

CAMPANHA SALARIAL 2026



ESTA LUTA É DE
TODOS E POR TODOS



SINDÁGUA/RN

**Pauta de Reivindicações do
Acordo Coletivo de Trabalho 2026**

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

FIRME NA LUTA, FORTE NAS CONQUISTAS: SINDÁGUA/RN LANÇA CAMPANHA SALARIAL 2026!

Com a força de uma história de seis décadas, o SINDÁGUA/RN tem a honra de lançar a Campanha Salarial 2026 para o Acordo Coletivo de Trabalho. Esta pauta de reivindicações não é apenas um documento; é a voz coletiva de 281 contribuições e o reflexo do engajamento de 1.024 caernianos, que, de 27 de maio de 2025 a 02 de março de 2026, participaram ativamente através do nosso site, redes sociais e WhatsApp. Um marco de participação que legitima cada demanda e fortalece nossa posição.

A Pré-Pauta: Fruto da União e das Assembleias de 07 a 10/04/2026

A pré-pauta do ACT é o resultado direto da escuta ativa da categoria e, crucialmente, fruto das assembleias realizadas entre os dias 07 e 10 de abril de 2026. A Assembleia Geral é a instância máxima e soberana para todas as decisões. Após este processo, as nossas reivindicações são apresentadas à diretoria da Caern, dando início às negociações coletivas.

Nossas reivindicações abrangem pontos cruciais para a dignidade e valorização dos trabalhadores, incluindo:

- **Reajuste Salarial:** Essencial para a recomposição do poder de compra.
- **Vale Alimentação e Vale Transporte:** Benefícios fundamentais para o dia a dia.
- **Ajuda de Custo e Auxílio Educação:** Investimento no bem-estar e desenvolvimento profissional.
- **Plano de Carreira e Concurso:** Garantia de futuro e oportunidades.
- **Condições de Trabalho e Fardamentos:** Respeito e segurança no ambiente de trabalho.
- **Jornada de Trabalho e Ausência Justificada:** Equilíbrio entre vida profissional e pessoal.
- **PDV (Plano de Demissão Voluntária), Prêmio Aposentadoria e Prêmio Decenal:** Reconhecimento e valorização da dedicação.

Estes são apenas alguns dos muitos pontos que serão defendidos com a garra e a determinação que marcam a trajetória do SINDÁGUA/RN. Nossa história de luta é a prova de que as conquistas são forjadas com determinação e união.

Indicadores Econômicos: A Força dos Números em Nossas Mãos

Para embasar cada reivindicação, apresentamos os principais indicadores econômicos. Eles são a base sólida que nos permite compreender e justificar a necessidade de cada ajuste salarial, garantindo que nossas demandas sejam justas e inquestionáveis. Não lutamos apenas com a voz, mas com dados concretos. Juntos, construindo o futuro do saneamento público.

ÍNDICES	
INPC (maio 2025 a março 2026)	3,77%
IPCA (maio 2025 a fevereiro 2026)	4,14%
Salário Mínimo 2026	R\$1.621,00
Teto da Previdência Social 2026	R\$ 8.475,55
Cesta básica em Natal/RN	R\$ 653,77 em março de 2026 Alta de 5,99% em relação a fevereiro de 2026

A jornada que se inicia é desafiadora, mas temos a certeza de que não estaremos sozinhos. A participação de cada trabalhador nas assembleias, reuniões setoriais e em todas as formas de mobilização é o combustível para alcançarmos mais respeito e valorização. Nos seus 60 anos, o SINDÁGUA/RN reafirma seu compromisso inabalável com a defesa dos trabalhadores e o fortalecimento de um saneamento público de qualidade. Com união e mobilização, faremos de 2026 o ano de um dos melhores acordos coletivos do setor de saneamento do Brasil. Sua participação faz a diferença!



Ricardo André Rodrigues
Diretor Presidente

www.sindaguarn.com.br

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

TABULAÇÃO DA PESQUISA DE CONTRIBUIÇÕES PARA A PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

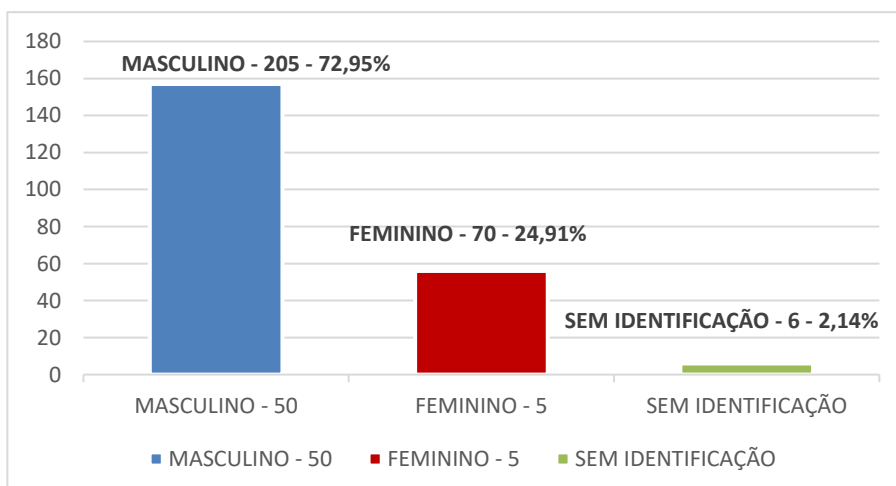
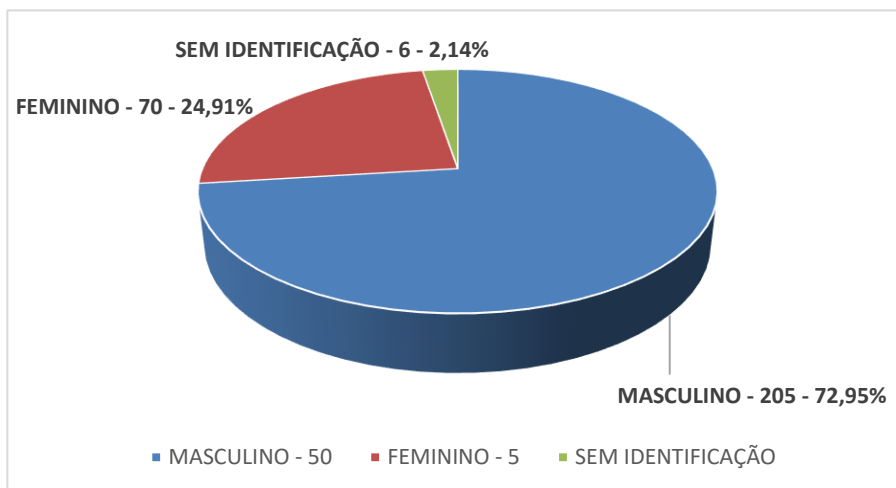
Período: 27 de maio de 2025 a 02 de março de 2026;

Contribuições: 1.024

Participação: 281

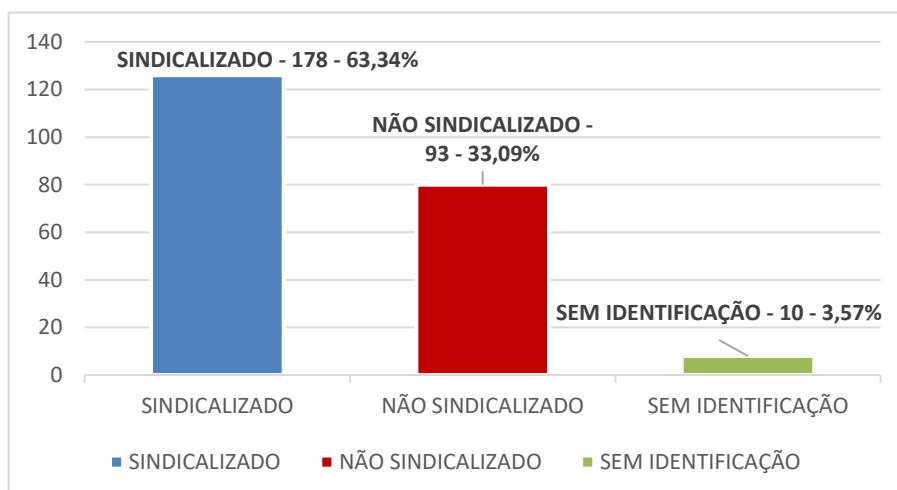
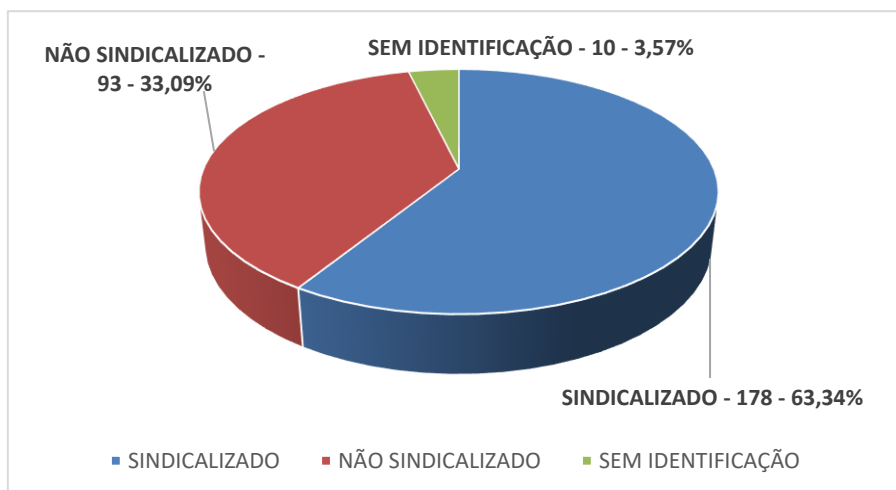
OBS: não foram consideradas válidas as contribuições repetidas e aquelas desenvolvidas em cima do mesmo encaminhamento de reivindicação.

CONTRIBUIÇÃO DE COLABORADORES GERAIS

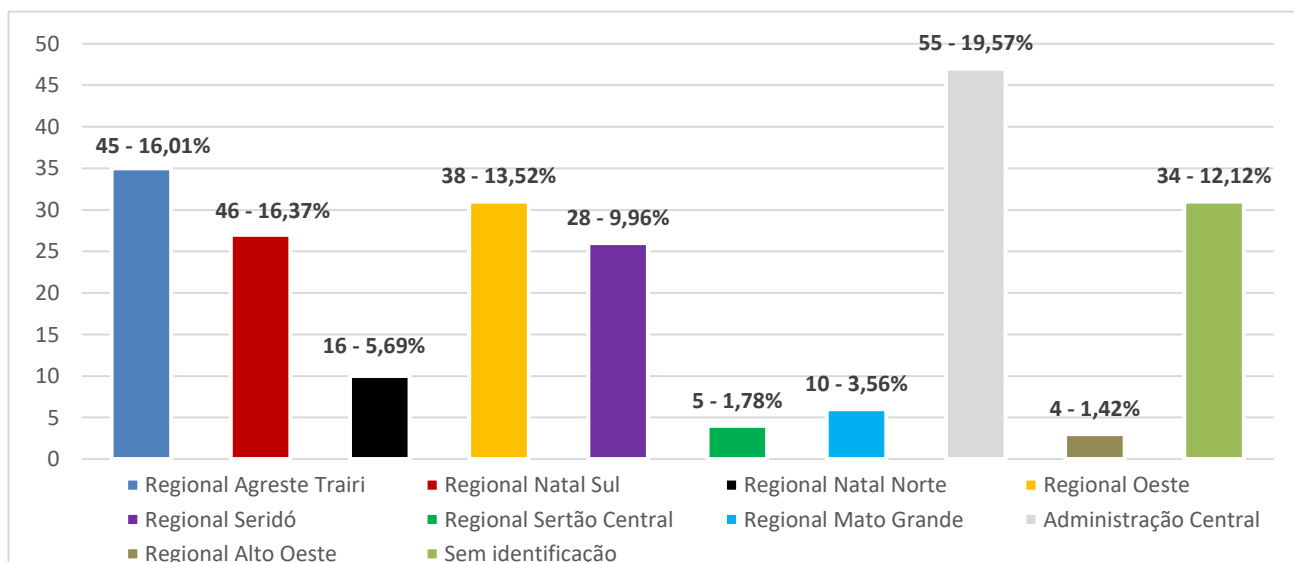


PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

INDICADORES DE COLABORADORES DE AMBOS SEXOS



LOCAL DE TRABALHO DE QUEM ENVIOU PROPOSTAS



www.sindaguarn.com.br

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULAS SELECIONADAS NA PESQUISA (ORDEM DECRESCENTE)

CLAÚSULA	Nº DE SELEÇÕES	% DE SELEÇÕES
JORNADA DE TRABALHO	145	14,11%
NOVA CLAÚSULA PARA O ACT	86	8,40%
AUXÍLIO-EDUCAÇÃO INFANTIL/FUNDAMENTAL E AUXÍLIO BABÁ	72	7,03%
PRÊMIO APOSENTADORIA	60	5,86%
LICENÇA- PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO	51	4,98%
INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO	49	4,78%
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS	46	4,49%
INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO	45	4,39%
PLANO DE SAÚDE E PLANO ODONTOLÓGICO	45	4,39%
VALE-ALIMENTAÇÃO	43	4,20%
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	37	3,61%
REAJUSTE SALARIAL	36	3,51%
PLANO DE CARGOS CARREIRAS E REMUNERAÇÃO - PCCR	24	2,34%
AJUDA DE CUSTO	22	2,15%
TRANSPORTE	22	2,15%
DA TROCA DE SERVIÇO	19	1,85%
PROGRAMA DE INCENTIVO À EDUCAÇÃO	18	1,76%
CONTROLE DE JORNADA	15	1,46%
PROMOÇÃO POR MÉRITO	14	1,38%
FUNÇÕES DE CONFIANÇA	13	1,27%
VIGÊNCIA DO ACORDO	13	1,27%
CURVA DE MATURIDADE	10	0,98%
PONTO FACULTATIVO	10	0,98%
DEMISSÃO CONSENSUAL	9	0,88%
AUXÍLIO-FUNERAL	8	0,78%
DA SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO	7	0,68%
ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTO	7	0,68%
LICENÇA NÃO-REMUNERADA	7	0,68%
ARTICULAÇÃO SINDICATO VERSUS CAERN	7	0,68%
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE	7	0,68%
ADICIONAL TEMPORÁRIO DE CONDUÇÃO DE VEÍCULO	6	0,58%
PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA	5	0,48%
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	5	0,48%
SEGURO OBRIGATÓRIO	5	0,48%
SUBSTITUIÇÃO DE CHEFIA	5	0,48%
DISPONIBILIDADE REMUNERADA DE DIRIGENTES SINDICAIS	4	0,40%
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO	4	0,40%
TRANSFERÊNCIA PARA ACOMPANHAR CÔNJUGE	4	0,40%
PERFIL PROFISSIONGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)	4	0,40%
DISCRIMINAÇÃO EM CONTRACHEQUES	4	0,40%
ASSEC	4	0,40%
PAGAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	3	0,30%
REABILITAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO	2	0,20%
COMISSÃO	2	0,20%
DESCONTO EM OPERAÇÃO DE CRÉDITO	2	0,20%
MULTA	2	0,20%
CESSÃO DO EMPREGADO	2	0,20%
ASSISTÊNCIA NEGOCIAL	2	0,20%
COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO	2	0,20%
DOS BENEFÍCIOS EXTENSÍVEIS AOS CARGOS COMISSIONADOS	2	0,20%
REABILITAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO	2	0,20%
PARTICIPAÇÃO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	1	0,10%
GARANTIA DE EMPREGO	1	0,10%
REVISÃO, DENÚNCIA E REVOGAÇÃO	1	0,10%
COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA	1	0,10%
LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA	1	0,10%
PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES SINDICAIS	1	0,10%
TOTAL	1.024	100,00%

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

ÍNDICE

CLÁUSULA	PÁGINA	BENEFÍCIO
1ª	07	Prêmio Aposentadoria
2ª	08	Incorporação de Função Gratificada ou Gratificação de Representação
3ª	09	Licença Prêmio por Tempo de Serviço
4ª	10	Ausências Justificadas
5ª	11	Jornada de Trabalho
6ª	12	Plano De Saúde e Plano Odontológico
7ª	13	Incentivo à Qualificação
8ª	14	Vigência do Acordo
9ª	15	Equiparação de Direitos a Dependentes Sob Tutela e Enteados (Cláusula Nova)
10ª	16	Comissão Permanente de Negociação e Eficácia (Cláusula Nova)
11ª	17	Valorização do Profissional Técnico (GRT) (Cláusula Nova)
12ª	18	Licença Remunerada por Aniversário (Day Off) (Cláusula Nova)
13ª	19	Gratificação por Eficiência no Combate a Perdas (Cláusula Nova)
14ª	20	Férias: Pagamento, Adicional e Parcelamento (Cláusula Nova)
15ª	21	Equiparação De Direitos para Dependentes sob Guarda ou Tutela (Cláusula Nova)
16ª	22	Vale-Cultura (Cláusula Nova)
17ª	23	Programa de Bem-Estar e Saúde Mental (Cláusula Nova)
18ª	24	Estabilidade no Emprego (Cláusula Nova)
19ª	25	Valorização do Vencimento Base (Cláusula Nova)
20ª	26	Garantia de Emprego e Transição Funcional (Cláusula Nova)
21ª	27	Transporte
22ª	28	Ajuda de Custo e Diárias
23ª	29	Auxílio-Educação (Infantil, Fundamental e Médio) e Auxílio-Cuidador/Babá
24ª	30	Substituição e Incorporação de Chefia
25ª	31	Assistência Jurídica
26ª	32	Participação nos Lucros e Resultados (PLR)
27ª	33	Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR)
28ª	34	Troca de Serviço (Permuta)
29ª	35	Adicionais de Insalubridade e Periculosidade
30ª	36	Flexibilidade e Jornada de Trabalho
31ª	37	Extinção do Contrato por Acordo Mútuo e Transição de Carreira
32ª	38	Reabilitação e Assistência Integral ao Empregado Acidentado ou Enfermo
33ª	39	Plano de Previdência Complementar e Isonomia de Tratamento
34ª	40	Adicional de Condução de Veículo e Valorização Operacional (ACV)
35ª	41	Vale-Alimentação
36ª	42	Pontos Facultativos e Feriados
37ª	43	Saúde, Segurança e Medicina do Trabalho
38ª	44	Funções de Confiança e Gratificadas
39ª	45	Promoção e Evolução Funcional
40ª	46	Licenças (Remuneradas e Não-Remuneradas)
41ª	47	Auxílio-Funeral
42ª	48	Assinatura Eletrônica de Documentos
43ª	49	Participação em Assembleias Sindicais
44ª	50	Discriminação e Acesso a Contracheques
45ª	51	Disponibilidade Remunerada Sindical
46ª	52	Indenização por Remanejamento e Perda de Adicionais
47ª	53	Seguro Coletivo e Proteção ao Trabalhador
48ª	54	Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP)
	55	Relação da Diretoria Plena do SINDÁGUA para o Triênio 2024/2027
	56-58	Tabela Salarial da Caern

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA PRIMEIRA - PRÊMIO APOSENTADORIA E INCENTIVOS AO DESLIGAMENTO

A CAERN manterá a concessão do Prêmio Aposentadoria como instrumento de valorização do tempo de serviço e incentivo à renovação do quadro de pessoal, observando-se as seguintes condições e modalidades:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO RETORNO AOS MOLDES ANTERIORES (REGRA DE JUSTIÇA):

Fica assegurado o direito ao Prêmio Aposentadoria nos moldes históricos (anteriores à suspensão/mudança de 2020) para todos os empregados que contavam com até 05 (cinco) anos para atingir os requisitos de aposentadoria.

