiro, de 107 horas e 38 minutos. Já em março de 2023, a jornada média foi de 112 horas e 53 minutos. Quando se compara o custo da cesta e o salário mínimo líquido, ou seja, após o desconto de 7,5%, referente à Previdência Social, verifica-se que o trabalhador remunerado pelo piso nacional comprometeu em média, em março de 2024, 53,29% do rendimento para adquirir os produtos alimentícios básicos; e, em fevereiro, 52,90% da renda líquida. Em março de 2023, o percentual ficou em 55,47%.

JUSTIFICATIVA 3: Pesquisa realizada em abril de 2024*

Alimentação

Menu do dia (almoço incluindo bebida) na área nobre da cidade R\$ 29

Combo completo em restaurante de fast food (Big Mac ou similar) R\$ 33

500 gr de peito de frango R\$ 12

1 litro de leite integral R\$ 5,69

12 ovos grandes R\$ 13

1 kg de tomate R\$ 5,61

500 gr de queijo local R\$ 22

1 kg de maçãs R\$ 9

1 kg de batatas R\$ 5,00

Coca-Cola de 2 litros R\$ 9

Pão para 2 pessoas, 1 dia R\$ 5,02

(*) Esses preços são baseados em 167 preços inseridos por 22 pessoas diferentes. Atualização de preço mais recente: 18 de abril de 2024. Fonte:

<https://www.expatisitan.com/pt/custo-de-vida/natal>



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

CESTA JUNINA/NATALINA

CLÁUSULA SÉTIMA - A CAERN concederá um vale alimentação integral extra, a ser pago 50% (cinquenta por cento) do valor no mês de junho (cesta junina) e 50% (cinquenta por cento) do valor do Vale Alimentação extra no mês de dezembro (cesta natalina).

JUSTIFICATIVA: A concessão desse benefício é feita em outras companhias do nordeste como:

- a) R\$1.700,00 na DESO (ACT 2023/2025) 100% no mês de aniversário;
- b) R\$1.287,82 na CAGEPA (ACT 2022/2024) 50% em junho e 50% em dezembro
- c) R\$1.183,35,82 na CAEMA (100% em dezembro);
- d) Na AGESPISA – “Tickão” (100% em dezembro)
- e) R\$885,62 na CAGECE (em dezembro);
- f) R\$901,00 (para quem trabalha em escala) na COMPESA e R\$675,75 (para quem trabalha em área comercial)
- g) Na EMBASA paga-se em junho (bônus junino) e em dezembro (bônus natalino).

DISPONIBILIDADE REMUNERADA DE DIRIGENTES SINDICAIS

CLÁUSULA OITAVA - A CAERN se compromete a liberar o presidente do SINDÁGUA/RN e mais 06 membros da diretoria, em tempo integral, sem prejuízo de suas remunerações, vantagens e direitos decorrentes de seus contratos de trabalho, inclusive de direitos reconhecidos por títulos judiciais, mesmo que estes alcancem condições de fato, inclusive de periculosidade e insalubridade. Sendo o corresponde a 284 empregados assistidos por cada diretor a disposição.

PARÁGRAFO ÚNICO - A CAERN compromete-se a liberar os dirigentes e representantes sindicais e líderes de base, de comum acordo com a chefia, para participarem de reuniões da diretoria, eventos como encontros, seminários, congressos e solicitada a liberação com antecedência mínima de 02 (dois) dias.

JUSTIFICATIVA: Empresas de saneamento que concedem esse benefício:

- a) EMBASA há liberação de 12 (doze) diretores para representar seus trabalhadores
- b) CAGEPA são 07 (sete) dirigentes sindicais.
- c) DESO são 07 (sete) dirigentes sindicais.
- d) CAGECE são 07 (sete) dirigentes sindicais
- e) COMPESA a proporção é um (01) diretor para cada 100 associado.

PLANO DE SAÚDE/AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA NONA - A CAERN celebrará contrato com empresa(s) prestadora(s) de serviços médicos, hospitalares e odontológicos, visando assegurar, aos seus Empregados alcançados por este Acordo, e respectivos dependentes legais (inclusive



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

pais e mães), assistência e cobertura mínima de atendimento estabelecidas na Lei nº 9.656, de 3/6/98, e suas alterações posteriores:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Consideram-se dependentes o cônjuge, a companheira, o companheiro e o filho não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave (1ª classe); os pais (2ª classe); e o irmão não emancipado, de qualquer condição, menor de 21 (vinte e um) anos ou inválido ou que tenha deficiência intelectual ou mental ou deficiência grave (3ª classe).

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Empregado participará das despesas com o plano de saúde de que trata o *caput* desta Cláusula, a partir da assinatura deste instrumento coletivo, de acordo com as faixas salariais a seguir reproduzidas.

Faixa Salarial*	Participação do Empregado
Até R\$ 3.532,93	10%
Superior a R\$ 3.532,93 até R\$ 4.247,92	20%
Superior a R\$ 4.247,92 até R\$ 5.663,90	30%
Superior a R\$ 5.663,90 até R\$ 7.079,87	40%
Superior a R\$ 7.079,87 até R\$ 8.495,85	50%
Acima de R\$ 8.495,85	60%

(*) Os valores consideram o reajuste salarial de 12,70% reivindicado para este Acordo Coletivo de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A CAERN concederá como reembolso do benefício a assistência especial à saúde o valor mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais), por beneficiário, referente às despesas dos custos com plano de saúde pelo trabalhador(a) de modo que ofereça condições de atendimento em consultas e tratamentos sem restrições.

JUSTIFICATIVA 1: CAESA (ACT 2022/2024) CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE

A CAESA se responsabilizará pecuniariamente pelo pagamento correspondente em 80% (oitenta por cento), do valor mensal do PLANO DE SAÚDE aderidos por seus EMPREGADOS CONCURSADOS, individualmente, de livre escolha, o qual será efetuado o crédito do valor correspondente diretamente na folha de pagamento.

VALORES MÁXIMOS DO PLANO DE SAÚDE A SER PAGO PELA CAESA.

ITEM	FAIXA ETÁRIA	VALOR DE REEMBOLSO PAGO PELA CAESA - QC
01	00 a 18 anos	R\$ 309,80
02	19 a 23 anos	R\$ 426,66
03	24 a 28 anos	R\$ 463,44
04	29 a 33 anos	R\$ 549,93
05	34 a 38 anos	R\$ 599,97
06	39 a 43 anos	R\$ 664,11
07	44 a 48 anos	R\$ 758,87
08	49 a 53 anos	R\$ 932,88
09	54 a 58 anos	R\$ 1.162,10
10	+ de 59 anos	R\$ 1.858,72



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PARÁGRAFO QUARTO – Será disponibilizado o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para ser usado com tratamento de saúde em cidades do interior onde o atendimento pelo contrato com empresa(s) prestadora(s) de serviços médicos, hospitalares e odontológicos é precário. No final do ano a CAERN reembolsará a prestadora do plano de saúde ou no salário do funcionário, caso não tenha sido usado com saúde.

PARÁGRAFO QUINTO - A participação dos empregados inativos nos(s) Plano(s) previsto(s) nesta Cláusula fica assegurada até dois anos após o desligamento da CAERN com a mesma contrapartida da empresa.

PARÁGRAFO SEXTO – A CAERN junto ao contrato de prestação de serviços médico-hospitalares-odontológicos se compromete a ampliar a rede credenciada de médicos para atendimento nas cidades polos, por exemplo: Apodi, Nova Cruz, Tangará, Goianinha.

JUSTIFICATIVA 1: Na COPASA(MG) é pago o benefício assistência especial à saúde e na CAESB (DF) é pago como forma de programa saúde.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO E AUXÍLIO BABÁ

CLÁUSULA DÉCIMA - A CAERN concederá, a título de auxílio educação, limitada a 03 (três) dependentes por empregado, e auxílio babá, limitado este a um (1) benefício por empregado, para pai ou mãe na qualidade de empregados alcançados por este acordo, no valor de R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) por dependente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor deste benefício será repassado integralmente aos beneficiários independente do pagamento esporádico, inclusive para o valor da matrícula, podendo ser utilizado tanto para ensino regular, idioma e esporte.

JUSTIFICATIVA 1: AUXÍLIO EDUCAÇÃO - A concessão desse benefício é feita em todas as demais companhias do nordeste com valores bem superiores e com faixas etárias que variam de:

- a) R\$ 934,47,00 na EMBASA (ACT 2023/2025) até 18 anos, e material escolar R\$ 244,00;
- b) R\$ 810,00 na DESO (ACT 2023/2025) 0-17 anos, até ensino médio, pode usar tanto para ensino regular, idioma e esporte;
- c) R\$ 765,22,24 na CAGECE (ACT 2023/2024) 0-17 anos;
- d) R\$ 423,60 na CAGEPA (ACT 2022/2024) até 21 anos, mais matrícula;

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de pai e mãe serem, simultaneamente, empregados da CAERN, o benefício será concedido somente para a mãe.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Tratando-se de pais separados judicialmente ou divorciados, o benefício será concedido ao cônjuge incumbido de custear as despesas de seus dependentes.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PARÁGRAFO QUARTO - O pagamento dar-se-á através da implantação mensal na folha de salários do empregado beneficiado por esta Cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO - A concessão deste benefício será condicionada aos dependentes sem limite de idade, matriculados em instituição escolar até a conclusão do ensino médio e, em se tratando de pessoa com deficiência, sem limite de faixa etária.

PARÁGRAFO SEXTO – Caso o dependente estiver comprovadamente matriculado em uma qualificação na ocasião da suspensão por mudança de faixa etária, será dada continuidade a este benefício até o término desta capacitação.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Considera-se dependente, para efeito de percepção do Auxílio-Educação:

I - Os filhos, enteados e menores sob guarda ou tutela do beneficiário, conforme legislação do INSS.

II – Nos casos onde o dependente for pessoa com deficiência, o benefício será concedido sem limite de faixa etária. Para tanto faz-se necessário a apresentação de laudo médico contendo o CID, e parecer dos Setores de Medicina do Trabalho e do Serviço Social da CAERN. Laudo médico, que atestem deficiência permanente de qualquer natureza, tenham validade por prazos indeterminados conforme a Lei 10.917/2021;

PARÁGRAFO OITAVO – No caso de dependente classificado como pessoa com deficiência, nos termos do Parágrafo Quinto, II, a CAERN pagará, a título de Auxílio-Educação, o valor correspondente a R\$ 1.860,00 (Um mil oitocentos e sessenta reais) mensais, por dependente, para fins de acompanhamento dos cuidados relacionados a educação e saúde ao Empregado(a) alcançado por este Acordo que comprove manter sob sua responsabilidade dependente legal, enquadrado como pessoa com deficiência.

JUSTIFICATIVA 2: AUXÍLIO POR FILHO COM DEFICIÊNCIA - A concessão desse benefício é feita em todas as demais companhias do nordeste com valores bem superiores e variam de:

- a) R\$2.535,00 na DESO (ACT 2023/2025) para fins de acompanhamento dos cuidados relacionados a educação e saúde;
- b) R\$2.156,81 na CASAL (ACT 2023/2024) para despesas médicas e ainda paga mensalidade escolar e plano de saúde.
- c) R\$1.868,94 na EMBASA (ACT 2023/2025) isenção de cobrança da coparticipação no plano de saúde;
- d) R\$1.444,24 na CAGECE (ACT 2023/2024);
- e) R\$1.412,00 na AGESPISA (ACT 2022/2024);
- f) R\$988,40 na CAGEPA (ACT 2022/2024) incluindo despesas médicas e educacionais.

JUSTIFICATIVA 3: O Instituto de Proteção e defesa do Consumidor Procon Natal, realizou pesquisa de preços de mensalidades em trinta escolas particulares de Natal. O estudo abrangeu os níveis IV, V e a 1º série da Educação Infantil, o Ensino Fundamental I e II, e também o Ensino Médio.