Cálculo: O valor corresponderá a 03 (três) salários brutos da função do empregado multiplicados pelo tempo de serviço (limitado a 35 anos), acrescido do pagamento integral da multa de 40% sobre o saldo do FGTS no ato do desligamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DA ATUALIZAÇÃO DOS VALORES E MENORES SALÁRIOS:

Para os demais empregados, o prêmio será calculado com base nas tabelas de níveis (Fundamental, Médio, Técnico e Superior), cujos valores constantes no ACT 2020/2022 serão reajustados pelo índice de correção salarial vigente, acrescidos de um abono compensatório de 20% especificamente para os níveis Fundamental e Médio

PARÁGRAFO TERCEIRO – DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS PÓS-DESLIGAMENTO:

Ao se desligar da empresa em razão de aposentadoria, o trabalhador fará jus aos seguintes benefícios adicionais:

I) Plano de Saúde: Manutenção do plano de saúde por 12 (doze) meses após o desligamento, nos mesmos moldes e percentuais de coparticipação aplicados aos trabalhadores ativos.

II) Extensão Assistencial: Fica garantida a manutenção definitiva do Plano de Saúde para o titular e cônjuge, mediante custeio integral pelo aposentado após o 13º mês, garantindo-se as taxas e condições do contrato coletivo da CAERN.

III) Vale Alimentação: Concessão do benefício de Vale-Alimentação/Refeição pelo período de 05 (cinco) anos após a rescisão contratual, como auxílio de transição para a inatividade.

PARÁGRAFO QUARTO – DA GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO:

Todo colaborador que atingir 30 (trinta) anos de efetivo serviço à CAERN passa a ter o direito ao Prêmio Aposentadoria como direito adquirido, podendo requerê-lo a qualquer tempo no momento de sua jubilação, independentemente de novas resoluções suspensivas.

JUSTIFICATIVAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

- 1. Justiça e Segurança Jurídica:** A regra de transição para quem estava a 5 anos da aposentadoria em 2020 corrige uma quebra de expectativa. O trabalhador planejou sua vida financeira com base em uma norma vigente por décadas; a supressão abrupta puniu quem estava "na linha de chegada".
- 2. Saúde e Dignidade Humana:** A extensão do plano de saúde e do vale-alimentação por períodos determinados (12 meses e 5 anos, respectivamente) suaviza o impacto da perda da renda ativa, especialmente em uma fase da vida onde os gastos com saúde aumentam exponencialmente.
- 3. Eficiência Operacional (Enxugamento da Folha):** O incentivo financeiro (02 salários por ano ou retorno aos 3 salários da função) atua como um "gatilho" para que funcionários com salários mais altos (por conta de anuênios e progressões) optem pela saída voluntária, permitindo à CAERN oxigenar o quadro com novos concursos e salários de entrada menores.
- 4. Redução de Desigualdades:** O acréscimo percentual para os níveis fundamental e médio atende ao princípio da equidade, garantindo que o prêmio tenha um impacto social real para aqueles que possuem os menores vencimentos na ativa.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA SEGUNDA - INCORPORAÇÃO DE FUNÇÃO GRATIFICADA OU GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO

A CAERN garante a incorporação de Funções Gratificadas (FG) e Gratificações de Representação (GR) como forma de estabilidade financeira e reconhecimento à dedicação em cargos de confiança, observando-se os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA REGRA GERAL DE INCORPORAÇÃO: Fica restabelecido o direito à incorporação definitiva da gratificação ao salário do empregado que deixou o exercício em função de confiança. Sendo:

Progressividade: A incorporação ocorrerá à razão de 10% (dez por cento) do valor da gratificação por cada ano, arredondando parcela de 6 (seis) meses acima para ano integral de exercício com limite em 100% da gratificação.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DA REVISÃO DO MARCO TEMPORAL (FIM DA TRAVA DE 2022): Fica extinto o limite temporal de 30/04/2022 para a contagem de tempo e implementação de requisitos. Para os empregados que já exerciam funções antes de 2019 ou que estão no regime de transição, a contagem de tempo para a incorporação de 100% será mantida independentemente de continuidade na função, desde que o vínculo com a empresa permaneça ativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – DO ARREDONDAMENTO DE TEMPO: Para fins de contagem do ano integral para incorporação de 10% (dez por cento), o período igual ou superior a 06 (seis) meses de exercício dentro de um ano civil será computado como ano completo (12 meses).

PARÁGRAFO QUARTO – DAS NOVAS GRATIFICAÇÕES E ISONOMIA:

I - Gestores e Fiscais de Contrato: Fica instituída a Gratificação de Responsabilidade Técnica para gestores e fiscais de contrato (titulares e suplentes), no valor mínimo equivalente a 1,5 salário mínimo, em razão das responsabilidades civis e administrativas inerentes ao cargo, desde que não acumulem outra FG.

II - Isonomia de Ponto: Empregados no exercício de Funções Gratificadas de nível gerencial ou superior ficam desobrigados do registro de ponto eletrônico, visando a isonomia entre os níveis de gestão da Companhia.

PARÁGRAFO QUINTO – DO INCENTIVO À LIDERANÇA FEMININA: A CAERN compromete-se a implementar política de ação afirmativa para atingir, no prazo de 04 (quatro) anos, o percentual de 40% (quarenta por cento) de mulheres em cargos de chefia e funções gratificadas.

JUSTIFICATIVAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

- 1. Estabilidade Financeira (Súmula 372 do TST):** Embora a Reforma Trabalhista tenha alterado a obrigatoriedade da incorporação, a manutenção desta cláusula em ACT é uma ferramenta de retenção de talentos. O gestor que dedica 10 anos à empresa não pode sofrer um descenso remuneratório abrupto que comprometa seu sustento familiar.
- 2. Equidade e Justiça (O Fim da Trava de 2022):** A "trava" imposta no acordo anterior criou dois grupos de trabalhadores: os que têm direito e os que, por questão de meses, perderam tudo. A proposta de 10% ao ano ou 50% a cada 5 anos traz previsibilidade e justiça meritocrática.
- 3. Responsabilidade Civil e Fiscal de Contratos:** Ser fiscal de contrato na CAERN envolve riscos jurídicos e possibilidade de multas e processos. É injusto que essa responsabilidade não seja remunerada, enquanto outras funções de confiança possuem gratificação. A gratificação de 1,5 salário mínimo para fiscais corrige essa distorção.
- 4. Modernização da Gestão:** A desobrigação do ponto para gestores e a meta de 40% para mulheres alinham a CAERN às melhores práticas de governança corporativa e ESG (*Environmental, Social and Governance*), valorizando a diversidade e o foco em resultados em vez de apenas controle de jornada.
- 5. Reconhecimento do Nível Médio/Técnico:** Frequentemente, o suporte operacional da empresa é mantido por técnicos em funções de chefia. A garantia de incorporação para estes níveis promove a equalização remuneratória dentro da estrutura da companhia.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TERCEIRA – LICENÇA-PRÊMIO E PRÊMIO POR TEMPO DE SERVIÇO

A CAERN restabelece a Licença-Prêmio por Tempo de Serviço como benefício permanente, revogando-se qualquer perspectiva de extinção ou limitação temporal baseada em acordos anteriores (notadamente a trava de 30/04/2030).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA PERIODICIDADE E DURAÇÃO (DECÊNIOS): A cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado à CAERN, o empregado fará jus a uma licença remunerada, assegurados todos os direitos, salários e vantagens (inclusive gratificações de função), nos seguintes moldes:

I) Primeiro Decênio: 30 (trinta) dias de licença.

II) Segundo Decênio e subsequentes: 60 (sessenta) dias de licença.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DO PRÊMIO QUINQUENAL (ABONO DE PERMANÊNCIA): Como forma de reconhecimento intermediário, a cada 05 (cinco) anos de vigência do contrato de trabalho (quinquênio), o empregado fará jus a:

I) Folgas Remuneradas: 02 (dois) dias de folga, a serem usufruídos em comum acordo com a gestão.

II) Adicional Financeiro: Pagamento, em parcela única no mês subsequente à conclusão do quinquênio, de valor correspondente a 30% (trinta por cento) do seu salário nominal vigente, a título de prêmio por mérito (Art. 457, § 2º da CLT).

PARÁGRAFO TERCEIRO – DO FRACIONAMENTO E GOZO: O empregado poderá optar pelas seguintes formas de fruição da Licença-Prêmio:

I) Fracionamento: A licença poderá ser fracionada em períodos mínimos de 15 (quinze) dias.

II) Conjunção com Férias: Fica permitido o gozo da Licença-Prêmio em período imediatamente anterior ou posterior às férias anuais, visando o descanso prolongado do trabalhador.

III) Conversão em Pecúnia (Venda): É facultado ao empregado converter 100% da licença em pecúnia (pagamento em dinheiro), tanto no primeiro decênio quanto nos subsequentes.

PARÁGRAFO QUARTO – DA UNIVERSALIDADE (PÓS-2020): O benefício aplica-se a todos os empregados da Companhia, inclusive aqueles admitidos após 1º de maio de 2020, garantindo a isonomia de tratamento entre antigos e novos colaboradores.

PARÁGRAFO SÉTIMO – DA RECONTAGEM DE TEMPO: Fica determinada a recontagem e validação de todo o tempo de serviço que tenha sido "congelado" ou desconsiderado por força das regras de transição dos ACTs anteriores, garantindo o direito adquirido aos períodos completados de forma retroativa.

JUSTIFICATIVAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

- 1. Segurança e Previsibilidade (Fim da Extinção):** A imposição de uma data final (2030) para um benefício histórico gerava insegurança e desmotivação. O restabelecimento permanente reafirma o compromisso da CAERN com a carreira de longo prazo do seu corpo técnico.
- 2. Saúde Mental e Ergonomia Social:** Permitir o gozo da licença junto com as férias ou de forma fracionada atende às modernas recomendações de saúde ocupacional. Períodos de descanso mais robustos previnem o *burnout* e aumentam a produtividade no retorno às atividades.
- 3. Isonomia Salarial e Geracional:** Incluir os empregados admitidos após 2020 corrige uma injustiça interna onde colegas de trabalho, exercendo as mesmas funções, possuem direitos de carreira distintos. A unidade da categoria fortalece o clima organizacional.
- 4. Justiça Financeira (O Quinquênio):** O prêmio de 30% do salário a cada 5 anos funciona como um incentivo imediato, sem o peso de um encargo fixo permanente (como o antigo anuênio), mas premiando a fidelidade do colaborador de forma pontual e significativa.
- 5. Flexibilidade Administrativa:** A opção de conversão em pecúnia atende tanto ao trabalhador que precisa de fôlego financeiro quanto à empresa, que pode manter o colaborador em atividade caso haja necessidade operacional inadiável.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUARTA– AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

A CAERN considera como ausência justificada, sem qualquer prejuízo remuneratório:

I - LUTO E FAMÍLIA EXTENSA: Licença de 05 (cinco) dias úteis em caso de falecimento de cônjuge, companheiro(a), parentes consanguíneos ou afins até o 2º grau (incluindo avós, netos e irmãos), além de sobrinhos(as) e pessoas sob dependência econômica.

PARÁGRAFO ÚNICO: Se o óbito ocorrer após o horário de expediente, final de semana ou feriado, a contagem do prazo iniciar-se-á no primeiro dia útil subsequente.

II - MATRIMÔNIO/UNIÃO ESTÁVEL: Licença de 05 (cinco) dias úteis após o evento.

III - PROTEÇÃO À MATERNIDADE E NUTRIZ: Além da licença de 180 dias (60 dias de complementação), fica garantido à empregada nutriz, até que o filho complete 12 meses, o direito a 02 (dois) descansos especiais de 30 minutos ou 01 (um) descanso de 01 hora por jornada para amamentação.

Teletrabalho: Fica facultado o regime híbrido para mães com filhos de até 03 anos.

IV - SAÚDE E ACOMPANHAMENTO (ATESTADOS E DECLARAÇÕES):

a) Atestados de Psicólogos: A CAERN reconhecerá atestados emitidos por profissionais de Psicologia (CRP) para fins de abono e justificativa, em igualdade com atestados médicos.

b) Declaração de Comparecimento: Serão aceitas declarações de comparecimento e acompanhamento para consultas e exames do empregado e dependentes, incluindo o tempo de deslocamento intermunicipal (considerando o dia integral para consultas em outras cidades).

c) Acompanhamento de Enfermos: O prazo para acompanhamento de familiares (incluindo ascendentes e descendentes de 1º e 2º grau) passa a ser de 30 (trinta) dias por ano, sem redução salarial, conforme necessidade do trabalhador.

d) Prevenção ao Câncer: As 03 (três) ausências anuais para exames preventivos abrangem também a consulta de avaliação e retorno, independentemente de ser o ato do exame ou a consulta de diagnóstico.

V - DOAÇÃO VOLUNTÁRIA DE SANGUE: Liberação remunerada para doação até 03 (três) vezes por ano, com folga obrigatoriamente no dia da doação.

VI - HORAS PARA INTERESSE PESSOAL (ACT):

a) Flexibilidade Total: Aumentar em 50% o limite de ausência para interesse pessoal (8 para 12; de 6h para 9h e de 4h para 6h), mantendo os limites anuais de 72h, 54h ou 36h que poderão ser usufruídas em qualquer dia da semana, incluindo sábados, domingos e feriados para quem trabalha em regime de escala.

b) Escala 24x72: O limite de gozo para esta escala passa a ser de 06 (seis) folgas integrais por ano.

c) Conversão em Pecúnia: É facultado ao empregado converter os dias de interesse pessoal (limite de 8 dias/ano) em pecúnia, caso não deseje usufruir da folga.

VII - NEURODIVERGÊNCIA:

a) Saldo Extra: Aumento do saldo de horas ACT para responsáveis por dependentes com neurodivergência (Grau Leve) que demandem terapias.

b) Redução de Jornada: Garantia de redução de jornada (sem redução salarial) para responsáveis por dependentes com neurodivergência de Grau Moderado ou Severo, conforme laudo especialista.

JUSTIFICATIVAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

- 1. Modernização do Conceito de Família:** A inclusão de avós e sobrinhos na licença-nojo e acompanhamento médico reflete as estruturas familiares atuais. Muitas vezes, o trabalhador é o único cuidador de um avô ou sobrinho, e a empresa deve dar suporte a essa realidade.
- 2. Saúde Mental e Integralidade:** O reconhecimento de atestados de psicólogos e o abono de consultas de retorno para prevenção do câncer retiram barreiras para o cuidado preventivo. Um funcionário que trata sua saúde mental e faz exames regulares gera menos custos de afastamento de longo prazo (INSS).
- 3. Valorização do Plantonista:** Permitir que o ACT seja tirado em fins de semana e feriados para quem trabalha 12x36 ou 24x72 corrige uma injustiça histórica. O platonista trabalha enquanto outros descansam; privá-lo de usar sua folga de interesse pessoal nesses dias é discriminatório.
- 4. Responsabilidade Social e Direitos Humanos:** A ampliação das doações de sangue e o suporte a pais de crianças autistas, por exemplo, reduz o estresse do colaborador e aumenta seu compromisso com a empresa.
- 5. Apoio à Nutriz:** A previsão de intervalos para amamentação até o primeiro ano de vida da criança é um direito humano básico que favorece o retorno seguro da mulher ao mercado de trabalho após a licença-maternidade.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUINTA – JORNADA, REGIMES E FLEXIBILIDADE

CAPUT (Jornada Administrativa e de Campo): A jornada padrão será de 06 (seis) horas diárias contínuas (30h semanais), sem redução salarial. Setores que exijam 08 (oito) horas adotarão o regime de 36 horas semanais, com saída antecipada às sextas-feiras (expediente corrido de 04 horas).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO HORÁRIO FLEXÍVEL E ALMOÇO: Fica instituído o horário flexível para todos os setores:

I - Intervalo Intra jornada: O empregado poderá optar pela redução do intervalo para 30 (trinta) minutos, permitindo a antecipação da saída.

II - Janela de Trabalho: A jornada poderá ser cumprida entre 05h00 e 20h00, conforme acerto com a chefia.

III - Altas Temperaturas: Para serviços de campo em regiões com temperaturas elevadas, a jornada será cumprida preferencialmente em dois turnos (05h às 10h e 15h às 18h) ou em turno único matutino, visando a saúde do trabalhador.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DAS ESCALAS DE REVEZAMENTO (12x36, 24x72, 3x3):

I - Domingos e Feriados: Todo trabalho em domingo ou feriado, mesmo que previsto na escala normal, será remunerado como Hora Extra 100%, conforme Portaria MTE 3.665.

II - Flexibilidade de Férias: O início das férias para escalonados poderá ocorrer em qualquer dia da semana, sem a restrição de "terça ou quarta-feira".

III - Novos Modelos: A CAERN implementará projetos-piloto para escalas 3x3 ou 2x2 em setores operacionais que demandem continuidade. Para tal implementação, a CAERN fará concurso público para suprir a deficiência de pessoal na operação e manutenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO – PROTEÇÃO À MATERNIDADE E CUIDADORES:

I - Mães (Filhos até 12 anos): Opção de redução de 02 (duas) horas na jornada diária (com redução proporcional) ou Teletrabalho Híbrido prioritário (até 3 dias).

II - Dependentes com Neurodivergência (Autismo/TDAH): Jornada reduzida para 04 (quatro) horas diárias sem redução salarial, para acompanhamento terapêutico.

III - Amamentação: Jornada de 06 horas corridas para nutrízes até o 12º mês de vida do filho.

PARÁGRAFO QUARTO – DO TELETRABALHO (REGULAR E ESPECIAL):

I - Administrativo: Até 03 (três) dias de teletrabalho semanal para funções compatíveis.

II - Excepcionalidade Médica: Teletrabalho integral para funcionários em recuperação (cirurgias/fraturas) ou que precisem acompanhar familiares enfermos, desde que a função permita.

PARÁGRAFO QUINTO – BANCO DE HORAS E INCENTIVO ESPORTIVO:

I - Paridade: Horas trabalhadas em domingos/feriados no banco de horas serão computadas em dobro (1h = 2h de crédito).

II - Incentivo Esportivo: Redução de 30 minutos diários para funcionários que comprovem vínculo com prática esportiva regular, visando redução de absenteísmo.

JUSTIFICATIVAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

- Fundamentação Legal e Governamental:** A proposta se ampara no Decreto Estadual nº 34.368/2025 (6 horas no RN) e na Lei 14.457/2022 (Emprega + Mulheres), garantindo que a CAERN não fique obsoleta frente às legislações de proteção à família e eficiência pública.
- Saúde Ocupacional (Estresse Térmico e Mental):** O ajuste para o pessoal de campo (evitando o sol entre 10h e 15h) e a redução da jornada administrativa combatem diretamente os casos de insolação, exaustão e *Burnout*, reduzindo o custo da empresa com substituições e licenças médicas.
- Produtividade e Otimização:** A redução do almoço para 30 minutos e o horário flexível permitem que a empresa utilize melhor seus espaços físicos (refeitórios) e que o funcionário fuja dos horários de pico de trânsito, chegando ao trabalho com menos estresse.
- Justiça Salarial nas Escalas:** O pagamento de 100% aos domingos para escalonados reconhece a penosidade do regime de revezamento. O trabalho em regime 12x36 não deve ser punitivo; quem trabalha enquanto a sociedade descansa merece a devida compensação financeira.
- Retenção de Talentos e Imagem Institucional:** O teletrabalho para mães e cuidadores projeta a CAERN como uma empresa inclusiva e moderna. Isso reduz a rotatividade e atrai profissionais de alta performance que valorizam o equilíbrio entre vida pessoal e carreira.
- Incentivo à Saúde (Esporte):** Reduzir 30 min para quem pratica esporte é um investimento: o retorno vem em forma de menor sinistralidade no plano de saúde e maior disposição física para o trabalho.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA SEXTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA, HOSPITALAR E ODONTOLÓGICA

A CAERN manterá convênios de saúde e odontologia de abrangência nacional, garantindo aos empregados e dependentes assistência integral (Ambulatorial + Hospitalar com Obstetrícia + Odontológica), assegurando a liberdade de escolha entre, no mínimo, 02 (duas) operadoras distintas (ex: Unimed e similares de alta performance).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO AUXÍLIO-SAÚDE (OPÇÃO DE PECÚNIA): Aos empregados que optarem por não aderir aos planos contratados pela CAERN, será concedido um Auxílio-Saúde mensal em pecúnia, de natureza indenizatória.

I - Valor: O valor do auxílio corresponderá à quota-parte que a CAERN despenderia caso o empregado estivesse no plano de saúde padrão, respeitando a sua faixa salarial.

II - Comprovação: O pagamento fica condicionado à comprovação anual de contratação de plano de saúde ou odontológico individual ou familiar, de forma análoga ao auxílio-educação.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DA VITALICIDADE E PÓS-APOSENTADORIA: Fica assegurado aos empregados que se aposentarem a permanência no plano de saúde de forma vitalícia, mantendo-se as mesmas condições de cobertura e rede credenciada da ativa, desde que o inativo assuma o custeio integral (sua parte e a parte patronal), conforme facultado pela Lei nº 9.656/98.

PARÁGRAFO TERCEIRO – AMPLIAÇÃO DE DEPENDENTES E AGREGADOS: Fica permitida a inclusão de dependentes de 1ª, 2ª e 3ª classes (cônjuge, filhos, enteados, pais, irmãos e ex-cônjuge com dependência fixada judicialmente) sem a exigência de exclusividade por classe.

I - Agregados: Fica autorizada a inclusão de avós e netos como agregados, mediante custeio total pelo empregado e margem consignável disponível, sem necessidade de comprovação de dependência econômica previdenciária.

PARÁGRAFO QUARTO – QUALIDADE DO PLANO ODONTOLÓGICO: A CAERN revisará o contrato odontológico para exigir das operadoras o uso de materiais de primeira linha e prazos de carência/atendimento idênticos aos dos pacientes particulares, sob pena de rescisão contratual.

PARÁGRAFO QUINTO – LIMITES DE REAJUSTE: O reajuste anual das mensalidades dos planos de saúde fica limitado ao percentual de reajuste salarial obtido pela categoria no respectivo ano, ou ao índice da ANS, prevalecendo o que for menor para o bolso do trabalhador.

PARÁGRAFO SEXTO – PARTICIPAÇÃO FINANCEIRA (NOVA TABELA):

Faixa Salarial	Participação do Empregado
Até R\$ 4.000,00	5%
De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.500,00	15%
Acima de R\$ 6.500,01	25%

JUSTIFICATIVAS TÉCNICAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

- Eficiência Administrativa via Auxílio-Saúde:** A criação do Auxílio-Saúde (modelo pecúnia) desonera a CAERN de gerir grandes contratos e processos licitatórios complexos para 100% do quadro. O empregado ganha autonomia para escolher o plano que melhor atende sua região ou histórico médico, e a empresa mantém o custo controlado, pagando apenas o que já pagaria à operadora oficial.
- Segurança Jurídica e Vitaliciedade:** O plano vitalício para aposentados é um direito social que evita que o trabalhador, ao atingir a idade de maior risco à saúde, seja "descartado" pelo sistema de proteção da empresa. A proposta segue o entendimento do STJ e da ANS sobre a manutenção de condições para inativos.
- Qualidade vs. Custo (Hapvida/Unimed):** A migração ou oferta de uma segunda opção (como a Unimed) atende à queixa recorrente de baixa qualidade nos materiais e demora no atendimento. Saúde não é apenas "ter o plano", mas ter a garantia de que o material (especialmente no odontológico) e o profissional são de excelência.
- Modernização do Conceito de Família:** A inclusão de enteados e ex-cônjuges (com decisão judicial) reflete a realidade das famílias brasileiras. Permitir agregados (avós e netos) sem custo para a CAERN é um benefício de "custo zero" que aumenta o valor percebido do emprego e a tranquilidade do colaborador.
- Abrangência Nacional e Responsabilidade:** Para uma empresa que atua em todo o estado e possui empregados em trânsito, o plano regional é insuficiente. A cobertura nacional garante que em qualquer urgência em viagem ou deslocamento, a CAERN proteja a vida de seu funcionário.
- Justiça Salarial:** A tabela de participação anterior chegava a 60%, o que é confiscatório. A nova proposta com teto de 25% garante que o benefício não se torne um ônus que comprometa a renda familiar, especialmente em cenários de alta inflação médica.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA SÉTIMA – PROGRAMA DE INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO, TITULAÇÃO E VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

A CAERN institui o Adicional de Incentivo à Qualificação (AIQ), a ser pago mensalmente aos empregados, visando a valorização do capital intelectual e a retenção de talentos, mediante as seguintes condições:

I – Do Adicional de Titulação (Gratificação)

O adicional será calculado sobre o salário-base do empregado, de forma não cumulativa (prevalecendo o maior título), nos seguintes percentuais:

- a) Curso Técnico:** 5% (para cargos de nível médio);
- b) Graduação completa (Ensino Superior):** 10%;
- c) Pós-Graduação Lato Sensu (Especialização min. 360h):** 15%;
- d) Mestrado:** 25%;
- e) Doutorado:** 35%.

Nota: O adicional será devido a partir da apresentação do diploma/certificado reconhecido pelo MEC, independentemente de a formação ser exigência do cargo atual, desde que haja correlação com as áreas de atuação da Companhia.

II – Do Auxílio-Formação e Subsídios

Coparticipação: A CAERN arcará com 50% (cinquenta por cento) do valor das mensalidades de cursos técnicos, graduações ou pós-graduações, limitados a 01 (um) curso por vez, desde que haja pertinência temática com as atividades da empresa e disponibilidade orçamentária.

Cursos Curtos: Criação de linha de subsídio de 0,25% do orçamento anual da CCAERN para custear cursos de qualificação a seus empregados, que serão contemplados mediante seleção e indicação de necessidades em áreas de conhecimento listadas/definidas pela CAERN.

III – Da Dispensa para Estudos e Eventos (Sem Compensação)

Fica assegurada a liberação do empregado, sem necessidade de compensação de jornada, nos seguintes casos:

Frequência às Aulas: Liberação de até 01 (um) turno semanal para graduação ou pós-graduação, quando comprovada a inexistência de oferta fora do expediente.

Eventos Técnicos: Participação em até 01 (um) congresso ou seminário técnico por ano, com ônus total para a CAERN (inscrição, passagens e diárias).

IV – Da Mobilidade Interna e Carreira

Recrutamento Interno: A CAERN regulamentará, em até 180 dias, processos seletivos internos para aproveitar empregados que possuam formação superior à de seus cargos em funções de maior complexidade.

Revisão do PCCR: O Plano de Cargos será revisado para garantir que a evolução funcional considere as certificações adquiridas durante o vínculo laboral.

V – Adicional de Qualificação Técnica (AQT)

O presente benefício terá o valor de 5% (cinco por cento) para cada curso de extensão ou especialização técnica com carga horária igual ou superior a 180 (cento e oitenta) horas.

a) Limite e Incorporação: O AQT será limitado ao percentual acumulado de 15% (quinze por cento) sobre o Salário-Base. Uma vez homologado pela Gerência de Desenvolvimento Humano, o adicional torna-se direito adquirido, integrando o patrimônio jurídico do empregado de forma permanente.

b) Abrangência: Serão aceitos cursos presenciais ou à distância, desde que ministrados por instituições reconhecidas pelo MEC – Ministério da Educação e Cultura do Governo Federal.

c) Limites: A soma da AIQ e do AQT poderá atingir até 45% (quarenta e cinco por cento) de acréscimo sobre o salário-base do técnico, servindo como mecanismo de retenção de talentos e valorização da categoria.

JUSTIFICATIVAS PARA A PROPOSTA

- 1. Combate à Evasão e Retenção de Talentos:** A CAERN opera em um mercado de saneamento cada vez mais competitivo. Instituir gratificações de até 35% para doutorado e 10% para graduação desestimula a perda de profissionais qualificados para o setor privado ou outros órgãos públicos (como Institutos Federais e SESAP/RN), mantendo o capital intelectual dentro da companhia;
- 2. Modernização e Inovação (Novo Marco do Saneamento):** A eficiência operacional exigida pelo Novo Marco do Saneamento requer profissionais atualizados. O incentivo à participação em congressos e eventos técnicos sem prejuízo salarial permite que novas tecnologias e metodologias de gestão sejam implementadas na empresa sem custo adicional de consultorias externas;
- 3. Fim do Desgaste Físico e Mental (Saúde do Trabalhador):** A liberação de um turno semanal sem necessidade de compensação elimina a "jornada tripla" (trabalho, estudo e compensação em fins de semana). Isso reduz o risco de burnout, diminui o absenteísmo e garante que o empregado tenha foco e energia para aplicar o conhecimento adquirido diretamente em suas funções;
- 4. Justiça Salarial e Redução da Subutilização:** Atualmente, muitos empregados concursados para níveis básicos já possuem graduação ou especialização. O Adicional de Titulação e o compromisso com o Recrutamento Interno corrigem o sentimento de estagnação e invisibilidade, transformando a frustração em motivação e produtividade.
- 5. Estímulo à "Educação Continuada" via AQT:** O setor de saneamento passa por constantes atualizações tecnológicas. O AQT de 5% por curso incentiva o técnico a buscar especializações (como automação, novas normas de tratamento de efluentes e eficiência energética). Isso reduz custos para a CAERN, pois um corpo técnico mais especializado comete menos erros operacionais e aumenta a vida útil dos equipamentos;

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA OITAVA – DA VIGÊNCIA E PERIODICIDADE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, com início em 1º de maio de 2026 e término em 30 de abril de 2027.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DA REVISÃO ECONÔMICA ANUAL: Fica estabelecida a obrigatoriedade de negociação anual para todas as cláusulas de natureza econômica (salários, auxílios e gratificações), garantindo-se, no mínimo, a reposição integral da inflação medida pelo INPC/IBGE do período anterior, acrescida de ganho real a ser pactuado entre as partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO – DA MANUTENÇÃO DE CONDIÇÕES (ULTRATIVIDADE): Na ausência de fechamento de novo instrumento coletivo até a data-base (1º de maio), aplicam-se integralmente as cláusulas e condições do presente Acordo até que se finalize o processo negocial ou sobrevenha sentença normativa, em observância ao princípio da ultratividade das normas coletivas.

PARÁGRAFO TERCEIRO – DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO: As partes comprometem-se a iniciar o processo de negociação para o próximo período com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data-base, visando conferir celeridade e transparência ao processo.

PARÁGRAFO QUARTO – DAS CLÁUSULAS SOCIAIS: Ficam mantidas as cláusulas sociais e condições de trabalho constantes de acordos anteriores que não foram expressas ou tacitamente revogadas pelo presente instrumento.

JUSTIFICATIVAS TÉCNICAS PARA A NEGOCIAÇÃO:

1. **Proteção contra a Volatilidade Econômica:** Acordos bienais (2 anos) engessam a capacidade de resposta do trabalhador e da própria empresa diante de oscilações bruscas na economia. A vigência anual garante que o poder de compra dos salários seja reavaliado em intervalos menores, evitando perdas inflacionárias acumuladas.
2. **Harmonização com a Gestão Estadual:** Dado que a CAERN está sujeita às diretrizes orçamentárias do Estado, a negociação anual permite que o Acordo Coletivo acompanhe o ciclo orçamentário anual (LOA) do Governo do Rio Grande do Norte, facilitando a previsão de repasses e ajustes.
3. **Dinâmica das Relações de Trabalho:** As transformações tecnológicas (como o teletrabalho e novos softwares de gestão) e as demandas por saúde mental evoluem rapidamente. O modelo anual permite que as "Cláusulas Sociais" e de "Jornada" sejam calibradas com mais frequência, corrigindo distorções operacionais em tempo real.
4. **Segurança Jurídica (Ultratividade):** A inclusão explícita da ultratividade no parágrafo segundo protege a categoria e a empresa de um "vácuo jurídico", garantindo que os benefícios não sejam interrompidos caso a negociação se estenda além de maio, mantendo a paz social na Companhia.
5. **Celeridade Processual:** Ao estabelecer um prazo de 60 dias para o início das conversas, reduz-se o desgaste de negociações que se arrastam por meses, permitindo que a empresa planeje seu fluxo de caixa para o novo exercício com maior antecedência.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA NONA – EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS A DEPENDENTES SOB TUTELA E ENTEADOS

Ficam assegurados aos dependentes do(a) empregado(a) que estejam sob sua tutela exclusiva ou que sejam seus enteados, os mesmos direitos e benefícios previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho conferidos aos filhos biológicos ou adotados, desde que comprovada uma das seguintes condições:

a) Filhos do Cônjuge ou Companheiro(a) (Enteados): Desde que o empregado possua casamento civil ou união estável formalmente constituída, e detenha a guarda ou responsabilidade legal sobre o menor;

b) Parentesco por Consanguinidade ou Afinidade: Menores de idade com parentesco até o segundo grau (irmãos, netos, sobrinhos, cunhados) que estejam sob tutela ou guarda judicial exclusiva do empregado, com dependência econômica formalmente reconhecida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A equiparação de que trata esta cláusula abrange, mas não se limita, aos benefícios de:

I - Plano de Saúde e Odontológico;

II - Auxílio Creche e Auxílio Educação;

III - Licença para acompanhamento de dependente em consultas ou internações;

IV - Participação em programas de assistência psicopedagógica e reabilitação.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Cessação do Direito): A equiparação de direitos prevista nesta cláusula deixará de produzir efeitos imediatamente após:

I – A dissolução do casamento civil ou da união estável, no caso da alínea "a";

II – A cessação da tutela, guarda judicial ou maioridade legal, salvo se houver invalidez ou deficiência que justifique a manutenção da dependência conforme legislação previdenciária, no caso da alínea "b".

PARÁGRAFO TERCEIRO (Segurança Jurídica): Para a concessão dos benefícios, o empregado deverá apresentar à Gerência de Desenvolvimento Humano (GDH) a documentação comprobatória da guarda, tutela ou certidão que comprove o vínculo e a dependência legal.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E FUNDAMENTAÇÃO:

A presente reivindicação fundamenta-se na necessidade de modernização das normas coletivas da CAERN, visando à proteção da unidade familiar e ao cumprimento de preceitos constitucionais. Os principais pontos que sustentam esta proposta são:

- 1. Responsabilidade Civil e Social:** Na prática, o(a) empregado(a) assume integralmente as responsabilidades legais, financeiras e afetivas por esses dependentes, tal qual ocorre com filhos biológicos ou adotivos.
- 2. Princípios Constitucionais:** A medida alinha-se aos princípios da **Dignidade da Pessoa Humana** (Art. 1º, III), da **Igualdade** (Art. 5º, caput) e da **Proteção Integral à Criança e ao Adolescente** (Art. 227 da CF/88).
- 3. Isonomia de Benefícios:** O objetivo é evitar discriminações no acesso a direitos essenciais como assistência médica, auxílio-creche e licenças para acompanhamento, garantindo que a proteção social da empresa alcance o núcleo familiar real do trabalhador.
- 4. Segurança Jurídica:** A proposta estabelece critérios objetivos (tutela exclusiva e casamento civil), permitindo o controle administrativo rigoroso pela empresa e prevendo a extinção do benefício caso o vínculo jurídico-familiar seja desfeito.
- 5. Reconhecimento da Diversidade Familiar:** A cláusula reflete a evolução do Direito de Família no Brasil, reconhecendo que o amparo ao trabalhador deve considerar as diversas estruturas familiares contemporâneas, fortalecendo a função social deste ACT.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO E EFICÁCIA INSTITUCIONAL

A CAERN instituirá, no prazo improrrogável de 60 (sessenta) dias após a assinatura deste Acordo, uma Comissão Paritária com o objetivo de garantir a participação direta dos trabalhadores na construção de melhorias e na negociação de cláusulas coletivas assim como analisar e apontar algumas sugestões que tragam reforço positivo econômico e racionalização de processo, com vista a fortalecer a empresa e os benefícios como qualidade de vida dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Representatividade e Base): A Comissão será composta por representantes indicados pela Empresa, pelo Sindicato e, obrigatoriamente, por representantes eleitos entre os Operadores e Técnicos de diversas áreas e regiões do Estado.