O Núcleo de pesquisa, analisou os preços de mensalidades de trinta escolas particulares da cidade entre os dias 23 a 30 de novembro de 2023, e tem como objetivos orientar os pais e responsáveis sobre matrículas para próximo ano letivo. O estudo



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

identificou um reajuste do ensino médio de 10,01% para o próximo ano. Para o nível fundamental I e II, o aumento para o próximo ano é de 6,58% e 6,85%, nesse ano o aumento foi de 12,17% e 12,22%, respectivamente. Na educação infantil com os níveis IV e V, o reajuste foi de 12,60%, em média no ano passado a mensalidade era de R\$ 963,77 e para 2024 custará em média R\$ 1.102,74. Esses percentuais foram encontrados pela média das variações de um ano para o outro, os estabelecimentos pesquisados foram selecionados dentre os mais tradicionais da capital, distribuídas pelas quatro regiões da cidade do Natal. fonte: Núcleo de pesquisa Procon Natal.

PARÁGRAFO OITAVO – O empregado perderá o direito aos benefícios previstos nesta Cláusula, a contar do mês subsequente à ocorrência dos seguintes eventos:

- i. - Aposentadoria ou cessação do vínculo funcional com a CAERN.
- ii. - Afastamento sem remuneração, e demais hipóteses de suspensão contratual.

JUSTIFICATIVA 4: O empregado afastado por doença precisa de apoio financeiro e a continuidade do auxílio na renda familiar

PARÁGRAFO NONO – A concessão do benefício do Auxílio babá será concedido sem a necessidade de assinar carteira de trabalho ficando estabelecido em seu contrato de trabalho o pagamento de acordo com as horas trabalhadas.

TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - A CAERN oferecerá ainda a opção, mediante requerimento, aos empregados contemplados por este Acordo, de recebimento de um Auxílio-Transporte, de caráter indenizatório, no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), correspondente a 25 % do aumento das passagens, e seu pagamento observará a faixa salarial de gratuidade de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) e de desconto de seis por cento (6%), respeitado o pagamento proporcional por ocasião de férias ou afastamentos superiores a quinze (15) dias, de modo que, independentemente do regime de trabalho, em se laborando até metade do mês, será pago metade do Auxílio, e, mais da metade do mês, o valor integral, obstado o pagamento em casos tais que não se trabalhe no mês em referência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Quanto não houver o transporte intermunicipal regular ou outro meio de transporte alternativo fora da Região Metropolitana, a CAERN pagará as despesas com transporte casa-trabalho-casa de forma integral para os empregados que trabalham a distância igual ou superior a 30 km da sua residência em pecúnia conforme despesa apresentada pelo empregado. Sugerimos de 30km a 100km o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais). O valor pactuado será reajustado pelo índice de reajuste do transporte intermunicipal do período de vigência deste Acordo Coletivo.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PARÁGRAFO SEGUNDO – O valor do Auxílio Transporte terá que ser reajustado anualmente conforme o aumento tarifário de cada meio de condução a ser utilizado pelo empregado da CAERN.

JUSTIFICATIVA 1: O preço de todos os combustíveis subiu no início deste mês de abril em Natal, segundo uma pesquisa realizada pelo Procon Municipal no último dia 8 e divulgada nesta quarta-feira (10). O maior aumento registrado foi o do etanol, que subiu 19% em comparação com o mês anterior. O preço médio subiu de R\$ 4,27 para R\$ 5,09, chegando em alguns postos ao maior preço de R\$ 5,48.

A gasolina comum teve aumento de 2,66% - cerca de R\$ 0,16 em média - neste mês de abril. De acordo com o Procon, o preço médio encontrado foi R\$ 6,23, mas há variação de até 13% nos preços entre os postos da capital potiguar. Já o diesel comum subiu 3,14% e o S-10, 2,33%. O diesel comum teve maior preço encontrado de R\$6,49 e o menor de R\$ 5,09.

A única exceção apontada pela pesquisa foi no gás veicular, que manteve com o preço do mês passado de R\$ 5,16. A pesquisa mensal de preço de combustível foi feita em 86 postos de gasolina em Natal, contemplando as quatro regiões da cidade. Os dados são comparados com mês anterior. Todas as informações e pesquisas ficam disponíveis no site do Procon Natal.

JUSTIFICATIVA 2: A passagem de ônibus passa a custar R\$ 4,50 a partir desta segunda-feira (13), em Natal, após publicação do decreto do prefeito Álvaro Dias no dia 11/11/2023. Desde 2019, a tarifa era de R\$ 3,90 para pagamento com cartão e R\$ 4 para pagamento em espécie. O aumento foi aprovado pelo Conselho Municipal de Transporte e Mobilidade Urbana no dia 09/11/2023. Segundo o Sindicato das Empresas de Transporte de Passageiros do RN (Setrans-RN), a tarifa também será reajustada a partir do dia 15/11/2023 para as linhas da região metropolitana que têm a passagem de Natal como base. Caso, por exemplo, das linhas que atendem o bairro de Nova Parnamirim.

JUSTIFICATIVA 3: Publicado no diário oficial do estado do Rio Grande do Norte (Ano 91 Nº15.605) no dia 10/02/2024, a portaria de número 0007/2024-DG estabelece reajuste tarifário para os serviços de transporte coletivo rodoviário intermunicipal de passageiros o que também inclui as linhas metropolitana de Natal. O Departamento de Estradas de rodagem do Rio Grande do Norte – DER está buscando aproximar os atuais custos operacionais calculados pelo o órgão gestor. Os novos valores já começam a valer a partir de 15/02.

Novos valores por linha

Linhas: A, B, B1, G, G1, J, M, P, PN, R1 e R

De R\$4,85 para R\$5,45

Linhas: C, CV, D, E, I, L, S, T, U, V

De R\$4,75 para R\$5,20

Linhas: K, MV, H, HI, HCM

R\$4,00

Linha: N

R\$2,45



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Linhas: 120, 121, 122 e 125

De R\$4,85 para R\$5,45

Linha: Ceará Mirim / Natal - Via Rodoviária (135), Ceará Mirim / Natal - Via Centro, Pitanguí / Natal, Jacumã / Natal, Traíras / Natal

De R\$6,45 para R\$7,25

Linha: Novo Santo Antônio - Residencial Ruy Pereira

De R\$4,75 para R\$ 5,15

Linha: Barra do Rio / Natal (via Contendas)

De R\$5,90 para R\$6,65

Linha: São José de Mipibu / Natal Via Túnel da UFRN

De R\$7,10 para R\$8,00

Linha: São José de Mipibu e Natal, Tabatinga / Natal

De R\$8,10 para R\$9,10

Linha: Nísia Floresta / Natal

De R\$8,60 para R\$9,10

As linhas intermunicipais com perfil metropolitano e que circulam com tarifa e bilhetagem de Natal seguem sem alterações.

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - A CAERN considera como ausência justificada:

- I. Licença, de 15 (quinze) dias úteis, imediatamente após o evento, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro(a) e parente consanguíneo ou afim até o segundo grau, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob a dependência econômica do empregado;
- II. Liberação de até 15 (quinze) dias úteis, por ano (ou a cada 12 meses), podendo ser usado de forma fracionada, em quantas vezes forem necessárias mesmo que em situações distintas, mediante comprovação, sendo limitada a 30 dias, durante a vigência deste Acordo (ou seja, 30 dias por ano), para acompanhamento hospitalar ou domiciliar de dependente sendo este benefício estendido para acompanhamento em exames, tais como endoscopia, bem como para tratamento cônjuge ou pais por motivo de doença grave ou pós-operatório e/ou convalescença que as incapacite temporariamente, demandando suporte e cuidado de terceiros.
- III. Doação de sangue, devidamente comprovada: 01 (um) dia, a cada 03 (três) meses, sendo a folga na data da referida doação, e doação de medula óssea;

JUSTIFICATIVA 1: CASAN (cláusula trigésima quarta- ACT 2023/2024) até 4 (quatro) dias em cada 12 (doze) meses, sem prejuízo no salário

JUSTIFICATIVA 2: Devido as campanhas frequentes do Hemonorte com baixos estoques do banco de sangue em Natal/RN. É mantida essa concessão de folga e abono de ponto na CAEMA.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

IV. A CAERN se compromete a oficializar o retorno das declarações de comparecimento e de acompanhamento médico.

JUSTIFICATIVA 3: seguir a Lei complementar Nº 685, de 8 de setembro de 2021. DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. De acordo com a Lei Complementar nº 685, o benefício de horário especial não terá exigência de compensação de horário e prejuízo da remuneração. O direito inclui os responsáveis por pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA).

JUSTIFICATIVA 4: Principalmente, para trabalhadores do interior que precisam se deslocar até Natal para os atendimentos médicos, para realizar uma simples consulta, até que a CAERN e a Hapvida consigam resolver o problema da falta de especialidades no interior.

JUSTIFICATIVA 5: É mantida essa concessão de folga e abono de ponto em empresas de saneamento como EMBASA – Bahia (cláusula 40º), COPASA – Minas Gerais (Cláusula 15ª)

V. **ABONO TRE:** as folgas concedidas em razão do serviço prestado à Justiça eleitoral, que o dia de trabalho na justiça eleitoral seja dois dias de folga, independente da jornada de trabalho do colaborador;

JUSTIFICATIVA 6: PARECER JURÍDICO Nº 0002/2024 -SINDÁGUARN

PARECER SOBRE O PARECER nº 55/2022/CAERA - AJU/CAERN SOBRE A METODOLOGIA APLICADA NA CONCESSÃO DAS FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA À JUSTIÇA ELEITORAL,

I- RELATORIO Trata-se de análise de PARECER JURIDICO emitido pela AJU, sobre o formato da concessão das folgas compensatórias decorrentes de prestação de serviços pelos empregados da empresa a justiça eleitoral. Constam do parecer emitido pela AJU, dentre outras coisas, os normativos que asseguram o sistema compensatório de folgas como a Lei nº 9.504/1997, bem como as Resoluções do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) nº 22.747/2008 e nº 23.669/2021, que em suma preveem e regulamentam que pessoas que trabalharam como mesários e mesárias sendo dispensadas do serviço pelo dobro de dias em que atuarem nas eleições, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo de salário, vencimento ou qualquer outra vantagem.

Nessa lista, constam: os dias de folga decorrentes do trabalho eleitoral - devidos tanto pelos dias de treinamento oferecido pela Justiça Eleitoral quanto pelos dias de votação. A AJU assim opinou:

Ante o exposto, OPINO, em resposta à consulta apresentada: (i) os empregados que tenham jornada igual ou inferior a oito (8) horas diárias devem ter a compensação de suas folgas do serviço eleitoral computadas na exata correspondência de uma folga para um dia de trabalho, ao tempo em que os que tiverem jornada superior, no caso, submetidos à escala de revezamento, devem ter a conversão realizada em horas, de modo que um (1) dia de trabalho na escala 12x36 corresponda a uma folga e meia (1 e %) decorrente do serviço eleitoral, enquanto um (1) dia de trabalho na escala 24x72



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

implique a dedução de três (3) dias de folga; (ii) por ser imprescritível o direito debatido, na vigência do vínculo empregatício, e não sendo adequado para a gestão empresarial o acúmulo de dias de folga pelo empregado, deve ser imposto um limite temporal, por meio de negociação coletiva ou normativo outro, para que seja requerido o gozo das folgas pelo empregado - compatibilizado sempre com a conveniência administrativa -, de modo que, ultrapassado tal prazo sem manifestação do beneficiário, sejam as folgas concedidas por mera discricionariedade da Companhia; (iii) não pode ser feita a incorporação das folgas compensatórias do serviço eleitoral ao banco de horas do empregado; e (iv) a possibilidade de fracionamento de uma (1) folga relativa ao serviço eleitoral em duas (2) ausências parciais, para empregados sujeitos ao regime de oito (8) horas.

Por outro norte, temos que não há no normativo entabulado entre o SINDÁGUA/RN e a CAERN, sobre a temática, ficando tão somente adstrito ao MANUAL DE PROCEDIMENTOS DA CAERN, item "ABONO TRE"

II - ANÁLISE JURÍDICA

Em que pese das questões inerentes ao PARECER n° 55/2022/CAERA - AJU/CAERN SOBRE A METODOLOGIA APLICADA NA CONCESSÃO DAS FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA A JUSTIÇA ELEITORAL submetido & análise, demandamos alguns esclarecimentos e orientações que passo a fazer:

Dos esclarecimentos, destacamos o seguinte:

a) OPINAMOS que seja utilizado o disposto nas leis e normativos federais, sendo, portanto, a utilização do sistema de FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA À JUSTIÇA ELEITORAL, em estrita consonância com a Lei 9.504/1997 e Resoluções do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) n° 22.747/2008 e n° 23.669/2021 da seguinte forma:

a.1) Os empregados que tenham jornada igual ou inferior a 08 (oito) horas diárias devem ter a compensação de suas folgas do serviço eleitoral nos exatos termos dos normativos federais, ou seja, em dobro;

a.2) Aqueles empregados que estão submetidos & escala de revezamento, devem ter a conversão realizada em dias e em consonância com a sua escala, sendo vejamos:

- 01 (um) dia de trabalho na escala 12x36 deverá corresponder ao dobro da sua jornada, ou seja, 03 (três) dias de folga em decorrência da prestação ao serviço eleitoral;

- 01 (um) dia de trabalho na escala 24x72 deverá corresponder ao dobro de sua jornada de trabalho, ou seja 06 (seis) dias de folga em decorrência da prestação ao serviço eleitoral.

Destacamos ainda que enquanto a gestão empresarial opina pelo o acúmulo de dias de folga pelo empregado devendo ser imposto um limite temporal para o seu gozo, nos entendemos que a Lei e suas resoluções federais são bem claras quanto ao gozo da referida compensação deva se dá enquanto perdurar o vínculo empregatício, sendo vedado a compensação pecuniária.

Entendemos ainda que as folgas acumuladas em FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA À JUSTIÇA ELEITORAL, rigorosamente gozado na fracionadas.

Contudo, prestado pelo empregado à CAERN, tal debate deve ser levantado e não deve em hipótese alguma ficar adstrito somente a conveniência da companhia.

III – CONCLUSÃO



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Pelo exposto, restrita aos aspectos jurídicos-formais, esta Assessoria Jurídica manifesta-se pela viabilidade jurídica e relevância do tema e ainda pela necessidade dos serviços prestados pelos empregados que trabalham nos pleitos eleitorais, que seja oficiada a CAERN - Companhia de Águas e Esgotos do Estado do Rio Grande do Norte, para que a mesma REVOGUE o disposto no MANUAL DE PROCEDIMENTOS DA CAERN, item "ABONO TRE" no que diz respeito ao formato ali contido quanto a CONCESSÃO DAS FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA A JUSTIÇA ELEITORAL, vez que o referido manual é unilateral e vai de encontro aos dispositivos legais aqui citados, principalmente no que se refere aos empregados que trabalham no regime de escala de plantão, onde tal matéria não pode ficar adstrito ao poder diretivo da companhia como disposto no MANUAL DE PROCEDIMENTOS DA CAERN.

Reprise-se que a base legal sobre o tema deva ser a Lei nº 9.504/1997, bem como as Resoluções do Tribunal Superior Eleitoral (TSE) nº 22.747/2008 e nº 23.669/2021, que foram de forma clara bem esmiuçadas.

Cumpra salientar que o presente parecer tomou por base, exclusivamente, os elementos que constam, até a presente data no PERECER SOBRE O PARECER nº 55/2022/CAERA - AJU/CAERN SOBRE A METODOLOGIA APLICADA NA CONCESSÃO DAS FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA A JUSTIÇA ELEITORAL e pelo MANUAL DE PROCEDIMENTOS DA CAERN, bem como nas leis e resoluções federais supra mencionados. Por derradeiro, OPINAMOS para que seja a CAERN oficiada a REVOGAR imediatamente o disposto no MANUAL DE PROCEDIMENTOS DA CAERN, item "ABONO TRE" no que diz respeito ao formato ali contidos quanto a CONCESSÃO DAS FOLGAS COMPENSATÓRIAS DECORRENTES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS EMPREGADOS DA EMPRESA A JUSTIÇA ELEITORAL, vez que a lei e seus normativos federais são bem claros quanto ao gozo em dobro. É o parecer. Salvo Melhor Juízo.

Natal/RN, 16 de abril de 2024.

Robson da Silva Lucena - Assessor Jurídico OAB/RN - Nº 12.633

VI. ABONO ANIVERSÁRIO: A CAERN concederá 01 (um) dia de folga ao empregado como abono aniversário do Colaborador a ser gozado no dia do aniversário ou em qualquer dia do mês do aniversário ou no mês subsequente.

JUSTIFICATIVA 7: É mantida essa concessão de folga e abono de ponto em empresas de saneamento como CAGECE, CAEMA, AGESPISA, CAESB, SANEAGO, CAESA.

VII. DIA DO(A) CAERNIANO(A): Fica estabelecido o dia 22 de março, no dia mundial da água, como data alusiva aos(as) trabalhadores(as) da CAERN, ocasião em que se promoverá atividades sociais, de lazer, corrida da água, em benefício dos trabalhadores e seus familiares.

JUSTIFICATIVA 6: É mantida essa cláusula em empresas de saneamento como EMBASA, CASAL, CAEMA, AGESPISA.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

- VIII. O empregado da CAERN, independente de trabalhar em regime de escala, tem direito a 1 dia de folga por mês (a cada ano civil) e gozo seja feito em qualquer dia da semana para tratar de assuntos de interesse pessoal;
- IX. LICENÇA NÃO REMUNERADA: fica ampliada para quatro anos no total, sendo de dois anos, renovando por mais dois.
- X. Os empregados com doenças caracterizadas como deficiência farão jus a dois dias de folga para cuidar dos efeitos das crises ocasionadas por estas enfermidades, como por exemplo fibromialgia.

INCENTIVO AO DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - A CAERN concederá, a título de incentivo pelo desenvolvimento educacional, as gratificações nos seguintes percentuais sobre o salário base do empregado:

- I. 1,5% ao portador de título de Técnico;
- II. 2,5% ao portador de título de Graduação;
- III. 5% ao portador de título de Especialização;
- IV. 10% ao portador de título de Mestre;
- V. 15% ao portador de título de Doutor.

JUSTIFICATIVA 1:

- a) CAGEPA (cláusula vigésima sétima) ACT 2022/2024: Gratificações de
- 15% ao portador de título de Doutor;
 - 10% ao portador de título de Mestre;
 - 5% ao portador de título de Especialização.
- b) CAGECE (cláusula nona) ACT 2023/2024: Gratificações de
- 18% ao portador de título de Doutor, devidamente registrado;
 - 14% ao portador de título de Mestre, devidamente registrado;
 - 8,5% ao portador de título de Especialização, devidamente registrado;
 - 4,5% ao portador de certificados de Graduação, devidamente registrado;
- c) CASAL (cláusula nona) ACT 2023/2024 e CAESB: Reembolso para despesas de mensalidade e material escolar para formação
- d) CAESB (cláusula vigésima) ACT 2023/2025: Gratificações de
- 7% pela apresentação de diploma de curso técnico, para os ocupantes de cargo de nível médio;
 - 10% pela apresentação de diploma de curso graduação, para os ocupantes de cargo de nível médio e técnico;
 - 15% pela apresentação do certificado do curso de pós graduação lato sensu, com carga horária mínima de 360 horas;
 - 20% pela apresentação do título/diploma de Mestre; e
 - 30% pela apresentação do título/diploma de Doutor.
- e) CASAN (cláusula décima quarta) ACT 2023/2024: Gratificações de
- 22,5% da menor referência da escala salarial constante do plano de cargos e salários ao concluir curso técnico; e

PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

- 45% da menor referência da escala salarial constante do plano de cargos e salários ao concluir curso de graduação
- Ainda concede um auxílio financeiro equivalente a 50% dos custos com matrícula/mensalidade/anuidade de cursos: técnico, tecnólogo, graduação de nível superior e especialização técnica de nível médio, para pós graduação (especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado).

JUSTIFICATIVA 2: O Decreto Nº 5.824, de 29 de junho de 2006 - Incentivo à Qualificação - Descrição dos Ambientes Organizacionais e Cursos relacionados - Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Percentuais para a concessão do Incentivo à Qualificação

Nível de Classificação	Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo	Percentuais de incentivo	
		Área de conhecimento com relação direta	Área de conhecimento com relação indireta
A	Ensino fundamental completo	10%	-
	Ensino médio completo	15%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo ou título de educação formal de maior grau	20%	10%
B	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	10%	-
	Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo	15%	10%
	Curso de graduação completo	20%	15%
C	Ensino Fundamental completo	5%	-
	Ensino médio completo	8%	-
	Ensino médio com curso técnico completo	10%	5%
	Curso de graduação completo	15%	10%
D	Especialização, superior ou igual a 360h	20%	15%
	Ensino médio completo	8%	-
	Curso de graduação completo	10%	5%
	Especialização, superior ou igual a 360h	15%	10%
E	Mestrado ou título de educação formal de maior grau	20%	15%
	Especialização, superior ou igual a 360h	10%	5%
	Mestrado	15%	10%
	Doutorado	20%	15%

AUXÍLIO-FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - Na decorrência de morte de empregado alcançado por este acordo, bem como, de cônjuge ou companheiro (a), pais, filhos menores de 24 anos, ou filhos inválidos de qualquer idade, a CAERN ressarcirá os gastos com funeral o valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) e dobra valor, caso precise de traslado.

PARÁGRAFO ÚNICO - O pagamento seja automático logo após a abertura da licença após o falecimento do ente querido, após a comunicação do setor pessoal

JUSTIFICATIVA 1: A concessão desse benefício é feita em todas as demais companhias do nordeste com valores bem superiores e variam de:

- 12X do piso salarial na DESO (ACT 2023/2025);
- R\$ 7.693,80 na EMBASA (ACT 2023/2025)
- CAESB no caso de traslado, dobra o valor.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

JUSTIFICATIVA 2: CASAN (Cláusula vigésima primeira - ACT 2023/2024) o valor é de R\$7.200,00.

JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - A CAERN se compromete a adotar uma carga horária de 30:00h semanais com 06:00h corridas por dia, sem redução de salário, para os serviços administrativos e a escala de trabalho de 3x3, com três dias seguidos de trabalhado por três dias seguidos de folga, para os setores operacionais:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O horário corrido de trabalho do setor administrativo poderá ser realizado entre às 07:00h e às 19:00h, de segunda à sexta, em comum acordo entre a chefia imediata e o empregado, de acordo com as necessidades do setor;

JUSTIFICATIVA 1: Outras companhias e empresas que já adotam essa jornada reduzida:

- a) CASAN (cláusula quinquagésima quinta) ACT 2023/2024: Jornada de trabalho de 6 (seis) horas e jornadas com horários flexíveis.
- b) CAGEPA (cláusulas TRIGÉSIMA OITAVA, TRIGÉSIMA NONA E QUADRAGÉSIMA) ACT 2022/2024: com jornadas de trabalho de 40, 36 e 30h, respectivamente.