I – Voz e Voto: Fica assegurada a participação dos operadores na mesa de negociação, junto à Direção e ao Sindicato, com direito a voz e poder de decisão em todas as cláusulas em pauta, garantindo que a realidade prática do campo fundamente as decisões coletivas.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Recuperação de Direitos e Avanço): A Comissão terá como missão primordial a análise do histórico dos Acordos Coletivos, visando:

a) Reaver Conquistas: Identificar e propor o restabelecimento de direitos que foram suprimidos ou fragilizados em negociações anteriores ("buscar o perdido");

b) Modernização: Propor avanços que acompanhem a evolução técnica e social do setor de saneamento, garantindo que as mudanças sejam sempre para melhoria das condições da empresa e dos trabalhadores;

PARÁGRAFO TERCEIRO (Garantias aos Membros): Os empregados eleitos para compor esta Comissão terão garantia de emprego durante o período de mandato e até um ano após o término, além de liberação remunerada para as reuniões e rodadas de negociação, sem prejuízo de diárias ou deslocamentos quando necessário.

PARÁGRAFO QUARTO (Transparência): A Comissão deverá emitir relatórios trimestrais sobre o andamento das discussões e propostas, garantindo total transparência à categoria sobre o que está sendo debatido na mesa com a Direção.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E POLÍTICA

A presente reivindicação fundamenta-se nos seguintes princípios de justiça laboral e eficiência institucional:

- 1. Legitimidade da Ponta:** Ninguém compreende melhor a realidade do chão de fábrica e das estações de tratamento do que o operador. A participação direta desses profissionais garante que as cláusulas acordadas sejam exequíveis e reflitam a realidade cotidiana da operação.
- 2. Transparência e Unidade:** A inclusão dos operadores junto ao Sindicato e à Direção fortalece a transparência do processo decisório, reduzindo ruídos de comunicação e aumentando a aceitação dos termos finais do Acordo Coletivo de Trabalho (ACT).
- 3. Foco em Resultados:** A intenção não é apenas discutir o presente, mas "buscar o que foi perdido" em rodadas anteriores, recuperando o poder de compra e as condições de trabalho, sem perder o foco na modernização das novas cláusulas.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA-PRIMEIRA – VALORIZAÇÃO DO PROFISSIONAL TÉCNICO (GRT)

A CAERN institui o Programa de Valorização Técnica, composto pela Gratificação de Responsabilidade Técnica (GRT) e pelo Adicional de Qualificação Técnica (AQT), visando reconhecer a expertise e a responsabilidade legal dos profissionais de nível médio.

DA GRATIFICAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA (GRT)

PARÁGRAFO ÚNICO: A CAERN pagará mensalmente a Gratificação de Responsabilidade Técnica (GRT) no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o Salário-Base, a todos os empregados de Nível Médio Técnico que possuam registro ativo em seus respectivos Conselhos de Classe (CREA, CFT, CRT, etc.) e que atuem em áreas correlatas à sua habilitação.

I – Natureza Salarial: A GRT possui natureza salarial para todos os fins, integrando a base de cálculo de férias + 1/3, 13º salário, FGTS, horas extras, adicionais (insalubridade/periculosidade) e anuênios.

II – Cumulatividade: A GRT é direito inerente à qualificação e responsabilidade do cargo, sendo plenamente cumulativa com o pagamento de Funções Gratificadas (FG) ou Gratificações Especiais (GE), visto tratarem-se de fatos geradores distintos (responsabilidade técnica vs. cargo de confiança).

JUSTIFICATIVAS TÉCNICAS E JURÍDICAS:

- 1. Assunção de Responsabilidade Legal (ART/TRT):** O técnico de nível médio, ao exercer suas funções, frequentemente responde técnica e legalmente por projetos, operações e manutenções (através de ART ou TRT). A GRT de 30% justifica-se pelo risco jurídico assumido pelo profissional perante os conselhos de classe (CREA, CFT, CRT), protegendo o patrimônio técnico da CAERN e garantindo que o profissional seja remunerado pela responsabilidade civil e criminal inerente ao seu registro;
- 2. Natureza Salarial e Segurança Jurídica:** A previsão de que a GRT integre a base de cálculo de reflexos (férias, 13º, FGTS) visa evitar a precarização da remuneração técnica. Sendo uma verba paga de forma habitual e vinculada ao exercício da função técnica, sua natureza salarial está em estrita conformidade com a CLT e a jurisprudência consolidada do TST, garantindo estabilidade financeira ao trabalhador;
- 3. Fatos Geradores Distintos (Cumulatividade):** É fundamental esclarecer que a GRT remunera a capacidade técnica e responsabilidade legal, enquanto a Função Gratificada (FG) remunera o encargo de gestão e confiança. Como possuem objetivos diferentes, a proibição da cumulatividade configuraria enriquecimento ilícito da empresa, que utilizaria a responsabilidade técnica do empregado sem a devida contraprestação específica;
- 4. Retenção de Talentos e "Escada de Carreira":** Com o potencial de atingir 45% de acréscimo (GRT + AQT), a CAERN cria uma perspectiva de crescimento real para o nível médio. Isso impede a "fuga de cérebros" para a iniciativa privada ou para outros órgãos públicos que oferecem planos de cargos mais atraentes, garantindo que o conhecimento prático acumulado (o "saber fazer") permaneça na estatal;
- 5. Valorização Institucional do Nível Técnico:** Historicamente, as gratificações de qualificação focam no nível superior. Esta cláusula corrige essa distorção histórica, reconhecendo que a operação e a manutenção — o "coração" da CAERN — dependem diretamente da precisão e do engajamento dos profissionais técnicos de campo.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA-SEGUNDA – LICENÇA REMUNERADA POR ANIVERSÁRIO (DAY OFF)

A CAERN concederá aos seus empregados 01 (um) dia de folga remunerada no mês de seu aniversário, a título de benefício por assiduidade e valorização do colaborador, sem qualquer prejuízo em sua remuneração, descanso semanal remunerado (DSR) ou contagem de tempo de serviço, observando-se as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Do Gozo): O benefício deverá ser usufruído, preferencialmente, no dia exato do aniversário do empregado.

I – Coincidências de Calendário: Caso a data coincida com sábados, domingos, feriados, pontos facultativos ou dias de folga escalada (para regimes 12x36 ou 24x72), o empregado poderá optar por usufruir o benefício no primeiro dia útil anterior ou subsequente, ou em data de sua preferência dentro do mês de aniversário.

II – Aniversariantes de 29 de fevereiro: Nos anos não bissextos, o benefício será integralmente garantido, podendo ser usufruído no dia 28 de fevereiro ou em outra data no mês de março, por opção do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Planejamento): O empregado deverá comunicar formalmente à sua chefia imediata a data escolhida para o Day Off com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, visando a organização das escalas de trabalho, não podendo a empresa negar o usufruto, salvo em casos de emergência operacional devidamente justificada, hipótese em que a folga será obrigatoriamente transferida para data subsequente acordada.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Inexistência de Perda): Caso, por necessidade imperiosa do serviço e a pedido da CAERN, o empregado não consiga usufruir a folga dentro do mês de seu nascimento, o direito será estendido para o mês subsequente, vedada a sua expiração sem o efetivo gozo.

PARÁGRAFO QUARTO (Vedações): O benefício do Day Off não possui natureza indenizatória, não podendo ser convertido em pecúnia nem acumulado para anos seguintes.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Reconhecimento da Responsabilidade Civil e Criminal:** O técnico que assina projetos, manutenções e operações responde legalmente perante os conselhos de classe. A **GRT** visa compensar o risco e o peso dessa responsabilidade técnica que é essencial para as certificações e operação da CAERN.
- 2. constante do corpo técnico.** Cursos de 180 horas exigem dedicação significativa e trazem inovações que otimizam processos, reduzem custos de manutenção e aumentam a eficiência operacional da companhia.
- 3. Retenção de Talentos:** A criação de mecanismos de valorização salarial atrelados à competência técnica evita a evasão de profissionais qualificados para o mercado privado, mantendo o "capital intelectual" dentro da estatal.
- 4. Justiça Salarial:** Ao integrar a base de cálculo e permitir a opção pela gratificação mais vantajosa (conforme parágrafo segundo da GRT), garante-se uma estrutura remuneratória justa que valoriza tanto a gestão quanto a técnica pura.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – GRATIFICAÇÃO POR EFICIÊNCIA NO COMBATE A PERDAS (GRATIFICAÇÃO DE FISCALIZAÇÃO)

A CAERN institui a Gratificação por Eficiência no Combate a Perdas, destinada aos empregados que, no exercício de suas atividades de campo, identifiquem, comprovem e neutralizem derivações clandestinas ("gatos"), manipulações de hidrômetros ou quaisquer formas de desvio de água.

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Da Bonificação): Para cada auto de infração lavrado e confirmado, que resulte em aplicação de multa e recuperação de receita para a Companhia, o empregado ou a equipe responsável pela identificação fará jus a uma bonificação pecuniária:

I – Valor: A bonificação será correspondente a 15% (quinze por cento) do valor total da multa aplicada e efetivamente paga pelo infrator, ou um valor fixo de R\$ 300,00 (trezentos reais) por irregularidade confirmada (o que for maior).

II – Pagamento: O pagamento será realizado em rubrica específica no contracheque do mês subsequente à confirmação administrativa da infração, possuindo natureza de prêmio por desempenho.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Da Proteção e Sigilo): Visando preservar a integridade física e moral do empregado, a CAERN adotará protocolos de segurança:

I – Despersonalização: O nome e a matrícula do operador que identificou a irregularidade deverão ser mantidos sob sigilo no processo administrativo externo, sendo o auto de infração assinado pela "Equipe de Fiscalização" ou pela Chefia Imediata.

II – Segurança no Campo: Em áreas de alto risco ou histórico de conflitos, a CAERN garantirá o acompanhamento de segurança institucional ou apoio policial para a realização do serviço.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Do Suporte Jurídico e Boletim de Ocorrência): fica expressamente vedada a obrigatoriedade do operador de campo comparecer a delegacias para a lavratura de boletim de ocorrência (B.O.) ou prestação de depoimentos como representante da empresa devidamente acompanhado de representante do setor jurídico ou da chefia orientados pelo setor jurídico. obs. (despersonalização) no BO é registrado o nome do empregado e este seguirá em todo o processo jurídico, logo, não será sigiloso o nome do empregado.

I – Responsabilidade Jurídica: A formalização da denúncia criminal por furto de água (Art. 155, § 3º do Código Penal) será de competência exclusiva do Corpo Jurídico da CAERN, que deverá atuar como assistente de acusação, desonerando o empregado de qualquer desgaste processual.

II – Assistência Legal: Caso o empregado sofra ameaças ou retaliações em decorrência do serviço de fiscalização, a CAERN fornecerá assistência jurídica integral e suporte psicológico imediato.

PARÁGRAFO QUARTO (Equipamentos): A CAERN fornecerá câmeras corporais (bodycams) e dispositivos de registro digital para que a prova do desvio seja feita por imagem e áudio, evitando discussões diretas com os infratores e garantindo a lisura do processo.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Recuperação de Receita e Sustentabilidade Econômica:** Atualmente, as perdas comerciais (furtos e fraudes) representam um dos maiores gargalos financeiros da Companhia. Ao instituir uma bonificação por desempenho (Parágrafo Primeiro), a CAERN transforma o combate ao "gato" em uma atividade de alta produtividade.
- 2. Autofinanciamento:** A gratificação se paga com a própria receita recuperada e as multas aplicadas, criando um ciclo virtuoso onde a empresa aumenta seu faturamento e o trabalhador é recompensado pelo esforço extraordinário.
- 3. Segurança do Trabalho e Proteção da Integridade Física:** A atividade de fiscalização é, por natureza, perigosa, expondo o empregado a ameaças e agressões. A proposta de Despersonalização e Sigilo (Parágrafo Segundo) é uma medida de gestão de risco essencial.
- 4. Desoneração Jurídica do Operador:** A prática atual de exigir que o operador compareça a delegacias para lavrar Boletins de Ocorrência (B.O.) gera um desgaste emocional e jurídico desnecessário.
- 5. Modernização Tecnológica e Blindagem da Prova:** A previsão de fornecimento de câmeras corporais (bodycams) e dispositivos digitais (Parágrafo Quarto) visa: Transparência e Educação.
- 6. Justiça Social e Combate ao Crime:** O furto de água é crime previsto no Art. 155 do Código Penal e prejudica toda a sociedade e o abastecimento público. Valorizar o empregado que combate essa prática é fortalecer a função social da CAERN e garantir que a água tratada chegue a quem paga regularmente suas faturas.

Conclusão: Esta cláusula não representa um custo para a CAERN, mas sim um investimento com retorno garantido. Ao proteger o empregado e bonificar o êxito, a Companhia ataca diretamente o Índice de Perdas e eleva o moral da categoria, que hoje se sente vulnerável ao realizar essas inspeções.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – FÉRIAS: PAGAMENTO, ADICIONAL E PARCELAMENTO

A CAERN assegurará aos seus empregados o direito ao gozo de férias anuais, conforme as disposições legais e as condições específicas estabelecidas neste Acordo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Do Pagamento e Adicional): O pagamento da remuneração das férias, acrescido do adicional de 2/3 (dois terços) — em substituição ao terço constitucional (Art. 7º, XVII, CF) — deverá ser efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo (Art. 145 da CLT).

PARÁGRAFO SEGUNDO (Da Programação e Alteração): A programação inicial ou qualquer alteração no período de gozo poderá ser realizada pelo empregado ou pela empresa até o limite de 05 (cinco) dias úteis antes do fechamento da folha de pagamento do mês anterior ao início das férias.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Do Parcelamento dos Descontos): Visando o equilíbrio financeiro do empregado no retorno ao trabalho, a CAERN facultará o parcelamento dos descontos relativos aos adiantamentos de férias (salário antecipado e adicional de 2/3) em 10 (dez) parcelas mensais, iguais e sucessivas, observando-se:

I – Solicitação: O empregado deverá formalizar o pedido via sistema SEI (ou ferramenta sucessora) com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início das férias, sendo a opção irretratável para o respectivo período aquisitivo.

II – Início do Desconto: A primeira parcela será descontada na folha de pagamento do mês subsequente ao mês de retorno do empregado às suas atividades.

III – Transparência: Juntamente com o aviso de férias, a empresa entregará memória de cálculo detalhando o valor total antecipado e o cronograma de descontos, que deverão constar no contracheque sob rubrica específica.

PARÁGRAFO QUARTO (Do Acesso à Informação): A CAERN garantirá ao empregado o acesso ininterrupto ao Portal do RH, aplicativos corporativos e contracheques, inclusive durante o usufruto de férias, licenças ou afastamentos.

I – Fica vedado o bloqueio de acesso às plataformas de informações funcionais e financeiras sob pretexto de interrupção do vínculo produtivo, assegurando o direito de consulta a rendimentos e informes a qualquer tempo.

PARÁGRAFO QUINTO (Manutenção de Direitos): Permanecem inalteradas as demais regras relativas ao fracionamento de férias e abono pecuniário, conforme a legislação federal e normas internas da Companhia, desde que mais benéficas ao trabalhador.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

1. A presente cláusula promove a valorização do capital humano ao elevar o adicional de férias para 2/3 (ganho real de 100% sobre o mínimo constitucional) e instituir o parcelamento do retorno em 10 vezes, combatendo o superendividamento e o estresse financeiro pós-férias.
2. A proposta concilia a modernização administrativa (flexibilidade de 5 dias para alterações e acesso digital ininterrupto) com a segurança jurídica, garantindo transparência total e previsibilidade orçamentária tanto para a CAERN quanto para seus colaboradores.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – EQUIPARAÇÃO DE DIREITOS PARA DEPENDENTES SOB GUARDA OU TUTELA

Ficam assegurados aos dependentes do(a) empregado(a) os mesmos direitos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho conferidos aos filhos legítimos ou adotados, desde que se enquadrem em uma das seguintes condições:

- a)** Sejam filhos do(a) cônjuge ou companheiro(a) do(a) empregado(a), desde que o(a) empregado(a) detenha a guarda judicial ou a tutela do menor, e haja casamento civil ou união estável devidamente comprovada e vigente;
- b)** Possuam parentesco consanguíneo ou por afinidade em primeiro ou segundo grau com o(a) empregado(a), e estejam sob sua guarda judicial ou tutela, com dependência formalmente reconhecida para fins previdenciários ou fiscais.

PARÁGRAFO ÚNICO: A equiparação de direitos prevista nesta cláusula cessará seus efeitos a partir da dissolução do casamento civil ou da união estável, no caso do item (a), ou da cessação da guarda judicial, da tutela ou da dependência legalmente reconhecida, no caso do item (b), ou ainda, quando o dependente atingir a maioridade legal, salvo se houver previsão específica de extensão de direitos para maiores de idade em outras cláusulas deste ACT.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E JURÍDICA:

1. **Doutrina da Proteção Integral:** Alinhada ao **Art. 227 da Constituição Federal** e ao **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA)**, a cláusula garante que o Estado e a Empresa não discriminem crianças e adolescentes em razão da natureza do vínculo familiar (seja ele biológico, adotivo, por tutela ou guarda).
2. **Reconhecimento da Unidade Familiar:** No cotidiano, o empregado que detém a guarda ou tutela possui obrigações civis e financeiras idênticas às de um pai ou mãe biológica. A equiparação em benefícios como plano de saúde, auxílio-creche e licenças é uma medida de **justiça social**.
3. **Segurança e Controle Administrativo:** A redação impõe critérios rígidos (guarda judicial, tutela formal, união estável comprovada), o que blinda a CAERN contra fraudes e assegura que o benefício seja concedido apenas mediante comprovação jurídica robusta.
4. **Alinhamento com o Direito Previdenciário:** A inclusão de dependentes reconhecidos para fins fiscais e previdenciários harmoniza as normas internas da Companhia com a legislação federal (Lei nº 8.213/91), evitando conflitos jurídicos e facilitando a gestão de benefícios pelo RH.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE-CULTURA

A CAERN concederá aos seus empregados o benefício do Vale-Cultura, em conformidade com as disposições da Lei nº 12.761, de 27 de dezembro de 2012, que institui o Programa de Cultura do Trabalhador, e demais regulamentações pertinentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor mensal do Vale-Cultura será de R\$ 100,00 (cem reais) e será disponibilizado por meio de cartão magnético ou similar, aceito em estabelecimentos credenciados para a aquisição de produtos e serviços culturais, tais como cinemas, teatros, museus, shows, livros, revistas, jornais, entre outros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Terão direito ao Vale-Cultura os empregados que percebam remuneração mensal de até 5 (cinco) salários mínimos, conforme o Art. 7º da Lei nº 12.761/2012. A CAERN poderá, a seu critério, estender o benefício a empregados com remuneração superior, observando as condições e limites estabelecidos na legislação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Vale-Cultura não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nos termos da legislação aplicável.