JUSTIFICATIVA 2: Redução de custos para empresa com materiais, energia, contato do empregado com família e filhos, bem como, aumento de bem estar e produtividade, como foi verificado durante período da pandemia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Será adotado o Regime de teletrabalho ou trabalho híbrido, já normatizado Lei nº 14.442 de 02/09/2022, para os cargos que a modalidade possa ser realizada sem prejuízo as funções exercidas pelo funcionário. A modalidade híbrida, é a modalidade de trabalho executado presencial, nas dependências físicas da Companhia, e remotamente, com utilização de recursos tecnológicos, de forma intercalada, em dias previamente definidos, sendo, semanalmente, no mínimo 2 (dois) dias presenciais;

JUSTIFICATIVA 2: São objetivos do teletrabalho e do trabalho híbrido, entre outros:

- I - Promover a cultura organizacional orientada a resultados, com foco no incremento da eficiência, da eficácia e da efetividade dos serviços prestados à sociedade;
- II - Aumentar a produtividade e a qualidade do trabalho dos(as) servidores(as);
- III - contribuir para a melhoria de práticas ambientais, sociais e de governança;
- IV - Facilitar a possibilidade de trabalho a servidores com dificuldade de deslocamento ou mobilidade reduzida;
- V - Estimular o engajamento das pessoas;
- VI - Colaborar para o bem-estar e para a experiência de trabalho das pessoas.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PARÁGRAFO TERCEIRO – O colaborador do setor administrativo fica proibido de fazer hora, sendo permitida a instituição de banco de horas em situações excepcionais, para evitar prejuízos à CAERN ou ao setor, devendo a situação ser justificada pela chefia imediata;

JUSTIFICATIVA 3: Existe Precedente em Acórdão do TST - Tribunal Superior do Trabalho, bem como do Tese Jurídica firmada do STF - Superior Tribunal Federal (Julgado - TEMA 1046), que define que empresas, ou companhias que tenham convenção ou acordo coletivo de trabalho que possibilitam legalmente implantar a escala 3x3 ou 4x4, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, conforme segue abaixo colacionado:

“[...] RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA SUPERIOR A OITO HORAS DIÁRIAS. OBSERVÂNCIA DO TEMA 1046 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Na hipótese, o e. TRT julgou inválida cláusula normativa que instituiu a jornada de 11 e 13 horas na escala de 4x4 (4 dias de labor e 4 dias de descanso), em turnos ininterruptos de revezamento. Acerca do tema, o e. STF, no recente julgamento do Tema 1046 da Repercussão Geral, fixou a seguinte tese jurídica: ‘São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis’. De acordo com a referida tese, é válida norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista, desde que não assegurados constitucionalmente, ou seja, as cláusulas normativas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo. No tocante aos parâmetros para o elastecimento da jornada em turno ininterrupto de revezamento, por meio de pactuação coletiva, convém ressaltar que o art. 7º, XIV, da Constituição Federal, ao autorizar a referida ampliação, não impôs o limite máximo de oito horas, devendo ser observada para tal modalidade, diante da ausência de balizamento constitucional específico nesse sentido, a regra contida no inciso XIII do mencionado dispositivo, que fixa a jornada normal de trabalho em oito horas e a duração semanal em quarenta e quatro horas, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Oportuno registrar que a hipótese dos autos não se amolda à diretriz contida na Súmula nº 423 do TST, segundo a qual ‘estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7.ª e 8.ª horas como extras’, mormente considerando os precedentes que ensejaram a edição do referido verbete, os quais partem de premissa fática diversa daquela descrita no acórdão regional, qual seja, o elastecimento da jornada em turno ininterrupto de revezamento, por ajuste coletivo, até o limite de 8 (oito) horas diárias. Deve ser ressaltado, ainda, que o acórdão relativo ao julgamento do Tema 1046, publicado em 28/4/2023, foi enfático ao estabelecer a possibilidade de prorrogação da jornada realizada em turnos ininterruptos de revezamento. Nesse contexto, havendo expressa previsão constitucional acerca da possibilidade de elaborar normas coletivas para prorrogar a jornada de trabalho realizada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV, da



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

Constituição Federal), e tendo sido respeitado, na referida norma, o módulo mensal de 220 horas há de ser privilegiada a autonomia das partes, reconhecendo a validade do acordo coletivo. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-463-08.2021.5.17.0001, 5ª Turma, rel. Min. Breno Medeiros, julgado em 23/8/2023)

JUSTIFICATIVA 4: CAESB (Cláusula décima quinta - ACT 2023/2025) São adotadas as escalas de revezamento: 12x36 (diurno), 12 x 60 (diurno), 12 x 24 (diurno) e 12x72 (noturno).

PARÁGRAFO QUARTO – O turno de trabalho do setor operacional será de 12:00h, com 01:00h de intervalo para almoço nos dias trabalhados, e intervalo de descanso de 12:00h entre turnos;

PARÁGRAFO QUINTO – Não será mais permitido à CAERN adotar o regime de sobreaviso e de prontidão em atividades relacionadas em operação e manutenção;

PARÁGRAFO SEXTO – Fica estabelecido o adicional de hora extra de 100% para o empregado do setor operacional que laborar fora de sua escala, com fator divisor de 165 correspondente à média mensal de horas efetivamente trabalhadas pelo colaborador;

PARÁGRAFO SÉTIMO – O empregado que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência de qualquer natureza, incluindo-se os responsáveis por crianças com deficiência permanente de qualquer natureza e TDH (transtorno de déficit de atenção), será concedida redução da jornada de trabalho para 20 horas semanais, independente de compensação, sem prejuízo de seus vencimentos, direitos e vantagens, desde que comprovada a necessidade pelos Setores de Medicina do Trabalho e pelo Serviço Social da CAERN.

- I. No caso de pai e mãe serem empregados da Companhia, o benefício será concedido apenas para um deles.
- II. O horário especial está condicionado à apresentação de laudo pericial médico, referente à pessoa com deficiência, ou com Transtorno do Espectro Autista (TEA).
- III. Não será concedida a redução de jornada quando a deficiência não prescindir de tratamento ou acompanhamento, conforme recomendação no laudo pericial.
- IV. O benefício será reavaliado, no período máximo de 24 (vinte e quatro) meses, salvo quando os Setores de Medicina do Trabalho ou do Serviço Social, atestar que a deficiência é permanente ou nos casos de Transtorno do Espectro Autista (TEA), nos termos da Lei Estadual nº 10.917, de 07 de junho de 2021.
- V. O empregado a quem for concedida redução de jornada, independentemente de compensação, sem prejuízo de seus vencimentos, direitos e vantagens que venha a assumir função de confiança, continua a usufruir do direito à jornada reduzida, nas situações em que a GDH entenda necessária e não havendo prejuízo à continuidade do serviço prestado pelo empregado.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

JUSTIFICATIVA 5: Jornada especial de trabalho de até 20h semanais para pais de crianças com deficiência permanente de qualquer natureza, conforme a Lei Complementar 685/2021 pelo Governo do Estado;

JUSTIFICATIVA 6: LEI Nº 10.987, DE 21 DE SETEMBRO DE 2021. Institui, no âmbito do Estado do Rio Grande do Norte, as diretrizes para a política estadual de proteção dos direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista – TEA.

SEGURO OBRIGATÓRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - A CAERN contratará SEGURO COLETIVO, de modo a abranger todos os seus empregados contemplados por este Acordo, mediante cobertura mínima de **trinta mil Reais (R\$30.000,00)**, em caso de morte ou invalidez por acidente de trabalho.

JUSTIFICATIVA: CAESA (cláusula vigésima - ACT 2022/2024) Seguro de vida em grupo pago no valor de R\$50.000,00.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS (PLR)

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – A CAERN adotará a distribuição aos empregados da participação nos lucros e/ou resultados, de forma linear, ou seja, o lucro será rateado por igual entre os funcionários.

PARÁGRAGO ÚNICO - A memória do cálculo do PPR será discriminada no contracheque, ou seja, haja transparência e seja esclarecido como é feito o cálculo do valor pago a cada funcionário.

JUSTIFICATIVA: Na COPASA(MG) já é adotado nestes termos a participação nos lucros (cláusula quarta).

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – A CAERN pagará a seus empregados contemplados por este Acordo, que exerçam atividades insalubres, o respectivo adicional de risco, determinado de acordo com o grau identificado para cada atividade, calculado linearmente sobre um vírgula cinco (1,5) pisos salariais do primeiro nível do cargo auxiliar do grupo da tabela de cargos e salários.

PARÁGRAGO PRIMEIRO - A CAERN garantirá que as vagas com adicional de insalubridade sejam destinadas, preferencialmente, para os empregados do quadro da CAERN, inclusive fazer a troca de terceirizados que estão ocupando esses lugares.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PARÁGRAFO SEGUNDO - A CAERN garantirá o pagamento do adicional de insalubridade a quem trabalha com cloro pastilha, cloro gás, PAC e produtos químicos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O funcionário ao ser transferido para um setor insalubre, onde haja outros funcionários que já recebam o adicional, este benefício seja implantado de forma automática.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – A CAERN pagará o adicional de periculosidade para seus empregados que trabalham nas estações elevatórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Que sejam analisados os casos de retirada desse adicional que é pago há muitos anos e verificar os casos onde ainda seja necessário o uso de motocicletas, como locais de difícil acesso.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado fará jus a 7 (sete) dias de folga do trabalho, ressarcimento dos bens pessoais roubados e acompanhamento com psicólogo e assistente social em caso de roubo dentro das instalações da empresa.

JUSTIFICATIVA: Com os inúmeros assaltos nos anos de 2021 a 2024, muitos trabalhadores estão adoecendo física e mentalmente.

ADICIONAL DE PENOSIDADE

CLÁUSULA VIGÉSIMA – A CAERN concederá o Adicional Penosidade correspondente ao percentual de 30% (trinta por cento) calculado sobre o valor do primeiro nível do cargo auxiliar do grupo da tabela de cargos e salários, ao empregado que exerça cargo ou função nas ruas em condições gravosas envolvendo insolação, desidratação e restrições de acesso a instalações sanitárias ou de locais de descanso e alimentação, entre outros; ou seja, que efetivamente estejam exercendo suas atividades diárias em campo, de acordo com o Artigo 7º, Inciso XXII da Constituição Federal, com o Artigo 189º da CLT e da Norma Reguladora 15 (NR15).

PARÁGRAFO ÚNICO - que possa ser cumulativo e seja considerado para qualquer funcionário que trabalhe em campo, como fiscais de contrato.

JUSTIFICATIVA 1: Frota de veículos pesados na CAERN necessitam de ar condicionado e película. Atualmente os colaboradores estão trabalhando em condições penosas.

JUSTIFICATIVA 2: Empresa de saneamento que concede o benefício PENOSIDADE: CAERD(RO) na cláusula 11ª (ACT 2023/2025).



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

JUSTIFICATIVA 3: Na CAEMA há um adicional de distribuição e coleta para empregados que estejam exercendo as atividades de leituristas em campo. O adicional de penosidade é uma garantia constitucional. Basta lermos o artigo 7, inciso XXIII, da [Constituição da República Federativa do Brasil](#), para encontrarmos essa informação.

JUSTIFICATIVA 4: O Supremo Tribunal Federal (STF) manteve decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que autoriza carteiros que utilizam motocicleta em serviço a receberem tanto o **adicional de atividades externas** quanto o adicional de periculosidade específico de motociclistas. Segundo entendimento do TST, fixado no julgamento do Tema Repetitivo nº 15, o AADC remunera o trabalho exercido nas ruas em condições mais gravosas (adicional de penosidade), envolvendo insolação e desidratação e restrições de acesso a instalações sanitárias ou locais de descanso e alimentação, entre outras. Segundo a ministra Rosa Weber, é "irretocável" a conclusão do TST quanto à distinção entre a finalidade das duas parcelas. Ela apontou que a Lei 12.997/2014 se limita ao universo dos trabalhadores motociclistas. Já o AADC é adicional de atividade externa, que também pode ser feita a pé, de bicicleta ou por meio de carros ou caminhonetes.