Parágrafo Quarto: A CAERN se compromete a realizar o cadastro no Programa de Cultura do Trabalhador junto ao Ministério da Cultura e a cumprir todas as exigências legais e administrativas para a concessão e manutenção do benefício.

PARÁGRAFO QUINTO: As condições de fornecimento, utilização e gestão do Vale-Cultura poderão ser detalhadas em regulamento interno da CAERN, que deverá ser amplamente divulgado aos empregados.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E SOCIAL:

- Incentivo Fiscal para a Empresa:** A Lei nº 12.761/2012 permite que empresas tributadas pelo Lucro Real (caso da CAERN) deduzam o valor gasto com o Vale-Cultura do Imposto de Renda Pessoa Jurídica (IRPJ), limitando o custo real da implementação para a estatal.
- Democratização do Acesso:** O benefício garante que o trabalhador de faixas salariais médias e operacionais tenha acesso garantido à produção cultural, literária e artística, o que contribui diretamente para a sua formação intelectual e bem-estar.
- Saúde Mental e Lazer:** O acesso à cultura é um componente essencial da saúde mental. Proporcionar meios para que o empregado e sua família frequentem teatros, cinemas e livrarias reduz o estresse ocupacional e melhora o clima organizacional.
- Custo Zero de Encargos:** Por não ter natureza salarial, a CAERN não terá aumento de custos com encargos trabalhistas (INSS, FGTS e 13º) sobre este benefício, tornando-o uma forma eficiente de ganho indireto para o trabalhador.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PROGRAMA DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL

A CAERN compromete-se a manter, durante a vigência do presente Acordo, contrato ativo com plataforma especializada em bem-estar e saúde mental, que tenha maior cobertura no estado do Rio Grande do Norte (ex: Gympass, Wellhub, Zenklub ou similar), garantindo aos colaboradores acesso a serviços de [atividades físicas (em estúdios, estúdios de pilates, academias/apoio psicológico/meditação/ nutrição/ dentre outros].

PARÁGRAFO ÚNICO: O benefício será mantido sob o regime de coparticipação e a adesão ao serviço será facultativa ao empregado, mediante a assinatura do Termo de Adesão e autorização para desconto em folha, devendo a CAERN custear 80% do valor integral do plano para colaboradores dos níveis fundamental, médio e técnico e 70%, para os cargos de nível superior ou conforme política interna de benefícios.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

1. Funcionários saudáveis faltam menos (redução de absenteísmo) e são mais engajados.
2. Benefícios de bem-estar são diferenciais competitivos no mercado de trabalho atual.
3. O acesso a terapias e exercícios reduz casos de Burnout e LER/DORT, diminuindo custos com afastamentos pelo INSS.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ESTABILIDADE NO EMPREGO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica assegurada a estabilidade no emprego a todos os empregados da CAERN, especialmente aos operadores de Estações de Tratamento de Água e Esgoto (ETA/ETE) e aos empregados concursados, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho e em caso de implementação de Parcerias Público-Privadas (PPPs) ou processos de privatização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de reestruturação organizacional, implementação de PPPs ou privatização, fica vedada a demissão sem justa causa dos empregados abrangidos por esta cláusula. A CAERN compromete-se a promover a realocação de funcionários e a readequação de funções, garantindo a manutenção do nível salarial e das condições de trabalho, mediante acordo prévio e formal com o empregado e o Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer alteração nas condições de trabalho, função ou local de lotação decorrente de reestruturação deverá ser precedida de comunicação formal ao empregado e ao Sindicato, com antecedência mínima de 30 dias, e deverá ser objeto de negociação para garantir que não haja prejuízo financeiro ou funcional ao trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO: A CAERN não poderá substituir empregados efetivos por funcionários contratados por empresas terceirizadas ou parceiras em funções que comprometam a estabilidade e a segurança dos postos de trabalho existentes.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E SOCIAL

- 1. Proteção do Conhecimento Técnico (Know-how):** Os operadores de ETA e demais concursados detêm o conhecimento prático essencial para o saneamento do Rio Grande do Norte. A estabilidade garante que esse capital intelectual não seja perdido em transições políticas ou modelos de parceria com o setor privado, protegendo a própria eficiência do serviço prestado à população.
- 2. Segurança Jurídica em Tempos de Incerteza:** Diante do debate sobre PPPs e privatizações, a cláusula atua como um "porto seguro". Ela impede que o trabalhador seja tratado como uma variável descartável em planilhas de custos, exigindo que qualquer mudança estrutural passe pelo crivo da negociação coletiva e do respeito aos direitos adquiridos.
- 3. Vedação ao Retrocesso Social:** A proibição de demissão imotivada e a garantia de realocação (Parágrafo Segundo) reforçam o papel da CAERN como empresa pública de economia mista, que deve prezar pela função social do trabalho e pela dignidade de seus colaboradores, conforme os preceitos constitucionais.
- 4. Combate à Precarização:** O Parágrafo Quarto impede que a "terceirização desenfreada" esvazie as atribuições dos empregados efetivos. Isso garante que a qualidade do serviço de água e esgoto continue sendo gerida por profissionais selecionados por mérito (concurso público) e comprometidos com a missão institucional da CAERN.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA –VALORIZAÇÃO DO VENCIMENTO BASE

A CAERN concederá reajuste salarial para o período 2025-2027, incidindo sobre o salário-base e tabelas de funções, conforme os critérios de ganho real e correção de distorções a seguir:

I - Do Reajuste Geral: Fica assegurada a aplicação do INPC acumulado no período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, acrescido de 10% (dez por cento) de ganho real, aplicados sobre a Tabela Salarial vigente.

II - Do Aporte de Valor Fixo (Ganho Real em Pecúnia): Visando a valorização imediata e a proteção das classes iniciais, será aplicado um aumento fixo de R\$ 300,00 (trezentos reais) em maio de 2026 e mais R\$ 300,00 (trezentos reais) em maio de 2027, incorporados definitivamente ao salário-base de todos os empregados.

III - Da Valorização do Agente Administrativo: Especificamente para a classe de Assistentes/Agentes Administrativos, será aplicado um acréscimo extraordinário de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), dividido em duas parcelas de R\$ 200,00 (janeiro/2026 e janeiro/2027), como medida de correção da defasagem salarial do cargo.

IV - Da Proporcionalidade Técnica (Equidade Interna): A CAERN assegurará que o salário-base dos Técnicos Industriais mantenha uma proporção mínima de 66% (sessenta e seis por cento) em relação ao salário-base praticado para os cargos de Engenheiro de mesma carga horária, promovendo o ajuste automático sempre que houver reestruturação na curva dos profissionais de nível superior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os reajustes previstos nos incisos I e II aplicam-se integralmente à Tabela de Funções Gratificadas (FG), Gratificações Especiais (GE) e Cargos Comissionados (CC).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Piso Salarial: O piso salarial da Companhia sofrerá um reajuste de 20% (vinte por cento), garantindo que o menor salário pago pela CAERN seja digno e desestime a necessidade de jornadas extraordinárias (horas extras) para a subsistência do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Curva do Nível Superior: A CAERN compromete-se a concluir, em até 90 dias, o ajuste da curva salarial do nível superior, visando corrigir a distorção gerada pelo ingresso de novos concursados com o piso da categoria (Salário Mínimo Profissional), o que gerou achatamento salarial para os veteranos com mais de 10 anos de casa. Para tanto fica excetuando o cargo de engenheiros da Companhia.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Foco na Aposentadoria:** As reivindicações destacam que gratificações temporárias não se sustentam na inatividade. Ao priorizar o reajuste no salário-base e o ganho real de 3%, garantimos uma previdência mais digna e segurança jurídica para o trabalhador.
- 2. Redução de Desigualdades (Aporte Fixo):** O aumento em valores fixos (R\$ 300,00) beneficia proporcionalmente mais quem ganha menos, promovendo uma justiça social interna dentro da Companhia, enquanto o ganho real percentual mantém a hierarquia salarial.
- 3. Equidade Técnica (60% dos Engenheiros):** A função técnica industrial é o braço operacional da engenharia. Estabelecer este gatilho de 60% evita o descolamento salarial e reconhece a alta responsabilidade técnica destes profissionais no saneamento.
- 4. Dignidade do Operador:** O aumento expressivo no piso salarial e o ganho real visam reduzir a "dependência de horas extras". Um salário digno permite que o operador execute sua função com mais segurança e foco, diminuindo riscos de acidentes de trabalho por fadiga.
- 5. Correção do Nível Superior:** A entrada de novos funcionários recebendo o piso da categoria sem o ajuste dos veteranos gerou o fenômeno do "achatamento". A cláusula impõe a urgência de corrigir essa desmotivação para quem já contribui há décadas com a empresa.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA NOVA

CLÁUSULA VIGÉSIMA – GARANTIA DE EMPREGO E TRANSIÇÃO FUNCIONAL

A CAERN, em respeito ao seu corpo técnico e à expertise acumulada por seus empregados, assegura a estabilidade e a prioridade de alocação funcional mediante as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Proteção contra Terceirizações e PPPs): Fica assegurada a prioridade absoluta de manutenção do posto de trabalho e a garantia de emprego para todos os empregados cujas atividades venham a ser objeto de Parcerias Público-Privadas (PPPs), concessões ou subconcessões.

I – É vedada a demissão imotivada de empregados da CAERN em decorrência da assunção de serviços por empresas parceiras ou concessionárias.

II – Caso a operação de uma unidade seja transferida para a iniciativa privada, a CAERN obriga-se a reaproveitar integralmente o seu quadro de pessoal em outras unidades da própria Companhia, respeitando-se o cargo, a localidade de residência e o nível salarial do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Estabilidade Pós-Aposentadoria): Fica assegurado ao empregado que vier a se aposentar pelo Regime Geral de Previdência Social (INSS), o direito de permanecer no exercício de suas funções na CAERN por um período de até 05 (cinco) anos após a data da concessão da aposentadoria, independentemente da idade.

I – Durante este período de 05 anos, o contrato de trabalho manter-se-á ativo para todos os efeitos legais, garantindo-se ao empregado aposentado todos os direitos, reajustes e benefícios previstos neste Acordo Coletivo (ACT).

II – A permanência aqui prevista visa garantir a subsistência do trabalhador e a transmissão de conhecimento técnico (mentoria) aos novos empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Vedação à Substituição Discriminatória): A CAERN compromete-se a não substituir empregados do quadro próprio por mão de obra terceirizada para o exercício de atividades-fim, salvo em casos de comprovada necessidade emergencial e temporária, previamente discutida com o Sindicato.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E SOCIAL:

- 1. Preservação do Conhecimento Técnico frente às PPPs:** A implementação de PPPs gera uma insegurança legítima no corpo funcional. A garantia de prioridade e a vedação de demissões decorrentes dessas parcerias (Parágrafo Primeiro) protegem o maior patrimônio da CAERN: o seu capital humano. O trabalhador que dedicou anos à operação de um sistema não pode ser descartado pela entrada de um parceiro privado; ele deve ser a peça central da fiscalização e continuidade do serviço;
- 2. Dignidade e Continuidade de Renda (Estabilidade de 5 Anos):** Com a reforma da previdência, o valor das aposentadorias sofreu perdas significativas de poder de compra. Garantir que o empregado possa permanecer por mais 5 anos na ativa (Parágrafo Segundo) permite uma transição financeira suave, evitando o empobrecimento súbito do trabalhador no momento em que ele mais necessita de suporte (saúde e bem-estar);
- 3. Transferência de Tecnologia e Mentoria:** A permanência do aposentado por 5 anos não é apenas um benefício social, é uma estratégia de gestão do conhecimento. Esses profissionais experientes são os mentores naturais dos novos concursados, garantindo que a memória técnica da CAERN (procedimentos, histórico de redes e macetes operacionais) não se perca com a saída abrupta dos veteranos;
- 4. Segurança Jurídica e Social:** Vincular a garantia de emprego ao ACT reforça a função social da empresa pública. Em tempos de incertezas sobre o modelo de saneamento, esta cláusula atua como uma âncora de estabilidade, reduzindo o estresse laboral, o absenteísmo por causas psicológicas e aumentando o compromisso do trabalhador com a metas de longo prazo da Companhia.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – TRANSPORTE

A CAERN concederá o benefício de transporte aos seus empregados, que poderão optar por uma das seguintes modalidades, vedada a acumulação:

MODALIDADE 1: VALE-TRANSPORTE

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A CAERN fornecerá, gratuitamente, vales-transportes para os empregados que recebem salário-base de até R\$ 4.160,00 (quatro mil, cento e sessenta reais) e que optarem por esta modalidade. Para os empregados com salário-base superior a este valor, o benefício será concedido mediante desconto de 6% (seis por cento) sobre o salário-base.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O vale-transporte será concedido para uso no sistema de transporte público coletivo oficial, urbano ou intermunicipal, para o trecho casa-trabalho-casa, conforme regulamentação específica da Companhia.

MODALIDADE 2: AUXÍLIO-TRANSPORTE EM PECÚNIA

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica instituído o Auxílio-Transporte, de caráter indenizatório, no valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais), como alternativa ao vale-transporte. A opção por esta modalidade será feita mediante requerimento do empregado e pressupõe a renúncia ao recebimento do vale-transporte.

PARÁGRAFO QUARTO: O Auxílio-Transporte é de utilização livre pelo empregado para custeio de suas despesas de deslocamento, incluindo o uso de veículo próprio. O desconto de 6% (seis por cento) para salários-base superiores a R\$ 4.160,00, previsto no Parágrafo Primeiro, aplica-se igualmente a esta modalidade.

PARÁGRAFO QUINTO: Para os empregados que residem a uma distância superior a 30km (trinta quilômetros) do local de trabalho, será concedido um complemento ao Auxílio-Transporte, calculado na base de R\$ 0,25 (vinte e cinco centavos) por quilômetro excedente, por dia efetivamente trabalhado, mediante comprovação de endereço.

PARÁGRAFO SEXTO: Nos casos de convocação para trabalho em dias de folga (sábados, domingos ou feriados), a CAERN concederá um auxílio transporte extra, em pecúnia, para cada dia trabalhado, calculado com base no valor mensal do Auxílio-Transporte dividido por 22 (vinte e dois).

PARÁGRAFO SÉTIMO: O benefício de transporte, em qualquer de suas modalidades, possui natureza indenizatória, não se integrando à remuneração para quaisquer fins legais, fiscais ou previdenciários.

PARÁGRAFO OITAVO: A Companhia regulamentará os procedimentos para a opção, comprovação de necessidade e concessão do benefício, considerando os dias efetivamente trabalhados e os descontos relativos a ausências.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E OPERACIONAL

- 1. Liberdade de Escolha e Eficiência:** Nem todos os empregados são atendidos satisfatoriamente pelo transporte público, especialmente em horários de escala ou áreas remotas. A criação da Modalidade em Pecúnia permite que o trabalhador utilize veículo próprio, otimizando seu tempo de deslocamento e reduzindo o desgaste físico.
- 2. Justiça para Grandes Distâncias:** O complemento por quilometragem (Parágrafo Quinto) corrige uma distorção histórica onde trabalhadores que moram em cidades distantes ou distritos rurais acabam "pagando para trabalhar", devido ao alto custo do combustível e manutenção que ultrapassa o valor fixo do auxílio.
- 3. Valorização da Disponibilidade (Trabalho Extra):** O pagamento proporcional nos dias de folga (Parágrafo Sexto) garante que a convocação extraordinária não gere prejuízo financeiro ao empregado, cobrindo os custos reais de deslocamento inesperado.
- 4. Isenção de Encargos para a CAERN:** Por ser uma verba estritamente indenizatória (Parágrafo Sétimo), a empresa não sofre aumento de carga tributária ou previdenciária, tornando a concessão do auxílio financeiramente viável e eficiente para a gestão de recursos humanos.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – AJUDA DE CUSTO E DIÁRIAS

A CAERN fornecerá Ajuda de Custo aos empregados em regime de escala de revezamento, visando indenizar despesas operacionais e de alimentação em campo, nos seguintes valores:

I – Escala 12x36: R\$ 30,00 (trinta reais) por dia efetivamente trabalhado.

II – Escala 24x72: R\$ 60,00 (sessenta reais) por dia efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Da Unificação e Isonomia das Diárias:

Em observância ao princípio da isonomia e à realidade dos custos de mercado para hospedagem e alimentação, a CAERN passará a adotar o valor único de diária para todos os empregados, independentemente do nível funcional (fundamental, médio, técnico ou superior), garantindo que o montante seja suficiente para cobrir integralmente as despesas de deslocamento a serviço.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Do Piso da Ajuda de Custo:

O valor da Ajuda de Custo para situações de deslocamento ou serviços de campo não poderá ser inferior a 35% (trinta e cinco por cento) do valor da diária unificada mencionada no Parágrafo Primeiro. Caso o cálculo resulte em valor superior aos fixados no caput, prevalecerá o maior valor, especialmente para os cargos de nível médio e fundamental, assegurando o cumprimento do objetivo indenizatório.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Da Jornada Extraordinária e Deslocamento:

A CAERN pagará o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a título de Ajuda de Custo, nas seguintes situações:

a) Execução de jornada extraordinária igual ou superior a 02 (duas) horas;

b) Supressão do intervalo intrajornada por necessidade imperiosa do serviço;

c) Prestação de serviço fora do domicílio funcional que não enseje pagamento de diária, mas com deslocamento superior a 04 (quatro) horas.