JUSTIFICATIVA 5: CAESA (ACT 2022/2024) CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PENOSIDADE

A CAESA continuará pagando aos seus empregados concursados que trabalham em regime de escala de trabalho na área operacional, independente do modelo de escala de revezamento o valor 10% (Dez por cento) sobre o salário-base, a título de adicional de penosidade.

PARÁGRAFO ÚNICO: A natureza jurídica do adicional de penosidade é de caráter indenizatório, portanto não possui natureza salarial.

PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – A CAERN assegura aos Empregados que compõem a Diretoria do SINDÁGUA -RN, como membros efetivos e suplentes, bem como dos seus órgãos de representação e fiscalização, com domicílio fora da sede sindical, licença remunerada de no máximo **03 (três) dias por mês**, e uma vez por mês para possibilitar a participação em reuniões previamente convocadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Tratando-se de Congressos, Conferências e Encontros de trabalhadores fora do Estado, ou, ainda, cuidando-se de mobilização de interesse da categoria, a licença de que trata esta Cláusula se dará pelo período de duração do respectivo evento, extensiva aos demais membros ou associados, independentemente do domicílio, desde que escolhidos como representantes do SINDÁGUA -RN.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica o SINDÁGUA-RN obrigado a enviar à CAERN os nomes dos participantes e a duração do evento, com antecedência mínima de **três (03) dias**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A Caern liberará:

I. Os empregados voluntários participantes da Comissão Eleitoral e mesários



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

durante por dois dias durante a realização das Eleições do SINDÁGUA/RN;
II. Os candidatos a eleição da presidência e diretoria executiva do SINDÁGUA por 15 dias, a escolher durante o período eleitoral, logo após o registro das chapas.

CURVA DE MATURIDADE

CLÁUSULA VISÉSIMA SEGUNDA – A CAERN compromete-se após o atual estudo da FGV (Fundação Getúlio Vargas), esclarecer aos empregados como a curva de maturidade está sendo empregada atualmente na empresa, relacionando os salários e maturidade Profissional para cada Grupo Ocupacional conforme as tabelas salariais do plano de cargos e salários e que a mesma seja efetivamente seja aplicada pela Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO– Como forma e extinguir a curva de maturidade e minimizar as perdas que já vem desde 2007, a CAERN se compromete a realizar revisão das promoções por mérito dos empregados, aplicando 5 níveis para cada dois anos de serviço e 1 nível por tempo de serviço como está na regra atual e extingue a curva de maturidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O último nível da tabela salarial possa ser alcançado aos 35 anos de serviços prestados na companhia.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A CAERN realizará o realinhamento salarial dos empregados de nível superior levando em consideração o seu tempo laboral na Empresa de modo que se faça a revisão da Curva de Maturidade e o Plano de Cargos, Carreira e Salário.

PARTICIPAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - Todo e qualquer empregado efetivo na empresa seja apto para participar das eleições do conselho administrativo;

PARÁGRAFO ÚNICO - Entre os quesitos mínimos, seja removida a exigência que o empregado tenha ocupado cargo de gestão superior na CAERN, como é descrito no documento interno: política de indicação dos membros do conselho fiscal, conselho de administração, comitê de auditoria estatutário e diretoria executiva.

PONTO FACULTATIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - A CAERN pagará, ao empregado alcançado por este Acordo, o adicional de hora-extra correspondente a cem por cento (100%) - quanto ao dia oficializado como ponto facultativo pela Direção da Companhia -, quando for convocado emergencialmente para trabalhar em serviços de operação e manutenção, mesmo que esteja sujeito ao regime de escala de revezamento.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O benefício desta cláusula será estendido para o trabalho aos sábados sendo ampliado para 100% aos domingos e feriados;

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os dias trabalhados em ponto facultativo e feriado serão computados em dobro, assim como é as horas extras, para os empregados que trabalhem em regime de banco de horas.

GRATIFICAÇÃO DE MOTORISTA USUÁRIO/OPERADOR DE VEÍCULOS MÉDIOS E PESADOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - O(A) empregado(a) que tenha a função de operador I e que exerça a função de operador III, faz jus a diferença salarial entre ambos. O operador I e que faz a função de operador II deve receber uma gratificação de 35% no seu salário base.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para o empregado(a) que dirigir de forma contínua e não recebe nenhuma gratificação fará jus a uma gratificação de 20% do seu salário base.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O valor parado para operador II também seja reajustado em 25% no seu salário base.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Este benefício será incorporado com 5 anos de serviço ou mais. Ver casos de trabalhadores que vão perder o adicional de periculosidade.

JUSTIFICATIVA 1: A EMBASA paga essa gratificação. Cláusula 21 (ACT 2023/2025).

JUSTIFICATIVA 2: CAESB (cláusula nona - ACT 2023/2025) Adicional de condutor especial pago no valor de R\$920,90

DA TROCA DE SERVIÇO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - Fica autorizada a troca de serviço, por meio de permuta, mediante concordância de ambos os empregados envolvidos, em se tratando de trabalhadores submetidos à escala de revezamento 3x3, 4x4, 12x36 ou 24x72, obedecidos os seguintes critérios:

- I – Não pode implicar dobra de serviço;
- II – Deve ocorrer necessariamente dentro da mesma equipe, em relação ao mesmo posto de trabalho;
- IV – É limitada a **duas trocas por mês**, não sendo acumulável o direito para meses subsequentes.
- V – Quem solicita a troca deve ser contabilizado e não para o concedente;
- VI – Fica estabelecida que as trocas podem ser realizadas tanto por dias quanto por plantões de escala completos sendo sempre de comum acordo entre as partes da troca de escala.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - A CAERN concederá o equivalente a 5 (cinco) níveis na tabela salarial do empregado de forma linear para aplicação nas progressões de promoção por mérito a serem concedidas em decorrência do ciclo de avaliação de desempenho por competência.

CÓDIGO DE ÉTICA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - Composição do Comitê de Ética deve incluir como representante da categoria um empregado eleito pelos empregados da CAERN.

REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - A CAERN realizará concurso público, sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, para preenchimento de vagas para cargos/funções de Níveis Médio, para Operadores de Sistemas de Água e de Esgoto, agentes administrativos e eletrotécnicos.

JUSTIFICATIVA 1: Sabe-se que hoje há uma necessidade por 230 operadores I, II e III, como também 93 agentes administrativos. Ainda há uma defasagem por técnicos e nível superior.

JUSTIFICATIVA 2: No último concurso da EMBASA (Empresa Baiana de Águas e Saneamento) recentemente, a seleção foi prorrogada por mais 1 (um), seguindo vigente até 25 de março de 2025. As vagas para nível Médio – Assistente de Saneamento (771 vagas): **Agente Administrativo:** 249 vagas – R\$ 1.950,71; **Agente Operacional:** 119 vagas – R\$ 1.423,71; **Operador de Processos de Água de Esgoto:** 409 vagas – R\$ 1.950,71.

PARÁGRAFO ÚNICO – Esta cláusula visa garantir a estabilidade no emprego para os funcionários que foram admitidos por meio de concurso público na CAERN. Aplica-se a todos os funcionários concursados, independentemente do cargo ou função. Fica vedada a demissão imotivada dos funcionários concursados. A dispensa só poderá ocorrer mediante justa causa comprovada ou por decisão judicial transitada em julgado. Caso haja necessidade de desligamento de um funcionário concursado, a empresa deverá seguir os procedimentos legais e garantir o devido processo administrativo. A demissão deverá ser fundamentada e comunicada por escrito ao empregado, com a devida ciência e assinatura. Em caso de demissão sem justa causa, o funcionário concursado terá direito à reintegração ao cargo ou, alternativamente, à indenização correspondente. A indenização será calculada conforme a legislação trabalhista vigente.

JUSTIFICATIVA: Na SABESP e CEDAE há cláusula de garantia de emprego no ACT.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

DIÁRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – A CAERN reajustará os valores da Tabela de Diárias pelos valores de alimentação e hospedagem.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A CAERN não fará distinção de valor de diária pelo nível salarial do empregado, criando, nesse sentido, um valor único de **duzentos e dez reais (R\$210,00)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A CAERN eliminará despesas pagas e transformará em diárias independente da distância percorrida.

PARÁGRAFO TERCEIRO – seja considerada o total da distância percorrida

JUSTIFICATIVA: O valor da diária de um terceirizado de veículo pesado é de R\$ 186,00 (cento e oitenta e seis reais).

FARDAMENTOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – A CAERN fornecerá 2 (dois) conjuntos de fardamento e 2 (dois) pares de calçados adequados para os cargos onde haja a definição e seja obrigatório, entregues 2 vezes por ano.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os fardamentos devem ser fornecidos de forma adequada com as atividades laborais desenvolvidas pelos empregados como por exemplo os mecânicos e eletromecânicos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de descumprimento a multa diária/trabalhador/dia será de vinte e cinco reais (R\$25,00)

FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – Os núcleos de pessoal de cada regional da CAERN comprometem-se a explicar como é feito o cálculo do pagamento das férias de cada trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será concedida aos empregados da CAERN uma gratificação de férias, correspondente a um piso salarial da categoria, vigente na data de sua concessão no retorno das férias.

JUSTIFICATIVA:

- a) DESO é pago um valor idêntico a remuneração mensal;
- b) CAGECE é pago um salário mínimo e ainda é possível solicitar um empréstimo nas férias (ACT 2023/2024);
- c) CAEMA é pago 40% de sua remuneração;



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

- d) Na SABESP um valor fixo de R\$2.387,68 mais 60% da diferença entre esse valor e o salário do empregado;
- e) SANEAGO é pago uma bonificação de férias de 35% de seu salário base no retorno das férias;
- f) CAESB é pago 50% de sua remuneração; CASAN (SC) é pago um valor dobrado do vale alimentação (R\$1.720,00) nas férias;
- g) CONSAPA (PA) é pago 50% do menor salário base ou 1/3 da remuneração (o que for mais vantajoso);
- h) CAERD (RO) é pago 50% remuneração mensal do empregado ou 1 (um) piso salarial da companhia.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A CAERN veda a saída de férias nos dias de folga dos empregados que laboram em regime de escala.

LICENÇA MENSTRUAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – A CAERN concederá o direito da licença menstrual para que as mulheres possam usar até 3 (três) dias consecutivos de licença remunerada, a cada mês, que apresentem os sintomas graves associados ao fluxo menstrual. Este benefício será concedido após laudo médico.

JUSTIFICATIVA: A Lei Complementar nº 1.032/2024 garante licença a servidoras públicas do Distrito Federal, por até três dias consecutivos, a cada mês, em caso de sintomas graves associados ao fluxo menstrual. A menstruação inclui sintomas como cólica, sensibilidade, enxaqueca, dores no corpo, indisposição e até mesmo mudanças de humor por conta dos hormônios. Essas dores menstruais crônicas afetam a produtividade das mulheres no trabalho e devem ser tratadas como outras questões de saúde para as quais licenças médicas já são autorizadas. O afastamento do trabalho durante a menstruação tem respaldo científico e é defendido por médicos, levando-se em conta as alterações sofridas pelo corpo feminino durante esse período.

PAGAMENTO DE SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – A CAERN efetuará o pagamento mensal do salário de seus empregados, até o último dia útil de cada mês.