PARÁGRAFO QUARTO: Dos Integrantes do Coral:

A CAERN concederá a ajuda de custo ou diária conforme número de coralistas presentes no evento/convocação externa, passando o valor à coordenação do coral que distribuirá a todos os integrantes.

PARÁGRAFO QUINTO: Das Vedações e Natureza Jurídica:

Os benefícios desta cláusula não são acumuláveis entre si nem com diárias, possuindo natureza estritamente indenizatória (não salarial).

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Isonomia Bio-Psicossocial (Diárias Iguais):** A diferenciação de diárias por nível hierárquico é tecnicamente injustificável, uma vez que o preço dos serviços de hotelaria e alimentação é ditado pelo mercado e não pela renda do trabalhador. Manter valores menores para níveis fundamental e médio fere a dignidade e prejudica a execução do serviço.
- 2. Garantia da Finalidade Indenizatória:** A elevação dos valores para os cargos de base corrige o desvio onde o trabalhador, por vezes, precisava "pagar para trabalhar", complementando despesas de viagem com o próprio salário.
- 3. Unificação Administrativa:** A adoção de uma tabela única de diárias simplifica a gestão de recursos humanos e os processos de prestação de contas da Companhia.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSSIMA TERCEIRA – AUXÍLIO-EDUCAÇÃO (INFANTIL, FUNDAMENTAL E MÉDIO) E AUXÍLIO-CUIDADOR/BABÁ

A CAERN concederá auxílio financeiro mensal para educação e cuidados básicos aos dependentes dos empregados, visando o suporte à formação educacional e a conciliação entre vida profissional e familiar, nos seguintes termos:

I - Dos Valores e Abrangência:

a) Auxílio-Educação: Reembolso de até R\$ 600,00 por dependente (limitado a 03 dependentes), abrangendo da Educação Infantil até a conclusão do Ensino Médio (ou até o dependente completar 18 anos).

b) Auxílio-Cuidador/Babá: Valor fixo de R\$ 600,00 por empregado (limitado a 01 benefício), para assistência a dependentes de até 08 anos incompletos.

II - Da Flexibilização e Desburocratização

a) Auxílio-Babá: Fica extinta a obrigatoriedade de registro em CTPS da cuidadora para fins de reembolso. O benefício será concedido mediante comprovação de pagamento por recibo simples, transferência bancária ou PIX, não gerando vínculo empregatício com a CAERN.

b) Rede Pública: Empregados com filhos em escolas públicas poderão converter o Auxílio-Educação em Auxílio-Permanência Escolar, no valor de R\$ 250,00, destinado ao custeio de fardamento, material didático e transporte, mediante apenas a apresentação anual do comprovante de matrícula.

III - Da Pessoa com Deficiência (PCD) e Terapia

a) Extensão Vitalícia: Para dependentes com deficiência (PCD) ou Transtorno do Espectro Autista (TEA), o auxílio será pago no valor de R\$ 850,00 sem limite de idade, enquanto durar a dependência econômica e a necessidade de acompanhamento educacional ou terapêutico, independente da série escolar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de pai e mãe serem ambos empregados da CAERN, o benefício poderá ser requerido por qualquer um dos dois, vedada a duplicidade de pagamento para o mesmo dependente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O critério de concessão passa a ser estritamente a idade (até 18 anos) ou a conclusão do Ensino Médio, o que ocorrer primeiro, eliminando-se a trava por série escolar (ex: antigo limite do 5º ano).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o Auxílio-Educação (Rede Privada), a comprovação de pagamento poderá ser feita trimestralmente, facilitando o fluxo administrativo para o empregado e para a Gerência de Desenvolvimento Humano.

PARÁGRAFO QUARTO: Os benefícios previstos nesta Cláusula têm natureza indenizatória, não integrando o salário para fins previdenciários, fundiários (FGTS) ou fiscais.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Isonomia e Modernização:** Companhias coirmãs (como COSERN e CAGECE) já estendem o benefício até a maioria ou conclusão do ensino básico. A defasagem atual da CAERN (limite de 5º ano/12 anos) ignora que os custos educacionais se intensificam no Ensino Médio.
- 2. Responsabilidade Social e Inclusão:** A criação do auxílio para alunos da rede pública corrige o caráter "elitista" do benefício anterior, apoiando o empregado que tem gastos com material e transporte, mesmo sem mensalidade escolar.
- 3. Apoio à Neurodiversidade:** A ampliação para filhos PCD/TEA reconhece que o suporte educacional e terapêutico para este público é contínuo e não se encerra com a conclusão de uma série escolar específica.
- 4. Realidade Econômica:** O reajuste do teto para R\$ 600,00 aproxima o auxílio dos valores médios praticados pelas instituições de ensino no Rio Grande do Norte, garantindo que o benefício cumpra sua função de auxílio real e não apenas simbólico.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – SUBSTITUIÇÃO E INCORPORAÇÃO DE CHEFIA

O empregado que, em caráter de substituição, exercer função de chefia, fará jus à remuneração correspondente à função gratificada respectiva, percebendo o valor proporcional a todo o período substituído, desde que exercida a substituição por um prazo mínimo de 05 (cinco) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Da Incorporação por Tempo de Substituição: Os períodos de substituição formalmente designados, nos termos desta cláusula, serão contabilizados integralmente para efeito de somatório do tempo necessário à incorporação da gratificação ao salário, garantindo que a experiência técnica e a responsabilidade assumida interinamente sejam valorizadas para fins de estabilidade financeira.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Da Situação dos Chefes de Escritório: A CAERN procederá à incorporação proporcional do valor da gratificação de função para todos os Chefes de Escritório que, até a data base de 01 de maio de 2025, ainda não possuam tal verba integrada ao seu patrimônio jurídico-salarial, observando-se a média dos valores percebidos e o tempo de efetivo exercício na função.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para fins do cálculo de incorporação mencionado no parágrafo anterior, a Companhia utilizará o histórico funcional do empregado, convertendo os meses de designação (titular ou substituto) em frações para a composição do valor final a ser incorporado ao contracheque.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Valorização da Experiência Interina:** A inclusão do tempo de substituição no cálculo da incorporação corrige uma injustiça histórica. Se o empregado assume a responsabilidade, os riscos e a carga de trabalho da chefia, esse tempo deve contar para sua segurança financeira futura, e não apenas como um pagamento eventual. Isso incentiva colaboradores a aceitarem o desafio da substituição com maior engajamento.
- 2. Segurança Jurídica para Chefes de Escritório:** A fixação da data limite em 01 de maio de 2025 cria um marco temporal claro para a regularização salarial desses profissionais. Os chefes de escritório são a ponta final da CAERN junto à população e muitas vezes exercem a função por anos sem a devida estabilidade da gratificação.
- 3. Retenção de Lideranças:** Ao permitir que o tempo de substituição some para a incorporação, a empresa reduz o turnover em cargos de liderança e cria um plano de carreira mais sólido e atrativo para os talentos internos.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A CAERN prestará assistência jurídica integral aos empregados contemplados por este Acordo que sofram ocorrências ou necessitem adotar procedimentos legais em razão da execução de suas atividades, nos horários de trabalho, desde que agindo na qualidade de prepostos da CAERN e no exercício regular de suas atribuições.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Do Suporte no Interior e Unidades Regionais: A assistência jurídica prevista no caput será estendida de forma prioritária e ágil aos empregados lotados no interior do Estado, em especial aos Chefes de Escritório, garantindo o acompanhamento físico ou remoto por advogados do quadro da CAERN (ou terceirizados contratados para este fim) em delegacias e órgãos fiscalizadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Do Combate a Fraudes e Ilícitos: O suporte jurídico engloba a orientação e o acompanhamento direto na lavratura de Boletins de Ocorrência (B.O.), representações criminais por ameaças e depoimentos decorrentes da fiscalização de fraudes, desvios de água ("gatos") ou violações de hidrômetros praticadas por clientes.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Descentralização do Apoio Jurídico:** O empregado do interior, ao fiscalizar e cortar o fornecimento de água de fraudadores, mexe com interesses locais e muitas vezes sofre ameaças diretas. Deixá-lo registrar um B.O. sozinho na delegacia local gera vulnerabilidade física e psicológica. A CAERN precisa assumir o polo jurídico institucional da ocorrência.
- 2. Combate Eficaz às Perdas de Água:** Se o fiscal ou o Chefe de Escritório se sente desamparado juridicamente, a tendência natural é que a fiscalização contra fraudes diminua para evitar conflitos pessoais. Dar suporte jurídico forte e institucional impulsiona a recuperação de receitas da própria CAERN.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEXTA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

A CAERN distribuirá anualmente a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) a todos os empregados alcançados por este Acordo, como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e incentivo à produtividade, mediante os seguintes critérios:

I - Do Modelo de Distribuição Linear (Partes Iguais): O montante total destinado ao pagamento da PLR será dividido pelo número total de empregados elegíveis, resultando em um valor fixo e igualitário para todos, independentemente do cargo, nível de escolaridade ou salário-base.

II - Da Justificativa do Rateio Igualitário: A adoção do valor concreto e idêntico para todo o corpo funcional fundamenta-se nos princípios da impessoalidade administrativa e justiça social, reconhecendo que o resultado positivo da Companhia é fruto do esforço coletivo, desde a operação de campo até a gestão estratégica.

III - Dos Critérios de Elegibilidade: Farão jus ao recebimento integral os empregados que:

- a)** Possuam vínculo ativo com a Companhia há, no mínimo, 12 (doze) meses;
- b)** Não possuam sanções disciplinares registradas no dossiê funcional ou condenações pela Comissão de Ética no período de apuração;
- c)** Atinjam as metas globais e setoriais de produtividade estabelecidas no Plano de Metas anual com critérios claros que dada empregado deve alcançar;
- d)** Os empregados que forem afastados por doenças.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Da Comissão Paritária: A Comissão de Trabalho Paritária, a ser formada no primeiro trimestre de 2026, terá como objetivo exclusivo definir as métricas de desempenho (indicadores de perdas, inadimplência, qualidade da água, etc.), mantendo a premissa do rateio linear para o pagamento final.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica vedada a utilização de qualquer multiplicador salarial que gere disparidade entre o valor percebido por ocupantes de cargos de nível fundamental/médio em relação aos de nível superior e diretoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O pagamento da PLR será efetuado em parcela única (ou conforme calendário definido pela Comissão), possuindo natureza estritamente indenizatória, não se incorporando ao salário e não sofrendo incidência de encargos sociais e previdenciários, nos termos da Lei nº 10.101/2000.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Justiça Social e Mérito Coletivo:** A PLR não é salário; é a divisão de um excedente gerado pelo trabalho de todos. No modelo proporcional, quem já ganha salários altos recebe fatias maiores do lucro, enquanto o operador — que está na ponta do serviço muitas vezes sob sol e chuva — recebe uma parcela mínima. O rateio em partes iguais nivela o reconhecimento pelo esforço comum.
- 2. Ética e Impessoalidade:** Ao definir um valor concreto (ex: R\$ 3.000,00 para todos), a empresa reforça a ideia de que cada peça da engrenagem caerniana tem o mesmo valor estratégico para o resultado final. Isso elimina a desmotivação de ver colegas "trocando de carro" com o lucro enquanto outros apenas "fazem uma feira".
- 3. Fomento à Unidade:** O modelo igualitário reduz o abismo entre as categorias e fomenta o espírito de equipe, pois todos passam a lutar pelo mesmo valor de prêmio, independente da posição na hierarquia.
- 4. Moralidade Administrativa:** A proposta atende à reivindicação de que a PLR não deve aprofundar desigualdades já existentes nas tabelas salariais, servindo como uma gratificação de reconhecimento humano e não apenas financeiro.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SÉTIMA – PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR)

A CAERN compromete-se a implantar e manter atualizado o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), pautado pelos princípios da eficiência, eficácia empresarial e valorização do capital humano, observando as seguintes diretrizes aprovadas pelos trabalhadores:

I - Da Reestruturação e Criação de Novos Cargos: Com base na faculdade de criação de novos cargos prevista no Art. 6º e Art. 43, alínea "a" do regulamento de pessoal, a CAERN instituirá a função de Operador Comercial e Operacional para fins de reenquadramento de pessoal veterano, observando:

a) Elegibilidade: Empregados com mais de 15 anos de efetivo serviço na Companhia que tenham exercido funções de confiança (Gerente, Coordenador de Unidade, Chefe de Escritório ou de Núcleo) por, no mínimo, 10 anos consecutivos.

b) Transição de Carreira: O empregado que preencher os requisitos acima e deixar a função de chefia será automaticamente reclassificado no cargo de Operador Comercial e Operacional (Nível Médio), passando a executar atividades internas compatíveis com a experiência de gestão acumulada.

c) Garantias: A mudança de cargo não acarretará acréscimo financeiro imediato, mas assegura ao empregado o direito pleno às Progressões da tabela salarial e Promoções por Avaliação de Desempenho dentro da nova carreira.

II - Da Valorização do Corpo Técnico (Piso Salarial Proporcional): Reconhecendo a essencialidade dos Técnicos Industriais e de Saneamento para a segurança operacional e prevenção de acidentes, a CAERN adotará o princípio da proporcionalidade técnica:

a) Piso Salarial dos Técnicos: Fica estabelecido que o piso salarial dos técnicos de nível médio, devidamente inscritos em seus conselhos de classe (CRT, CRQ, etc.), será equivalente a 66% (sessenta e seis por cento) do piso salarial praticado para os profissionais de nível superior (Engenheiros, Arquitetos e Agrônomos).

b) Referência Legal: Esta medida busca simetria com os parâmetros do Projeto de Lei 2861/08, visando a equidade interna entre as categorias que compõem o suporte e desenvolvimento técnico da empresa.

III - Da Formação Continuada e Incentivo à Qualificação: Progressão por Escolaridade: O PCCR deverá prever mecanismos automáticos de progressão salarial para o funcionário que obtiver qualificação acadêmica (Graduação, Pós, Mestrado ou Doutorado) acima da exigida para o cargo ocupado, com reflexo imediato na tabela salarial.

IV - Plano de Carreira Universal: A CAERN garante que o plano de carreira contemplará todos os funcionários, permitindo o crescimento horizontal (por tempo e mérito) e vertical (por qualificação), assegurando que o conhecimento técnico acumulado seja revertido em evolução remuneratória.

V – Eletromecânico, Enfermagem do Trabalho, Mecânico Geral e Mecânico de Manutenção: Será adicionado a uma nova classe, Classe "F2 ou adiciona-se uma letra na sequência da tabela", com a justificativa de que esses cargos devem estar posicionados um nível abaixo do nível técnico, fazendo justiça com esses profissionais considerados essenciais e estratégicos para o funcionamento da empresa.

a) Para estes cargos, será aplicado uma faixa salarial de 75% (setenta e cinco por cento) da faixa salarial do nível técnico, utilizando a faixa de progressão salarial correspondente a classe "E", nível médio, para compor a progressão dessa nova classe;

b) Essa transferência, na tabela de cargos e salários, se dará respeitando a posição de cada funcionário individualmente em seu nível salarial, exemplo, se o funcionário estiver no nível 20, da atual classe, será remanejado para o nível 20 da classe "F2".

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Segurança para Gestores Veteranos:** Muitos chefes de escritório e coordenadores dedicam décadas à gestão e perdem o contato com a atividade operacional de campo. A criação do cargo de Operador Comercial e Operacional evita o constrangimento e a ineficiência de retornar um gestor experiente a funções de "base", aproveitando seu conhecimento técnico e comercial em atividades internas.
- 2. Equidade e Valorização Técnica:** O corpo técnico da CAERN é o responsável direto pela manutenção da vida e dos sistemas. Fixar o salário em 66% dos engenheiros reconhece a responsabilidade técnica e evita a desvalorização de profissionais fundamentais para o funcionamento da Companhia.
- 3. Eficiência Administrativa:** A implementação do PCCR com regras claras de progressão por qualificação incentiva o empregado a estudar e se aprimorar. Uma equipe mais qualificada reduz erros, custos e aumenta a produtividade global da CAERN.
- 4. Justiça Social:** A proposta garante que o crescimento na empresa seja democrático, atendendo desde o operacional até o nível superior, baseando-se em critérios objetivos como tempo de casa, desempenho e estudo.
- 5. Eletromecânico, Enfermagem do Trabalho, Mecânico Geral e Mecânico de Manutenção:** As medidas propostas visam não apenas atender as necessidades básicas dos trabalhadores, visa corrigir falhas no processo de contratação, onde diz que para o ingresso nos referidos cargos são exigidos apenas nível médio e CNH categoria B (sendo que sem uma formação prévia, não é possível a execução de tais atividades), mas também contribuir para o aumento da motivação e consequente melhoria dos índices de produtividade da empresa.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSSIMA OITAVA – DA TROCA DE SERVIÇO (PERMUTA)

Fica autorizada a troca de serviço por meio de permuta, mediante livre concordância entre os empregados envolvidos e submetidos às escalas de revezamento (12x36 ou 24x72), observados os seguintes critérios:

I - Do Limite de Trocas: Cada empregado poderá realizar até **03 (três) trocas de serviço por mês**. Em casos excepcionais, devidamente justificados e com a anuência da chefia imediata, esse limite poderá ser ampliado, desde que não comprometa a continuidade e a segurança do serviço.

II - Do Prazo de Comunicação: A comunicação da troca à chefia imediata deverá ocorrer com antecedência mínima de **24 (vinte e quatro) horas**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em situações de urgência ou necessidade imprevista, o prazo de comunicação poderá ser dispensado, bastando a autorização expressa da chefia imediata e posterior registro junto ao RH/Unidade de Pessoal.

III - Da Vedação à Dobra: A permuta não poderá, em hipótese alguma, implicar em "dobra de serviço" (jornada consecutiva de 24h para escala 12x36 ou 48h para escala 24x72).

IV - Dos Intervalos Interjornada: Devem ser respeitados os intervalos mínimos de descanso previstos em lei e nos incisos II e III do texto original (12h para escala 12x36 e 24h para escala 24x72).

V - Da Autonomia da Chefia: Uma vez que haja a concordância entre os permutantes e a autorização da chefia imediata atestando a ausência de prejuízo ao serviço, o setor de RH/Pessoal procederá à validação automática da troca.