JUSTIFICATIVAS:

- a) DESO o pagamento dos salários é feito dia 24 de cada mês;
- b) SANEPAR o pagamento dos salários é feito até o último dia útil de cada mês;
- c) CAESB o pagamento dos salários é feito é no último dia útil de cada mês;
- d) CONSAPA o pagamento dos salários é feito até o dia 27 de cada mês;
- e) EMBASA: o pagamento dos salários é feito quinzenalmente, pagando até dia 15 (quinze) de cada mês, 50% do salário base dos(as) empregados(as), sob a forma de adiantamento, e o saldo será pago até dia 28 (vinte e oito) de cada mês.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – A CAERN deverá fazer a atualização e revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração com participação do SINDÁGUA/RN, com o Representante dos Trabalhadores no Conselho de Administração e conhecimento prévio da categoria para adotar possíveis aditivos voltados para a realidade atual e imediata implantação.

PONTO ELETRÔNICO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – O Ponto eletrônico é obrigatório para todo funcionário, independente do cargo e função exercidos na empresa, incluindo os terceirizados, dentro das dependências da CAERN.

JUSTIFICATIVA: Há uma maior evasão de horário de trabalho hoje, são os que não batem ponto.

ADEQUAÇÃO SALARIAL PARA AS CHEFIAS DOS ESCRITÓRIOS ISOLADOS E POLARIZADOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – A CAERN se compromete a realizar a adequação salarial para as chefias dos escritórios isolados e polarizados. Desta forma será levada em consideração:

- I. Aumento da gratificação – R\$ 1.500,00 baseado no menos número de ligações ativas;
- II. Não obrigatoriedade em bater o ponto.

JUSTIFICATIVA: É de amplo conhecimento que os chefes dos escritórios isolados e polarizados estão efetivamente à frente das demandas comerciais, de manutenção e operação dos sistemas de água e esgotos dos municípios que competem, conforme Regimento interno, temos:

Art. 166 - O Escritório Isolado ou Polo/Polarizado da Regional Caicó é o órgão, ligado diretamente à Unidade de Receita onde estão localizados os grandes, médios e pequenos sistemas, visando atender da melhor forma o cliente e agilizando a prestação dos serviços, de forma a aumentar a capacidade das atividades desenvolvidas, proporcionando um serviço correto e confiável de modo a conseguir uma maior e melhor eficácia, eficiência e efetividade, e tem ainda como atividades: I - Desenvolver programas relativos à administração, comercialização e operação do sistema.

Art. 167. A Unidade de Operação e Manutenção de Água da Regional Seridó (UNAS) é o órgão, ligado diretamente à gerência da Regional que tem por responsabilidade, executar, coordenar e controlar as atividades de operação, controle de qualidade das águas, manutenção, dos sistemas que compõem à Regional, e tem ainda como atividades:

I - Programar, executar, dirigir e controlar as atividades de operação, manutenção e tratamento, relativas aos sistemas de água;

Art. 168. A Unidade de Operação e Manutenção de Esgotos da Regional Seridó (UNES) é o órgão, ligado diretamente à gerência da Regional, que coordena e controla a



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

execução das atividades de operação e manutenção de estações elevatórias e de tratamento, qualidade do efluente, bem como as ligações de esgoto, expansão e melhorias e tem ainda como atividades:

I - Programar, dirigir e controlar as atividades de operação, manutenção, tratamento e cadastro técnico relativo aos sistemas de esgotos da Regional;

Porém, ao analisarmos os artigos e parágrafos supracitados vemos que estão obsoletos, pois dentro da logística e deliberações atualmente, as competências formalizadas no Regimento Interno, são atribuídas diretamente às chefias dos escritórios, uma vez que somos nós quem deliberamos, programamos e dirigimos diariamente as atividades relacionadas à estas demandas nos municípios e, como são decorrentes dos serviços essenciais da Companhia, assim como as Unidades, estamos em total disponibilidade e domingo a domingo, sempre prezando pela melhoria, continuidade e qualidade dos serviços prestados.

Enfatizamos que em nenhum momento deixamos de trabalhar e exercer o cargo que nos foi confiado, porém, faz-se necessária uma análise e ajustes frente a tal demanda e por tais razões, solicitamos mediante acordo coletivo, meios para que a Companhia reconheça, bem como formalize o trabalho executados pelos chefes de escritórios, assim como aconteceu anteriormente com os Chefes de Unidades, cuja narrativa pode ser facilmente ratificada pelos Gerentes de cada regional.

JUSTIFICATIVA 2: A tabela de funções gratificadas, gratificações especiais e cargo comissionado:

TABELA DE FUNÇÕES GRATIFICADAS, GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS E CARGO COMISSIONADO		
VIGÊNCIA 01.05.2023		
FUNÇÕES GRATIFICADAS - FG's		
Nível	Descrição	Valor (R\$)
FG I	Superintendente	6.143,80
	Chefe de Gabinete da Presidência	
FG II	Gerentes	4.300,90
	Assessores	
	Chefes de Gabinete de Diretoria	
FG III	Coordenadores de Unidades	3.010,63
FG IV	Chefes de Escritório Distrital	2.107,45
	Chefes de Escritório Isolado A	
	Chefes de Escritório Polo-Polarizado A	
	Chefes de Núcleo	
FG V	Chefes de Escritório Isolado B	1.791,33
	Chefes de Escritório Polo-Polarizado B	
FG VI	Chefes de Escritório Isolado C	1.033,24
	Chefes de Escritório Polo-Polarizado C	
FG VII	Chefes de Escritório Polo-Polarizado D	605,48
GRATIFICAÇÕES ESPECIAIS		
Nível	Descrições	Valor (R\$)
GE I	Presidente da Comissão	4.300,90
GE II	Membros da Comissão	2.107,45
GE III	Secretária da Presidência	1.476,06
GE IV	Secretária da Diretoria	1.033,24
CARGO COMISSIONADO - CC		
	Descrição	Valor (R\$)
-	Chefe de Gabinete da Presidência	8.784,26
-	Chefe de Gabinete de Diretoria	6.941,39
-	Secretário especial de gestão Superior	5.767,55
Observação: Salários reajustados em 3,83% (Três, vírgula oitenta e três por cento) referente à inflação medida pelo INPC do período de 01.05.2022 até 30.04.2023, conforme Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2024.		
O Grupo Técnico de Acompanhamento de Obras Especiais – GAO foi extinto em 31/12/2022, conforme Resolução RS.CA.P.G.03.0009.00, de 09/03/2021.		



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

PISO SALARIAL DO NÍVEL TÉCNICO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – A CAERN implantará o piso salarial dos empregados de nível técnico desta empresa tendo como referência 60% de 8,5 salários mínimos.

JUSTIFICATIVA 1: Os empregados de nível técnico da CAERN, tendo em vista os inúmeros questionamentos ocasionados pela não implantação de nosso piso salarial, requerem desta Companhia a instituição deste benefício tendo como referência 60% dos 8,5 salários mínimos para a correta aplicação dos critérios estabelecidos pela Empresa que ocasionaram em perdas consideradas injustas ao corpo funcional da Companhia.

JUSTIFICATIVA 2: Salário mínimo hoje R\$ 1.412,00. O salário do técnico inicial corresponde a 2,97% do salário mínimo, muito baixo por sinal levando em consideração a grande responsabilidade. O salário de técnico inicial corresponde a R\$ 4.198,11 que corresponde a 48% do salário inicial do nível superior.

PISO SALARIAL DO NÍVEL SUPERIOR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVA – A CAERN implantará o piso salarial dos empregados de superior desta empresa tendo equivalência a 6,19 salários mínimos.

JUSTIFICATIVA: O salário inicial dos empregados com nível superior está em R\$ 8.740,28.

VALE CULTURA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – Adesão do vale cultura no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais para compra de livros e ingressos para cinemas, teatros, shows e apresentações culturais.

JUSTIFICATIVA: Empresas de saneamento que já pagam esse benefício: CAGECE, CASAN (SC), CORSAN possuem vale cultura, aderindo ao Programa de Cultura do Trabalhador, previsto na Lei 12.761 de 27/12/2012.

ASSISTÊNCIA PSICOSOCIAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – A CAERN assegura o atendimento de assistente social e de psicologia aos empregados da Regional Oeste (Mossoró).



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

EQUIPARAÇÃO SALARIAL ENTRE MECÂNICOS DE MANUTENÇÃO E MECÂNICOS GERAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – A CAERN realizará a equiparação salarial e consequente correção do salário base do Mecânico de Manutenção, com reflexo em todas as demais formas de proventos, como valor das diárias e alteração da classe de cargo. A fim de se corrigir esta injustificada diferença salarial existente.

JUSTIFICATIVA 1: Em observância aos Plano de Cargos já instituídos, observa-se similaridade em mais de 90%, quando da comparação entre os cargos de Mecânico Geral e Mecânico de Manutenção. Ao se avaliar as descrições dos cargos, encontramos as seguintes atividades:

MECÂNICO DE MANUTENÇÃO	MECÂNICO GERAL
Manutenção preventiva de equipamentos	Manutenção preventiva de equipamentos
Manutenção corretiva de equipamentos	Manutenção corretiva de equipamentos
Testes de equipamentos em funcionamento	Testes de equipamentos em funcionamento
Soldar, cortar e fazer acabamentos em metais	Soldar, cortar e fazer acabamentos em metais
Manutenção em bombas, motores, compressores	Manutenção em bombas, motores, compressores
Manutenção em válvulas	Manutenção em válvulas
Manutenção em dosadores	Manutenção em dosadores
Planejar a execução dos serviços	Planejar a execução dos serviços
Manutenção em sistemas pneumáticos e hidráulicos	Manutenção em sistemas pneumáticos e hidráulicos
Desmontar e montar barriletes de água e esgoto	Desmontar e montar barriletes de água e esgoto
Inspeção visual em peças	Inspeção visual em peças
Preparar o local de trabalho para execução	Preparar o local de trabalho para execução
Executar limpeza e lubrificação de máquinas	Balanceamento em rotor de bombas
Executar atividades simples de eletricidade	Alinhamento de eixos com relógio ou laser
	Executar limpeza e lubrificação de máquinas
	Executar serviços de usinagem (torno, fresa, plaina

Dentre as 16 atividades relacionadas na tabela acima, 13 delas são exatamente IGUAIS.

JUSTIFICATIVA 2: O que será relatado acima NÃO SE TRATA DE MUDANÇA DE FUNÇÃO/CARGO. A justa alteração tem fundamento em EQUIPARAÇÃO DE SALÁRIOS por SIMILARIDADE nas atribuições tanto num bojo teórico, quanto na atuação prática, que prima pela realidade fática.

EXATOS 81,25% DE SIMILARIDADE (cálculo sob a ótica teórica) Isto, sem considerar o que, de fato, ocorre na prática.

JUSTIFICATIVA 3: O QUE VEMOS, NO DIA A DIA, SÃO MECÂNICOS DE MANUTENÇÃO REALIZANDO SERVIÇOS DE TORNEARIA, DE FRESAGEM E PLAINA LIMADORA, ALINHAMENTO DE EIXOS A LASER, BEM COMO BALANCEAMENTO DE ROTORES.

Somadas essas atividades que estão fora das atribuições do mecânico de Manutenção, todavia são executadas cotidianamente, conforme a demanda e natureza do serviço, temos um total de 100% de similaridade. Sendo plausível chamarmos de plena

PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

igualdade de cargos.

Sem contar ainda os serviços de montagem e desmontagem de poços artesianos, que sequer são atribuições do mecânico de Manutenção. É bem verdade que também não são atribuições do Mecânico Geral, mas que ambos os fazem rotineiramente.

JUSTIFICATIVA 4: Não se pode deixar de Observar que a própria Companhia, em certos momentos, corrobora com essa igualdade de cargos. Como exemplo, podemos citar o CURSO DE ALINHAMENTO A LASER, realizado pela CAERN. Esta convocou mecânicos de Manutenção para participarem de tal qualificação, tornando-os aptos a operarem tal aparelho. Usando a ROE como exemplo, foram convocados dois mecânicos de Manutenção para realização do curso e NENHUM mecânico geral.

JUSTIFICATIVA 5: Para além do que já foi dito. Temos ainda, na atualização do PCCR, uma alteração quanto AMPLIAÇÃO NOS CARGOS DE TÉCNICO DE CONTROLE AMBIENTAL E ENGENHEIRO ELETRICISTA, CONSIDERANDO GRADE CURRICULAR E ATRIBUIÇÕES, ENTENDIDOS POR SUAS SIMILARIDADES.

Uma adequação Justa que atende ao que preconiza o inciso VII do Art. 1º do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, que aqui transcrevemos:

VII - Estruturação dos cargos orientada pelo princípio da multifuncionalidade dos cargos e das funções, tendo em vista a natureza atual e tendência futura de desenvolvimento dos processos de trabalho; atente-se ainda ao que aduz o Art. 2º do PCCR

Art. 2º Este plano tem como objetivos principais:

I - Definir os cargos e funções agrupando as atividades equivalentes e atribuindo os requisitos e responsabilidades necessárias usando como parâmetros a Estrutura Organizacional e o Regimento Interno da Companhia;

II - Estabelecer uma política salarial justa e competitiva com base nos fatores internos correlacionados a valores de mercado, capazes de reter os atuais empregados e de atrair futuros empregados

para o desempenho de atividades específicas e de definir critérios que assegurem um tratamento equitativo;

Por fim e não menos importante, temos ainda a observância que o referido cargo nominado como "MECÂNICO GERAL", SEQUER EXISTE DE FATO. Nada mais é que uma subfunção do cargo de MECÂNICO DE MANUTENÇÃO.

Cargo realmente existente e chancelado pela Legislação Pátria. Basta uma simples consulta a Classificação Brasileira de Ocupação para



CLASSIFICAÇÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES
CBO
MINISTÉRIO DO TRABALHO

Buscas

- Descrição
- Histórico de Ocupações
- Características de Trabalho
- Áreas de Atividade
- Competências Pessoais
- Recursos de Trabalho
- Participantes da Descrição
- Relatório da Família
- Relatório Tabela de Atividades
- Conversão

Fale com a CBO

Explicação dos Ministérios
Bloco F - CEP: 70059-900
Brasília - DF

Central de Atendimento CBO: 150
Telefone: (61) 2031-6000

ACESSIBILIDADE

Descrição

9113 - Mecânicos de manutenção de máquinas industriais

Títulos

9113-05 - Mecânico de manutenção de máquinas, em geral

Ajustador de máquinas de embalagem, Aprendiz de mecânica de manutenção, Líder de manutenção mecânica, Mecânico de caldeiras, Mecânico de equipamento pneumático, Mecânico de equipamentos industriais, Mecânico de fundição (manutenção), Mecânico de gerador, Mecânico de instalações industriais (manutenção), Mecânico de laminação (manutenção), Mecânico de manutenção (máquinas hidráulicas), Mecânico de manutenção de bombas de refrigeração e hidráulicas, Mecânico de manutenção de equipamentos hidropneumáticos, Mecânico de manutenção de máquina de caldeado, Mecânico de manutenção de máquina de curtime, Mecânico de manutenção de máquina de embalagem, Mecânico de manutenção de máquina de rotular, Mecânico de manutenção de máquina industrial, Mecânico de manutenção de máquinas de acondicionar, Mecânico de manutenção de máquinas de embalagem, Mecânico de manutenção de máquinas industriais, Mecânico de manutenção e instalação elétrica, Mecânico de manutenção hidráulica, Mecânico de máquinas de pasteurização, Mecânico de máquinas operatrizes (manutenção), Mecânico reparador de máquinas, Mestre de manutenção de equipamento de solda, Reparador de máquinas



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

constatar tal alegação.

INCENTIVO AO ESPORTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – A CAERN vai ofertar aos funcionários um auxílio mensal de R\$100,00 como forma de incentivo aos esportes desportivos e paradesportivos como corridas, campeonatos, torneios e competições.

JUSTIFICATIVA: Existe no quadro de empregados da CAERN inúmeros atletas que se destacam em diferentes modalidades esportivas sem o devido reconhecimento e o apoio institucional da empresa.

VIGÊNCIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – O presente Acordo coletivo de trabalho vigorará de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025, com negociação anual, atendendo a data base relativa de 01/05/2025 e aplicando o princípio da ULTRATIVIDADE.

MULTA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – O não cumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo sujeitará a empresa o pagamento de valor de R\$ 100,00 (cem reais) por funcionário/dia que seja revertido para a promoção do esporte, cultura e lazer dos trabalhadores.



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

ANEXO I

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO - VIGÊNCIA 01.05.2023																		
CARGO/FUNÇÃO	CLASSE DE CARGO	NÍVEL SALARIAL																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
AUXILIAR DE LABORATÓRIO (eex*) AUXILIAR DE MECÂNICO (eex*) AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (eex*) AUXILIAR DE SONDADOR (eex*) CONTÍNUO (eex*) LEITURISTA (eex*) MOTORISTA DE EMPILHADEIRA (eex*) OPERADOR DE DISTRIBUIÇÃO I (eex*) OPERADOR REPROGRÁFICO (eex*) OPERADOR DE SISTEMA DE ÁGUA E ESGOTO	A	1.835,09	1.853,45	1.871,98	1.890,70	1.909,62	1.928,71	1.947,99	1.967,47	1.987,14	2.007,01	2.027,09	2.047,36	2.067,83	2.088,49	2.109,37	2.130,48	2.151,79
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
		2.173,31	2.195,04	2.217,00	2.239,15	2.261,55	2.284,16	2.307,00	2.330,08	2.353,36	2.376,89	2.400,67	2.424,66	2.448,93	2.473,42	2.498,14	2.523,14	2.548,36
		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
		2.573,85	2.599,59	2.625,58	2.651,83	2.678,35	2.705,13	2.732,19	2.759,51	2.787,11	2.814,97	2.843,13	2.871,56	2.900,28	2.929,30	2.958,60	2.988,16	3.018,05
		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
		3.048,23	3.078,70	3.109,50	3.140,60	3.172,02	3.203,72	3.235,76	3.268,13	3.300,82	3.333,83	3.367,18	3.400,84	3.434,87	3.469,20	3.503,90	3.538,94	3.574,32
		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
		3.610,08	3.646,17	3.682,62	3.719,47	3.756,66	3.794,22	3.832,15	3.870,47	3.909,17	3.948,28	3.987,76	4.027,65	4.067,93	4.108,60	4.149,70	4.191,20	4.233,11
		86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	
4.275,44	4.318,19	4.361,36	4.404,98	4.449,03	4.493,52	4.538,47	4.583,86	4.629,69	4.675,99	4.722,74	4.769,97	4.817,67	4.865,83	4.914,50	4.963,64			
AFERIDOR DE HIDRÔMETRO (eex*) HIDROMETRISTA INSPECTOR DE SERVIÇOS (eex*) MECÂNICO DE HIDRÔMETRO (eex*) MOTORISTA DE VEÍCULO MÉDIO (eex*) OPERADOR DE DISTRIBUIÇÃO II (eex*) OPERADOR DE SISTEMA DE ÁGUA E ESGOTO E VEÍCULO MÉDIO SOLDADOR (eex*) TELEFONISTA (eex*)	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		1.927,02	1.946,29	1.965,76	1.985,42	2.005,26	2.025,32	2.045,57	2.066,01	2.086,69	2.107,55	2.128,63	2.149,91	2.171,42	2.193,13	2.215,07	2.237,23	2.259,61
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
		2.282,19	2.305,02	2.328,08	2.351,34	2.374,86	2.398,62	2.422,60	2.446,83	2.471,30	2.496,02	2.520,98	2.546,19	2.571,65	2.597,35	2.623,34	2.649,58	2.676,08
		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
		2.702,84	2.729,87	2.757,18	2.784,75	2.812,60	2.840,72	2.869,13	2.897,83	2.926,80	2.956,03	2.985,63	3.015,48	3.045,63	3.076,08	3.106,86	3.137,92	3.169,30
		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
		3.201,00	3.233,01	3.265,34	3.298,00	3.330,98	3.364,29	3.397,94	3.431,92	3.466,25	3.500,91	3.535,93	3.571,29	3.607,01	3.643,07	3.679,49	3.716,30	3.753,46
		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
		3.790,98	3.828,90	3.867,18	3.905,86	3.944,92	3.984,36	4.024,21	4.064,44	4.105,10	4.146,14	4.187,60	4.229,48	4.271,79	4.314,51	4.357,64	4.401,22	4.445,24
86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101			
4.489,69	4.534,58	4.579,94	4.625,75	4.671,99	4.718,71	4.765,90	4.813,56	4.861,69	4.910,31	4.959,41	5.009,01	5.059,11	5.109,69	5.160,79	5.212,41			
ELETRICISTA (eex*) MECÂNICO DE MANUTENÇÃO MOTORISTA DE VEÍCULO PESADO (eex*) SONDADOR	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		2.344,54	2.367,98	2.391,66	2.415,57	2.439,72	2.464,11	2.488,76	2.513,64	2.538,78	2.564,17	2.589,82	2.615,71	2.641,88	2.668,29	2.694,98	2.721,91	2.749,12
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
		2.776,63	2.804,39	2.832,43	2.860,75	2.889,35	2.918,25	2.947,42	2.976,90	3.006,68	3.036,75	3.067,12	3.097,79	3.128,78	3.160,06	3.191,65	3.223,56	3.255,80
		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
		3.288,36	3.321,24	3.354,45	3.388,00	3.421,88	3.456,09	3.490,67	3.525,57	3.560,84	3.596,45	3.632,40	3.668,74	3.705,43	3.742,47	3.779,90	3.817,68	3.855,87
		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
		3.894,43	3.933,38	3.972,71	4.012,43	4.052,54	4.093,08	4.134,01	4.175,35	4.217,10	4.259,27	4.301,87	4.344,89	4.388,34	4.432,23	4.476,53	4.521,30	4.566,51
		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
		4.612,18	4.658,30	4.704,89	4.751,94	4.799,45	4.847,44	4.895,92	4.944,88	4.994,32	5.044,26	5.094,72	5.145,66	5.197,10	5.249,09	5.301,59	5.354,59	5.408,15
86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101			
5.462,23	5.516,85	5.572,02	5.627,74	5.684,02	5.740,86	5.798,27	5.856,25	5.914,81	5.973,96	6.033,70	6.094,04	6.154,99	6.216,54	6.278,69	6.341,48			

(eex*) = em extinção

Observação: Os valores dos pisos de cada Classe Salarial estão em conformidade com os pisos salariais atualmente vigentes. Portanto, se houver alteração nos pisos salariais das tabelas salariais atuais, isto deverá ocorrer na mesma proporção nas tabelas deste plano.