VI - Dos Efeitos Financeiros: As trocas de serviço realizadas por iniciativa dos empregados não gerarão direito a pagamento de horas extraordinárias, adicional de dobra ou indenizações por supressão de intervalo, mantendo-se a neutralidade de custos para a CAERN.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Flexibilidade e Bem-Estar:** A ampliação para até 03 trocas mensais permite que o operador organize melhor sua vida familiar e social, reduzindo o estresse e o absenteísmo causado por imprevistos que não podiam ser resolvidos com apenas uma troca.
- 2. Desburocratização:** O prazo atual de 5 dias é excessivamente rígido para a dinâmica operacional. A redução para 48 horas (e a previsão de dispensa em casos urgentes) reflete a realidade do campo, onde imprevistos de saúde ou familiares exigem soluções rápidas.
- 3. Valorização da Chefia Imediata:** A proposta dá maior autonomia ao chefe que está no dia a dia da unidade. Se quem gerencia a escala concorda e o serviço está garantido, a validação administrativa deve ser simplificada.
- 4. Eficiência Operacional:** Permitir que os próprios funcionários ajustem suas escalas (dentro dos limites de segurança) garante que os postos de trabalho estejam sempre ocupados por profissionais descansados e motivados, sem onerar a folha de pagamento da empresa com horas extras.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA – ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

A CAERN garantirá o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade aos empregados expostos a agentes nocivos à saúde ou a situações de risco acentuado, conforme as seguintes diretrizes:

I - Da Extensão por Agentes Químicos e Operacionais

Operação de ETAs: Fica assegurado o adicional de periculosidade ou insalubridade em grau máximo para os operadores que atuem em Estações de Tratamento de Água (ETAs) manuseando ou expostos a: Cloro Gás, PAC, Cloro Granulado e Pastilhas, bem como no remanejamento e troca de cilindros de alta capacidade (900kg a 1000kg).

Agente Físico (Sol/Calor): Institui-se o Adicional de Exposição Solar (Auxílio Insolação) para empregados que executam atividades externas com exposição direta e prolongada ao sol, independentemente do uso de motocicleta, abrangendo equipes de campo, leituristas e condutores de veículos em operação técnica.

II - Da Garantia de Continuidade (Privatização)

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica expressamente assegurada a manutenção do pagamento do adicional de insalubridade para todos os empregados da CAERN, mesmo em caso de transferência da operação, gestão ou manutenção de unidades de esgoto ou água para a iniciativa privada (concessões ou PPPs), enquanto persistir o vínculo funcional com a Companhia e a exposição aos agentes nocivos.

III - Da Incorporação Progressiva

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CAERN criará uma comissão paritária para estudar a incorporação gradual do adicional de insalubridade ao salário-base, visando proteger a remuneração do empregado em casos de afastamento por saúde ou futura aposentadoria, evitando perdas financeiras abruptas.

IV - Dos Critérios de Reavaliação

PARÁGRAFO TERCEIRO: A CAERN realizará, em até 120 dias, uma revisão dos Laudos Técnicos das Condições Ambientais de Trabalho (LTCAT) em todas as unidades de operação de cloro gás e produtos químicos pesados, garantindo o enquadramento no adicional mais benéfico ao trabalhador (Insalubridade vs. Periculosidade), conforme a legislação vigente.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Riscos Químicos Críticos:** O manuseio de cilindros de cloro de 1.000kg e o contato com agentes oxidantes fortes (Cloro Gás e PAC) representam risco imediato à vida e à saúde a longo prazo. A cláusula atual é genérica e precisa especificar essas atividades para garantir o direito.
- 2. Proteção contra a Privatização:** Com a movimentação de entrega de unidades de esgoto à iniciativa privada, o empregado não pode ser penalizado com a perda de um direito remuneratório histórico se continuar exposto aos mesmos riscos sob nova gestão operativa.
- 3. Saúde do Trabalhador Externo:** A exposição solar no Rio Grande do Norte é um agente nocivo comprovado (radiação não ionizante e calor). Criar o "Auxílio Insolação" corrige a injustiça com quem trabalha em veículos ou a pé e sofre os mesmos riscos de quem opera motocicletas.
- 4. Estabilidade Financeira (Incorporação):** O adicional de insalubridade hoje é "salário-condição". A luta pela incorporação visa garantir que o trabalhador que doou sua saúde à empresa não seja punido com uma redução drástica de renda ao se aposentar ou ao precisar mudar de função por restrição médica.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA – FLEXIBILIDADE E JORNADA DE TRABALHO

A CAERN e o SINDÁGUA/RN, em conformidade com a Portaria 671/2021 do MTE, pactuam as seguintes diretrizes para o registro e controle da jornada de trabalho:

I - Da Isenção de Registro de Ponto

Gestão e Confiança: Ficam isentos da marcação de ponto eletrônico os empregados ocupantes de funções gratificadas (Chefes de Escritório, Coordenadores e Gerentes), em reconhecimento à natureza de suas atribuições e à isonomia entre os níveis de gestão da Companhia.

II - Da Flexibilização e Horário Núcleo

Jornada Flexível: Institui-se a jornada flexível para setores administrativos e técnicos que não demandem atendimento presencial contínuo, podendo o início da jornada ocorrer entre 07h15min e 09h15min, e o término entre 16h15min e 18h15min.

III - Da Simplificação do Registro e Intervalos

Pré-assinalação do Intervalo: Para simplificar o controle via sistema (ex: Oitchau), fica autorizada a pré-assinalação do intervalo intrajornada. O empregado registrará apenas a entrada e a saída do expediente, sendo o intervalo de repouso e alimentação computado automaticamente pelo sistema, dispensando as batidas intermediárias.

Redução do Intervalo: Mediante acordo individual escrito, o intervalo intrajornada poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos, permitindo a saída antecipada do empregado ao final do expediente.

IV - Das Disposições Especiais e Sociais

Pais Atípicos: Empregados que possuam dependentes com deficiência (Autismo, Microcefalia ou condições que exijam reabilitação continuada) terão direito a flexibilidade total de jornada para acompanhamento terapêutico, sem prejuízo da remuneração e sem necessidade de compensação de horas, mediante comprovação por laudo médico.

Início de Férias: Para os empregados submetidos a regimes de escala (12x36 ou 24x72), as férias poderão ter início em qualquer dia da semana, independentemente de feriados ou folgas compensatórias, respeitando a alternância da escala.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Autonomia Gerencial:** A isenção de ponto para chefes de escritório valoriza a função de confiança. O gestor deve ser avaliado pelas metas e entregas de sua unidade, e não pelo rigor do horário de entrada, permitindo maior mobilidade para resolver questões externas.
- 2. Qualidade de Vida e Produtividade:** O horário núcleo e a flexibilidade nas pontas da jornada permitem que o empregado evite horários de pico no trânsito e concilie melhor compromissos pessoais, resultando em maior foco durante as horas de trabalho efetivo.
- 3. Desburocratização Operacional:** Eliminar as batidas de intervalo (entrada/saída almoço) reduz esquecimentos e correções manuais no RH, tornando o sistema mais limpo e focado no que realmente importa: o total de horas trabalhadas no dia.
- 4. Compromisso Social (Pais Atípicos):** A CAERN, como empresa pública, deve exercer seu papel social. Garantir flexibilidade aos pais atípicos não é um privilégio, mas uma necessidade de saúde pública para assegurar o tratamento de reabilitação dos dependentes.
- 5. Isolamento de Escalas nas Férias:** Como o trabalhador de escala não tem o "final de semana" fixo, a trava de não iniciar férias em certos dias da semana é injusta. A proposta garante que ele utilize seu descanso conforme sua realidade de revezamento.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA – EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO MÚTUO E TRANSIÇÃO DE CARREIRA

A CAERN institui o regime de Extinção do Contrato de Trabalho por Acordo Mútuo, fundamentado no Art. 484-A da CLT e reforçado por condições coletivas superiores, visando o suporte ao empregado que opta pela transição de carreira ou novos projetos pessoais, mediante as seguintes condições:

I - Das Verbas Rescisórias e Indenização: Na modalidade de demissão consensual, o empregado fará jus ao recebimento das seguintes verbas:

- a)** Saldo de salário, 13º salário proporcional e férias (vencidas e proporcionais) acrescidas de 1/3;
- b)** Aviso prévio indenizado pela metade (50%);
- c)** Multa Rescisória do FGTS elevada para 40% (quarenta por cento) sobre o saldo para fins rescisórios, como condição de maior proteção ao trabalhador em transição, mediante homologação deste acordo;
- d)** Movimentação da conta vinculada do FGTS limitada a 80% (oitenta por cento) do saldo total.

II - Do Incentivo Financeiro Adicional (Prêmio por Transição): Como incentivo à renovação do quadro e suporte ao planejamento financeiro, a CAERN pagará uma indenização pecuniária adicional de natureza indenizatória no valor fixo de R\$ 80.000,00 (oitenta mil reais) para todos os empregados que formalizarem a adesão ao distrato.

III - Do Programa de Apoio à Transição: A CAERN, por meio da Gerência de Desenvolvimento Humano, oferecerá aos empregados optantes por esta cláusula um programa de orientação de carreira, visando o reaproveitamento de suas competências no mercado de trabalho externo ou em projetos de empreendedorismo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A adesão a esta modalidade de rescisão é de livre iniciativa do empregado, podendo ocorrer a qualquer tempo, mediante requerimento formalizado por via física ou virtual.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As indenizações previstas nesta cláusula possuem natureza estritamente indenizatória, não incidindo sobre elas encargos previdenciários, fiscais ou fundiários, conforme legislação federal vigente.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Dignidade na Transição:** O mercado de trabalho atual exige mobilidade. Ao fixar uma indenização de R\$ 80.000,00 e elevar a multa do FGTS para 40%, a CAERN oferece o lastro financeiro necessário para que o empregado possa investir em um novo negócio ou em sua requalificação sem o desamparo financeiro comum aos pedidos de demissão simples.
- 2. Proteção Superior à CLT:** Embora o Art. 484-A da CLT preveja apenas 20% de multa do FGTS no acordo, a autonomia da vontade coletiva (o ACT) permite que as partes pactuem condições mais benéficas. A elevação para 40% é uma medida de justiça social para quem dedicou anos de serviço à Companhia.
- 3. Renovação Estratégica:** O incentivo à demissão consensual permite que a empresa oxigene seu quadro funcional e reduza passivos trabalhistas futuros de forma amigável, evitando lides judiciais e promovendo uma cultura de respeito ao ciclo de vida profissional do colaborador.
- 4. Incentivo ao Empreendedorismo:** Muitos "caernianos" possuem projetos paralelos ou desejam mudar de área. Este modelo de distrato funciona como um Plano de Demissão Voluntária (PDV) permanente, garantindo liquidez imediata para o trabalhador.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA – REABILITAÇÃO E ASSISTÊNCIA INTEGRAL AO EMPREGADO ACIDENTADO OU ENFERMO

A CAERN obriga-se a promover, por meio da Unidade de Segurança e Medicina do Trabalho (USMT), o adequado aproveitamento e a assistência integral aos empregados que sofrerem redução da capacidade laborativa em decorrência de acidente do trabalho, doenças ocupacionais ou enfermidades diversas, observando as seguintes diretrizes:

I - Da Assistência Complementar ao Tratamento: Além das coberturas previstas no plano de saúde, a CAERN prestará assistência complementar ao empregado acidentado, custeando ou fornecendo meios para tratamentos específicos, medicamentos e insumos diretamente relacionados à recuperação da lesão ou enfermidade que gerou a incapacidade.

II - Da Junta Médica Especializada: A Companhia constituirá ou contratará, sempre que a complexidade do caso exigir, uma **Junta Médica Especializada** (composta por médicos especialistas na patologia do empregado, fisioterapeutas e psicólogos), visando elaborar um plano de recuperação personalizada e garantir a maior taxa de sucesso no retorno às atividades.

III - Do Enquadramento Funcional: O aproveitamento do empregado reabilitado no quadro funcional respeitará as restrições apontadas pela USMT e pela Junta Médica, garantindo-se a manutenção do salário e de todas as vantagens do cargo de origem, independentemente da nova função exercida.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o gozo dos benefícios de reabilitação e assistência, o empregado deverá apresentar laudo pericial expedido pelo Serviço de Reabilitação da Previdência Social (INSS) ou, na ausência deste, parecer técnico conclusivo da **Junta Médica Especializada da CAERN**, comprovando a inadequação temporária ou definitiva para as funções anteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A CAERN manterá acompanhamento psicossocial contínuo durante todo o período de reabilitação, visando mitigar os impactos emocionais decorrentes do afastamento e da mudança de rotina laboral.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Recuperação Efetiva vs. Apenas Plano de Saúde:** Muitas vezes, o plano de saúde convencional possui limitações de sessões ou demora em autorizações que prejudicam a "janela de recuperação" de um acidentado. O aporte direto da empresa e a assistência complementar garantem que o trabalhador volte à ativa mais rápido e com menos sequelas.
- 2. Qualidade Técnica na Reabilitação:** A criação da Junta Médica Especializada retira a decisão apenas do âmbito burocrático e a coloca no âmbito técnico-científico. Ter especialistas avaliando o caso garante que o empregado não seja colocado em funções que agravem sua condição, protegendo a empresa de novos afastamentos e processos judiciais.
- 3. Humanização e Retenção:** Um empregado que se sente amparado pela empresa em um momento de vulnerabilidade física (acidente) desenvolve maior lealdade institucional. Além disso, reabilitar corretamente um talento interno é mais eficiente do que manter um posto vago ou contratar um substituto sem experiência.
- 4. Agilidade no Retorno:** Ao não depender exclusivamente da burocracia do INSS (que pode levar meses para emitir laudos), a CAERN ganha agilidade para iniciar o processo de readaptação interna com base em sua própria Junta Médica.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA – PLANO DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR E ISONOMIA DE TRATAMENTO

A CAERN manterá Plano de Previdência Complementar aos empregados alcançados por este Acordo, mediante contrato com Entidade Fechada de Previdência Complementar (EFPC), observando os princípios da equidade e da proteção previdenciária:

I - Da Unificação da Idade de Contribuição: Fica estabelecida a idade de **65 (sessenta e cinco) anos** como limite para a contribuição patronal na modalidade "1 para 1" (paridade), aplicando-se esta regra indistintamente a todos os empregados, independentemente da data de adesão ao plano ou de se tratarem de contratos novos (BB) ou remanescentes.

II - Da Manutenção do Prêmio Aposentadoria: A alteração da idade limite de contribuição para 65 anos, prevista no inciso anterior, não acarretará a perda ou a redução do **Prêmio Aposentadoria** aos empregados que já possuíam este direito em seus contratos originais, preservando-se o ato jurídico perfeito e o direito adquirido.

III - Da Paridade Contributiva: A CAERN garante a manutenção do aporte paritário (100% da contribuição do empregado, respeitados os limites do regulamento) até que o colaborador complete a idade de 65 anos ou efetive o desligamento por aposentadoria, o que ocorrer primeiro.

IV - Da correção de contribuição dos sócio fundadores: A CAERN se compromete a revisar a sua contribuição destinadas aos sócios fundadores do CAERNPREV que foram prejudicados na implantação do PCCR em 2007, quando foi rebaixado os salários na tabela até 5 níveis, ficando sua participação abaixo do cálculo atuarial necessário para a aposentadoria conforme previsão inicial do plano.

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Isonomia de Direitos:** Atualmente, existe uma distorção onde empregados novos podem usufruir da contribuição patronal até os 65 anos, enquanto os veteranos são interrompidos aos 61 anos. Como ambos desempenham as mesmas funções e contribuem para os resultados da empresa, o tratamento deve ser igualitário.
- 2. Segurança Jurídica (Direito Adquirido):** A transição de idade para os funcionários antigos deve ser apenas benéfica (extensão de prazo). A garantia explícita da manutenção do **Prêmio Aposentadoria** evita que a atualização do contrato previdenciário seja usada como pretexto para suprimir benefícios históricos conquistados pela categoria.
- 3. Planejamento de Vida:** Com o aumento da expectativa de vida e as mudanças na previdência oficial (INSS), o limite de 61 anos tornou-se obsoleto. Permitir a contribuição até os 65 anos garante que o "caerniano" veterano acumule uma reserva financeira maior, garantindo uma aposentadoria mais digna e estável.
- 4. Retenção de Conhecimento:** Ao incentivar a permanência previdenciária até os 65 anos, a CAERN estimula que seus profissionais mais experientes continuem contribuindo com a empresa, evitando uma saída precoce motivada apenas pelo fim da paridade no plano de previdência.
- 5. Correção dos aportes da CAERN aos sócios fundadores:** Na implantação do plano de cargo a CAERN rebaixou até 5 níveis dos empregados, distorcendo sua ascensão na tabela, o que foi tentado corrigir com a curva de maturidade nos anos seguintes, no entanto, a contribuição ficou sendo feita em cima dos salário defasado visto que a correção foi distribuída ao longo de até 26 anos para frente.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA – ADICIONAL DE CONDUÇÃO DE VEÍCULO E VALORIZAÇÃO OPERACIONAL (ACV)

A CAERN concederá o Adicional de Condução de Veículo (ACV) ao empregado que, além de suas atribuições regulares e por necessidade imperiosa do serviço, conduzir veículos da Companhia, observando os seguintes critérios de justiça salarial:

I - Do Reajuste e Diferença Salarial Histórica

Restabelecimento do Equilíbrio: Fica assegurado o reajuste do adicional para que a diferença salarial entre os Grupos (Auxiliar, Veículo Médio e Veículo Pesado) retorne ao patamar de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre o salário-base, conforme previsto no edital do concurso de 2013, corrigindo a defasagem acumulada nos últimos anos.

Isonomia: O reajuste aplicado aos operadores de categoria A no exercício anterior será estendido, de forma paritária, aos operadores de **Veículo Médio (Grupo 2)** e **Veículo Pesado (Grupo 4)** a partir da vigência deste acordo.

II - Da Incorporação por Estabilidade Financeira

Regra de Permanência: O Adicional de Condução de Veículo será incorporado definitivamente ao salário-base do empregado que o houver percebido, de forma ininterrupta ou intercalada, por um período de **05 (cinco) anos**.

Proteção contra Terceirização (PPP): Em caso de transferência da operação para a iniciativa privada (Parcerias Público-Privadas), fica garantida a **incorporação imediata** do adicional ao salário dos empregados ativos que já o percebem há mais de 24 meses, evitando perdas remuneratórias e garantindo a irredutibilidade salarial.