www.sindaguarn.com.br





PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

ANEXO II

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO - VIGÊNCIA 01.05.2023																		
CARGO/FUNÇÃO	CLASSE DE CARGO	NÍVEL SALARIAL																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO I (eex*) AUXILIAR DE CADASTRO (eex*) AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO TRABALHO DESENHISTA I (eex*) ELETROMEICÂNICO MECÂNICO GERAL OPERADOR DE DISTRIBUIÇÃO III (eex*) OPERADOR DE SISTEMA DE ÁGUA E ESGOTO E VEÍCULO PESADO TORNEIRO (eex*)	D	2.852,45	2.880,99	2.909,81	2.938,88	2.968,28	2.997,96	3.027,94	3.058,22	3.088,81	3.119,70	3.150,88	3.182,41	3.214,22	3.246,37	3.278,83	3.311,61	3.344,74
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
		3.378,19	3.411,96	3.446,07	3.480,54	3.515,36	3.550,50	3.586,02	3.621,87	3.658,09	3.694,68	3.731,63	3.768,95	3.806,65	3.844,72	3.883,17	3.921,99	3.961,21
		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
		4.000,82	4.040,83	4.081,24	4.122,06	4.163,28	4.204,89	4.246,95	4.289,42	4.332,31	4.375,63	4.419,38	4.463,58	4.508,21	4.553,29	4.598,82	4.644,81	4.691,26
		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
		4.738,16	4.785,55	4.833,40	4.881,74	4.930,55	4.979,86	5.029,64	5.079,95	5.130,75	5.182,07	5.233,88	5.286,22	5.339,07	5.392,47	5.446,38	5.500,85	5.555,86
		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
		5.611,41	5.667,52	5.724,22	5.781,45	5.839,28	5.897,65	5.956,64	6.016,21	6.076,37	6.137,12	6.198,49	6.260,46	6.323,07	6.386,30	6.450,16	6.514,67	6.579,83
		86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	
6.645,61	6.712,06	6.779,20	6.846,97	6.915,46	6.984,61	7.054,46	7.125,01	7.196,26	7.268,22	7.340,90	7.414,31	7.488,44	7.563,34	7.638,98	7.715,35			
AGENTE ADMINISTRATIVO LABORATORISTA (eex*)	E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		3.004,25	3.034,30	3.064,64	3.095,29	3.126,24	3.157,52	3.189,09	3.220,99	3.253,20	3.285,73	3.318,58	3.351,76	3.385,28	3.419,15	3.453,33	3.487,87	3.522,75
		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
		3.557,97	3.593,55	3.629,50	3.665,79	3.702,45	3.739,47	3.776,87	3.814,65	3.852,78	3.891,31	3.930,23	3.969,54	4.009,22	4.049,32	4.089,81	4.130,72	4.172,03
		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
		4.213,75	4.255,88	4.298,44	4.341,42	4.384,83	4.428,68	4.472,97	4.517,69	4.562,87	4.608,50	4.654,58	4.701,13	4.748,13	4.795,61	4.843,57	4.892,00	4.940,93
		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
		4.990,32	5.040,26	5.090,64	5.141,54	5.192,96	5.244,89	5.297,34	5.350,30	5.403,81	5.457,86	5.512,43	5.567,55	5.623,24	5.679,45	5.736,26	5.793,62	5.851,56
		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
		5.910,09	5.969,19	6.028,87	6.089,16	6.150,04	6.211,55	6.273,66	6.336,40	6.399,76	6.463,74	6.528,38	6.593,66	6.659,60	6.726,20	6.793,46	6.861,38	6.930,00
86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101			
6.999,29	7.069,28	7.139,98	7.211,39	7.283,49	7.356,34	7.429,89	7.504,20	7.579,24	7.655,03	7.731,59	7.808,89	7.886,99	7.965,86	8.045,53	8.125,98			

(eex*) = em extinção

Observação: Os valores dos pisos de cada Classe Salarial estão em conformidade com os pisos salariais atualmente vigentes. Portanto, se houver alteração nos pisos salariais das tabelas salariais atuais, isto deverá ocorrer na mesma proporção nas tabelas deste plano.

www.sindaguarn.com.br




 /sindaguarn
 (84) 3211-6797 / 3201-1212

 contato@sindaguarn.com.br
 (84) 99142-4092 / 3211-6797

 Rua Cel. José Bernardo, 944
 Alecrim, Natal/RN
 CEP 59040-280



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

ANEXO III

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO TÉCNICO - VIGÊNCIA 01.05.2023																		
CARGO/FUNÇÃO	CLASSE DE CARGO	NÍVEL SALARIAL																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
DESENHISTA II (eex*)	F																	
PROGRAMADOR DE COMPUTADOR (eex*)		4.198,11	4.240,10	4.282,50	4.325,33	4.368,58	4.412,28	4.456,41	4.500,97	4.545,97	4.591,44	4.637,35	4.683,71	4.730,55	4.777,87	4.825,65	4.873,91	4.922,65
TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO (eex*)		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
TÉCNICO EM CADASTRO (eex*)		4.971,87	5.021,59	5.071,82	5.122,53	5.173,75	5.225,50	5.277,76	5.330,51	5.383,82	5.437,67	5.492,04	5.546,96	5.602,43	5.658,45	5.715,04	5.772,21	5.829,92
TÉCNICO EM CONTABILIDADE		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
TÉCNICO EM CONTROLE AMBIENTAL		5.888,22	5.947,11	6.006,57	6.066,65	6.127,33	6.188,60	6.250,48	6.312,97	6.376,10	6.439,86	6.504,27	6.569,33	6.635,01	6.701,37	6.768,38	6.836,06	6.904,42
TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
TÉCNICO EM ELETROTÉCNICA		6.973,46	7.043,20	7.113,63	7.184,77	7.256,61	7.329,18	7.402,46	7.476,48	7.551,25	7.626,75	7.703,04	7.780,06	7.857,87	7.936,45	8.015,82	8.095,98	8.176,94
TÉCNICO EM ENGENHARIA (eex*)		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
TÉCNICO EM GEOLOGIA		8.258,72	8.341,29	8.424,70	8.508,95	8.594,04	8.679,99	8.766,79	8.854,44	8.943,00	9.032,44	9.122,74	9.213,96	9.306,12	9.399,17	9.493,17	9.588,08	9.683,98
TÉCNICO EM MANUTENÇÃO DE COMPUTADOR	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101		
TÉCNICO EM MECÂNICA	9.780,82	9.878,64	9.977,41	10.077,19	10.177,97	10.279,75	10.382,55	10.486,36	10.591,22	10.697,13	10.804,10	10.912,15	11.021,27	11.131,48	11.242,80	11.355,24		
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO																		
TÉCNICO EM TOPOGRAFIA																		
TÉCNICO EM TRATAMENTO (eex*)																		



PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

ANEXO IV

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - NÍVEL SUPERIOR - VIGÊNCIA 01.05.2023																		
CARGO/FUNÇÃO	CLASSE DE CARGO	NÍVEL SALARIAL																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ADMINISTRADOR	G	8.746,10	8.833,57	8.921,90	9.011,13	9.101,23	9.192,25	9.284,19	9.377,02	9.470,80	9.565,50	9.661,17	9.757,78	9.855,35	9.953,91	10.053,46	10.153,99	10.255,52
ADVOGADO		18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
ANALISTA AMBIENTAL (eex*)		10.358,10	10.461,68	10.566,30	10.671,95	10.778,68	10.886,47	10.995,33	11.105,28	11.216,33	11.328,49	11.441,79	11.556,19	11.671,76	11.788,48	11.906,36	12.025,42	12.145,68
ANALISTA DE MATERIAL		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
ANALISTA DE SISTEMA		12.267,14	12.389,80	12.513,70	12.638,84	12.765,24	12.892,89	13.021,81	13.152,02	13.283,55	13.416,38	13.550,55	13.686,05	13.822,90	13.961,13	14.100,75	14.241,75	14.384,18
ANALISTA DE SUPORTE		52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
ARQUITETO		14.528,02	14.673,30	14.820,04	14.968,24	15.117,91	15.269,10	15.421,78	15.576,01	15.731,78	15.889,09	16.047,99	16.208,46	16.370,54	16.534,25	16.699,60	16.866,59	17.035,26
ARQUIVISTA		69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO II (eex*)		17.205,60	17.377,65	17.551,43	17.726,93	17.904,20	18.083,25	18.264,08	18.446,72	18.631,19	18.817,51	19.005,68	19.195,74	19.387,70	19.581,58	19.777,40	19.975,17	20.174,92
ASSISTENTE SOCIAL		86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	
BIÓLOGO		20.376,66	20.580,43	20.786,24	20.994,10	21.204,04	21.416,10	21.630,23	21.846,55	22.065,02	22.285,67	22.508,53	22.733,63	22.960,95	23.190,56	23.422,48	23.656,71	
CONTADOR																		
ECONOMISTA ENGENHEIRO (eex*) ENGENHEIRO CIVIL																		
ENGENHEIRO ELETRICISTA																		
ENGENHEIRO MECÂNICO																		
ENGENHEIRO QUÍMICO																		
ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO																		
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO																		
GEÓGRAFO																		
GEÓLOGO																		
JORNALISTA																		
MÉDICO DO TRABALHO																		
PSICÓLOGO																		
QUÍMICO																		
SOCIÓLOGO																		

(eex*) = em extinção

Observação: Os valores dos pisos de cada Classe Salarial estão em conformidade com os pisos salariais atualmente vigentes. Portanto, se houver alteração nos pisos salariais das tabelas salariais atuais, isto deverá ocorrer na mesma proporção nas tabelas deste plano.

www.sindaguarn.com.br



(84) 3211-6797 / 3201-1212



(84) 99142-4092 / 3211-6797





PAUTA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

RELAÇÃO DA DIRETORIA PLENA DO SINDÁGUA PARA O TRIÊNIO 2024/2027

DIRETORIA EXECUTIVA

Diretor Presidente: Ricardo André Rodrigues;
Secretaria Geral: Wanessa Soares de Lima;
Secretaria de Organização: Arivaldo Nogueira Condado Junior;
Secretaria de Finanças: Rosendo Bezerra da Cruz;
Secretaria de Assuntos Intersindicais: Sidney Azevedo da Silva;
Secretaria de Formação Política e Sindical: Levi Vicente Dias da Silva;
Secretaria de Comunicação: José Zenilson Barros Fernandes;
Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho: João Irandir Marques;
Secretaria de Saneamento e Meio Ambiente: José Willamy Medeiros da Silva;
Secretaria de Gênero e Minorias: Ubiraci Zacarias de Medeiros;
Secretaria de Aposentados: Maria Iara da Silva;

SUPLENTES DA DIRETORIA EXECUTIVA

Suplente da Secretaria Geral: Igo Ricardo Valência;
Suplente da Secretaria de Organização: Emanuel Rubens Fernandes;
Suplente da Secretaria de Finanças: Emerson da Silva Correia Lima;
Suplente da Secretaria de Assuntos Intersindicais: José Edivan dos Santos;
Suplente da Secretaria de Formação Política e Sindical: Rossine Bezerra da Cruz;
Suplente da Secretaria de Comunicação: Rivaldo Medeiros Dantas;
Suplente da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho: Terrance César de Maria e Silva;
Suplente da Secretaria de Saneamento e Meio Ambiente: Yuri Pereira Rodrigues;
Suplente da Secretaria de Gênero e Minorias: Gilberto Ferreira de Araújo;

Suplente da Secretaria de Aposentados: Marcio Saraiva Raimundo;

EFETIVOS DA DIRETORIA REGIONAL

Diretoria Regional do Litoral: Francisco Viana Gonçalves;
Diretoria Regional do Seridó: Iramilson Keles de Araújo;
Diretoria Regional do Serrano: Kleber Lima Barboza;
Diretoria Regional do Oeste: Juvenal Gomes de Sales Neto;

SUPLENTE DE DIRETORIA REGIONAL

Suplente da Diretoria Regional do Litoral: Marco Aurelio Ferreira de Lima;
Suplente da Diretoria Regional do Seridó: Marcone Fernando Gomes Conrado Xavier;
Suplente da Diretoria Regional do Serrano: Antônio Leandro Melo Carvalho;
Suplente da Diretoria Regional do Oeste: João Paulo da Cunha Batista;

CONSELHO FISCAL EFETIVOS

Bruno Emanuel Leite da Silva;
João Maria Assis Ferreira;
João Elias Bezerra;

CONSELHO FISCAL SUPLENTES

Marisa Vital Pereira;
Paulo Eduardo de Oliveira;
Erivan De Souza Sales;

COMISSÃO DE ÉTICA

Edizian Batista de Souza;
Rogerio Tavares de Souza;
Marcio José de Lima Silva;
Aldemir de Moura Ferreira;
César Henrique Xavier da Silva.