III - Da Prioridade ao Quadro Efetivo

Reserva de Atividade: A condução de veículos operacionais é atividade estratégica e prioritária dos **empregados efetivos da CAERN**. A contratação de serviços terceirizados para esta finalidade só será admitida após o esgotamento total da possibilidade de aproveitamento dos funcionários ativos, garantindo a valorização e a manutenção dos postos de trabalho internos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O valor mensal do adicional será calculado com base na tabela de grupos, mantendo-se a lógica de que o empregado deve receber a diferença exata para o nível superior da função de motorista que está exercendo de fato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando o afastamento do titular for superior a 15 dias (férias ou licença), o substituto designado via Portaria receberá o valor integral e proporcional ao período, sem que isso interrompa a contagem de tempo para fins de incorporação do titular, desde que o afastamento seja por ordem legal ou benefício deste ACT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O adicional de condução possui natureza remuneratória enquanto perdurar o exercício, integrando o cálculo de férias, 13º salário e repouso semanal remunerado (RSR).

JUSTIFICATIVA DAS PROPOSTAS:

- 1. Segurança Jurídica e PPPs:** A iminência de parcerias com a iniciativa privada gera uma insegurança legítima nos operadores que dependem deste adicional para compor sua renda. A incorporação após 5 anos protege o patrimônio alimentar do trabalhador contra mudanças na gestão operativa.
- 2. Resgate do Compromisso do Concurso:** A diferença de 25% era o atrativo e a regra do concurso de 2013. A redução dessa margem ao longo dos anos desvalorizou a responsabilidade de quem conduz veículos pesados e caros, além de manusear cargas críticas (como cilindros de cloro).
- 3. Correção da Disparidade (Categoria A vs. Médio/Pesado):** Não há justificativa técnica para que apenas uma categoria de operadores tenha recebido aumento no adicional. A proposta busca a isonomia, tratando com igualdade todos os que assumem a responsabilidade da condução.
- 4. Valorização do Próprio Pessoal:** Priorizar o funcionário da casa para a condução de veículos aumenta o zelo com o patrimônio da CAERN e reconhece a competência multifuncional do Operador de Sistema, que além da técnica de saneamento, garante a logística da Companhia.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA – VALE-ALIMENTAÇÃO

A CAERN fornecerá mensalmente aos empregados, a partir de 1º de maio de 2025, o benefício do Vale-Alimentação no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Do Pagamento em Pecúnia): O benefício passará a ser pago obrigatoriamente em pecúnia (dinheiro), mediante depósito em conta corrente, até o 1º dia útil de cada mês. Alternativamente, fica assegurado ao empregado o direito de opção individual entre o recebimento de 100% do valor em pecúnia ou 100% em créditos em cartão magnético.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Piso de Valor): O valor do Vale-Alimentação não poderá, em hipótese alguma, ser inferior ao valor de 01 (um) Salário Mínimo Nacional vigente, devendo ser reajustado imediatamente caso o mínimo ultrapasse o valor da categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Abatimento e Índices): Para a data-base de maio de 2026, o valor será reajustado com base no índice DIEESE, INPC ou IPCA, o que for mais vantajoso ao trabalhador garantindo a reposição real frente à inflação de alimentos.

PARÁGRAFO QUARTO (Gratificações Junina e Natalina): A CAERN pagará, adicionalmente, nos meses de junho e dezembro, uma parcela extra a título de "Vale Junino" e "Vale Natalino", respectivamente, em valor idêntico ao auxílio mensal vigente (100% de acréscimo), garantindo o recebimento dobrado do benefício nestes meses.

PARÁGRAFO QUINTO (Incorporação Pré-Aposentadoria): Para os empregados que estiverem nos últimos 24 (vinte e quatro) meses antecedentes à data de sua aposentadoria (conforme simulação do INSS), o valor do Vale-Alimentação será integralmente incorporado ao salário para fins de cálculo de proventos e média remuneratória.

PARÁGRAFO SEXTO (Manutenção em Afastamentos): A CAERN manterá a concessão integral do benefício aos empregados com contrato suspenso por motivo de auxílio-doença ou acidentário.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA DAS REIVINDICAÇÕES:

- 1. Reajuste para R\$ 2.000,00 e Ganho Real:** A cesta básica no Nordeste sofreu aumentos setoriais de até 15% em itens essenciais (proteínas e grãos), superando largamente o IPCA geral de 4,26%. O valor de R\$ 2.000,00 visa recompor o poder de compra e estabelecer um patamar digno de segurança alimentar para o trabalhador da CAERN.
- 2. Pagamento em Pecúnia e Liberdade de Escolha:** O pagamento em dinheiro até o 1º dia útil permite que o trabalhador aproveite promoções em mercados que não aceitam cartões de convênio e pague preços menores (à vista). Além disso, evita que o empregado fique refém de taxas de administração de operadoras de cartão que limitam a rede credenciada.
- 3. Equiparação das Parcelas Junina e Natalina (Vale Peru):** Os meses de junho e dezembro impõem gastos extraordinários com alimentação devido às tradições regionais e reuniões familiares. A reivindicação de que o adicional seja igual ao valor mensal (dobra do vale) justifica-se pela inflação sazonal desses períodos, onde os itens de consumo doméstico sofrem altas expressivas.
- 4. O Vale como Piso da Companhia:** Vincular o benefício ao Salário Mínimo ou a um "piso da companhia" protege o trabalhador contra a desvalorização monetária abrupta, garantindo que a alimentação não comprometa a renda principal destinada a outras necessidades básicas (moradia, educação, saúde).
- 5. Segurança na Aposentadoria (Incorporação):** A proposta de incorporação nos últimos dois anos de atividade visa proteger a transição do trabalhador para a inatividade. Como o Vale-Alimentação representa parcela significativa da renda mensal, sua retirada abrupta no momento da aposentadoria causa um choque financeiro grave. A incorporação garante uma média salarial mais justa para o cálculo do benefício previdenciário.
- 6. Antecipação do Fluxo de Caixa:** A alteração do pagamento para o 1º dia útil (atualmente pago até a primeira quinzena) é fundamental para o planejamento doméstico, permitindo que o trabalhador abasteça sua despesa no início do mês, evitando o endividamento com juros de cartão de crédito para compras de supermercado.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA – PONTOS FACULTATIVOS E FERIADOS

A CAERN adotará, de forma integral e automática, todos os pontos facultativos e feriados decretados pelo Governo do Estado do Rio Grande do Norte, independentemente de circular interna de ratificação, garantindo a isonomia entre os servidores do Estado e os empregados da Companhia.

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Da Remuneração em Escala): Fica assegurado o pagamento de Adicional de Hora Extra (100%) ou a concessão de folga compensatória em dobro para todos os empregados que trabalharem em regime de escala de revezamento durante feriados oficiais ou pontos facultativos decretados, equiparando o tratamento entre o regime administrativo e operacional.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Da Convocação Emergencial): Para os empregados que não estejam em regime de escala, a convocação para serviços de operação e manutenção em dias de ponto facultativo ou feriado será considerada extraordinária, com pagamento de adicional de 100% sobre a hora normal, vedada a exigência de compensação futura ou desconto por ausência.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Ponto Facultativo de Aniversário): Fica instituído o "Dia da Felicidade", assegurando ao empregado o direito a 01 (um) dia de ponto facultativo remunerado na data do seu aniversário.

I – Caso a data coincida com final de semana, feriado ou escala de folga, o empregado poderá gozar do benefício no primeiro dia útil subsequente ou em data acordada com a chefia imediata dentro do mês de aniversário.

II – A concessão não acarretará qualquer prejuízo salarial ou necessidade de compensação de horas.

PARÁGRAFO QUARTO (Segurança Jurídica): A CAERN abster-se-á de interpretações restritivas quanto à sua natureza de sociedade de economia mista para fins de exclusão de feriados estaduais, devendo seguir estritamente o calendário oficial do ente controlador (Estado do RN), ressalvadas as atividades essenciais indispensáveis.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E SOCIAL:

- 1. Fim da Incerteza e Isonomia com o Estado:** A CAERN é controlada pelo Governo do Estado. A prática de aguardar "interpretações internas" gera insegurança jurídica e ansiedade no corpo funcional. A reivindicação visa garantir que, se o Estado decretou folga ou ponto facultativo, a regra seja aplicada imediatamente à CAERN, evitando a discricionariedade da gestão que ora se define como "órgão de Estado" e ora como "empresa privada" conforme a conveniência.
- 2. Valorização do Regime de Escala:** Atualmente, existe uma distorção onde quem trabalha em escala muitas vezes não recebe o devido reconhecimento financeiro por trabalhar em dias que o restante da empresa folga. A aplicação da Lei 662/1949 e o pagamento de hora extra (100%) em feriados e facultativos para os escalonados corrige essa injustiça, remunerando o sacrifício da disponibilidade em datas festivas.
- 3. Qualidade de Vida (Dia do Aniversário):** O ponto facultativo de aniversário é uma medida de baixo custo para a empresa e alto impacto motivacional. Permitir que o trabalhador passe o dia com sua família reforça os laços de bem-estar e saúde mental, refletindo em maior engajamento e produtividade nos demais dias do ano. É uma prática de "GPTW" (Great Place to Work) já adotada por grandes empresas e órgãos públicos modernos.
- 4. Vedação da Compensação Abusiva:** Muitas vezes, o ponto facultativo é concedido sob a condição de "pagamento de horas" posterior. A reivindicação defende que, se é facultativo decretado pelo Estado, não deve haver ônus de reposição para o trabalhador, respeitando o descanso concedido sem gerar banco de horas negativo.
- 5. Manutenção da Operação Essencial:** A cláusula prevê que as atividades essenciais continuem funcionando, mas garante que quem as executa seja devidamente recompensado financeiramente pelo trabalho em dia de folga geral, mantendo a justiça entre as áreas administrativa e operacional.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SÉTIMA – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A CAERN assegurará investimentos contínuos em segurança e saúde do trabalho, executando as melhorias indicadas pela Unidade de Segurança e Medicina do Trabalho e pelas CIPAs.

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Ergonomia Individualizada): A CAERN realizará, na vigência deste Acordo, uma Avaliação Ergonômica Individualizada para cada empregado e setor, abrangendo as áreas operacionais e, obrigatoriamente, as áreas administrativas. A análise deve contemplar mobiliário, iluminação, ruído e ferramentas digitais, com cronograma de correção de inconformidades em até 90 dias após o laudo.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Espaço de Descompressão e Descanso): A Companhia instituirá o "Espaço Soneca/Descanso" em suas unidades administrativas e operacionais. O ambiente deve ser destinado exclusivamente ao repouso do trabalhador durante o intervalo intrajornada (almoço), sendo dotado de infraestrutura adequada (climatização, poltronas reclináveis ou similares) para promover o relaxamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Protetor Solar e EPIs): A CAERN fornecerá protetor solar de amplo espectro a todos os empregados com exposição solar frequente, bem como fardamento completo e EPIs de alta qualidade, adequados às especificidades climáticas do Rio Grande do Norte.

PARÁGRAFO QUARTO (CIPA e Atividade Sindical): Fica ratificada a estabilidade de titulares e suplentes da CIPA, com liberação integral para reuniões e inspeções técnicas, sem prejuízo de remuneração.

PARÁGRAFO QUINTO (Saúde Mental): A CAERN implementará programas de suporte psicológico preventivo, considerando a carga horária de permanência do trabalhador na empresa e os riscos inerentes às atividades de campo e gestão de crise, como por exemplo, o Programa + Diálogo com os empregados em toda a empresa tendo no mínimo 1 encontro anual.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E LABORAL:

- 1. Ergonomia Administrativa e Prevenção de DORT/LER:** Historicamente, o foco da segurança do trabalho recai sobre o operacional. No entanto, o setor administrativo da CAERN enfrenta altos índices de absenteísmo por problemas na coluna e lesões por esforço repetitivo devido a mobiliário inadequado. A avaliação individualizada garante que o posto de trabalho se ajuste ao corpo do trabalhador, e não o contrário, reduzindo custos com licenças médicas e processos trabalhistas.
- 2. O "Espaço Soneca" como Fator de Produtividade:** Empregados em jornada regular permanecem cerca de 10 horas diárias nas dependências da empresa (8h de trabalho + 2h de intervalo). Sem um local adequado para descanso no intervalo, o trabalhador retorna à tarde com fadiga acumulada.
- 3. Estudos Científicos:** Pequenos períodos de descanso (power naps) de 20 minutos comprovadamente aumentam a agilidade mental, reduzem o risco de acidentes de trabalho e melhoram significativamente o humor e a saúde mental, combatendo o burnout.
- 4. Valorização da Saúde Mental e Ambiente Humanizado:** Ao oferecer um espaço destinado ao descanso, a CAERN demonstra uma gestão humanizada. O intervalo de 2 horas, quando não aproveitado para o repouso físico, torna-se um período ocioso e cansativo. Transformar esse tempo em qualidade de vida é uma estratégia de baixo custo e altíssimo retorno em clima organizacional.
- 5. Sustentabilidade do Capital Humano:** A correção das situações laborais previstas no Parágrafo Primeiro não é apenas um compromisso de estudo, mas de implantação. Garantir que o técnico e o administrativo trabalhem em ambientes certificados ergonomicamente é assegurar que a força de trabalho da CAERN envelheça com saúde e continue produtiva por mais tempo.
- 6. Programa + Diálogo:** Todos os empregados pediram que fosse uma atividade permanente tendo pelo menos 2 encontros por ano onde ele desabafa tudo que sente e ouvi os colegas com as mesmas dificuldades.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA OITAVA – FUNÇÕES DE CONFIANÇA E GRATIFICADAS

As funções de confiança e gratificadas na CAERN passam a ser regidas por critérios de meritocracia, equidade e proteção ao trabalhador, conforme os parágrafos seguintes:

EIXO I: ACESSO, EQUIDADE E MERITOCRACIA

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Equidade de Gênero): A CAERN implementará uma cota mínima de 40% de mulheres na ocupação de cargos de confiança (Gerências, Coordenações e Chefias), visando promover a representatividade e incentivar o crescimento profissional feminino na instituição.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Processo Seletivo Interno): A designação para Funções Gratificadas (FG), até o nível de gerência, dar-se-á obrigatoriamente por Processo Seletivo Interno, composto por:

a) Prova Objetiva: Conhecimentos técnicos específicos da área;

b) Prova de Títulos e Entrevista: Avaliação de competências comportamentais e trajetória acadêmica.

Nota: A representação dos empregados participará paritariamente na elaboração das normas desses processos.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Estabilidade na Função): O empregado designado via processo seletivo terá estabilidade mínima de 02 (dois) anos na função, salvo em casos de falta grave apurada em PAD ou extinção da unidade por reestruturação administrativa.

EIXO II: INCORPORAÇÃO E JUSTIÇA REMUNERATÓRIA

PARÁGRAFO QUARTO (Revisão de Incorporações de 2022): A CAERN promoverá a revisão das incorporações "congeladas" no último ACT, permitindo que os empregados que continuaram em função após 2022 sigam contabilizando tempo para atingir o percentual de 100% da gratificação incorporada.

EIXO III: PROTEÇÃO TRANSITÓRIA E DISPONIBILIDADE

PARÁGRAFO QUINTO (Garantia Transitória de Remuneração): Em caso de destituição da função (não motivada por falta grave), o empregado terá direito à manutenção decrescente do valor da gratificação por 06 meses:

1º e 2º mês: 75% do valor;

3º e 4º mês: 50% do valor;

5º e 6º mês: 25% do valor.

PARÁGRAFO SEXTO (Disponibilidade e Plantão): Fica instituído o Adicional de Disponibilidade para funções que demandem plantão aos finais de semana e feriados (como 115, Leitura e Manutenção), com incremento de percentual sobre a gratificação base.

PARÁGRAFO SÉTIMO (Gratificação Especial de Desempenho - GED): Institui-se a GED para equipes de fiscalização e combate a perdas, vinculada ao incremento comprovado de faturamento e recuperação de receita.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E ESTRATÉGICA:

- 1. Transparência e Combate ao Apadrinhamento:** A exigência de processo seletivo interno (Parágrafo Segundo) blinda a CAERN contra influências externas e indicações políticas, garantindo que os postos de liderança sejam ocupados pelos técnicos mais capacitados. Isso eleva a eficiência operacional e o respeito da tropa pela chefia.
- 2. Equidade como Estrutura de Crescimento:** A cota de gênero (Parágrafo Primeiro) não é um privilégio, mas uma correção histórica. Ter mulheres em cargos de decisão atua como referência para novas profissionais, reduzindo a evasão de talentos femininos e modernizando a cultura institucional.
- 3. Amortecimento de Impacto Financeiro (Garantia Transitória):** A perda abrupta de uma gratificação após anos de dedicação desestrutura o orçamento familiar e desmotiva o colaborador. A regra de transição de 6 meses (Parágrafo Sexto) oferece segurança psicológica e financeira, permitindo que o profissional se reajuste e continue produzindo com qualidade em sua nova lotação.
- 4. Reconhecimento do Nível Médio e Técnico:** Muitas vezes, técnicos experientes gerenciam processos complexos ganhando menos que subordinados de nível superior. A incorporação após 10 anos (Parágrafo Quarto) é um instrumento de justiça remuneratória, valorizando quem de fato detém o conhecimento operacional da Companhia.
- 5. Valorização dos Polos e Escritórios Isolados:** A revisão das gratificações para chefes de polos (Parágrafo Sétimo) e a livre conversão de horas extras/banco de horas para estas funções é vital. Atualmente, a alta responsabilidade aliada à baixa atratividade financeira dificulta a substituição de gestores e a ocupação de vagas no interior.
- 6. Foco em Resultados (GED):** A criação de gratificações ligadas ao faturamento (GED) transforma as equipes de fiscalização em centros de lucro. A experiência prática em Parnamirim provou que o investimento no servidor retorna multiplicado para os cofres da CAERN através da recuperação de receita.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA NONA – PROMOÇÃO E EVOLUÇÃO FUNCIONAL

A CAERN implementará, a partir da assinatura deste Acordo, a reestruturação das classes e os novos critérios de progressão por mérito e antiguidade, visando a valorização técnica e a correção de distorções históricas no PCCR.

EIXO I: RECLASSIFICAÇÃO DE CARGOS ESTRATÉGICOS

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Cargos de Classe D para F2): Os cargos de Eletromecânico, Enfermagem do Trabalho e Mecânico Geral serão reenquadrados em uma nova classe denominada "F2" (ou subsequente na tabela).

I – A nova tabela salarial para estes cargos corresponderá a 80% da faixa salarial do Nível Técnico.

II – A progressão salarial seguirá o interstício da Classe "E" do nível médio.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Mecânico de Manutenção): O cargo de Mecânico de Manutenção será remanejado da Classe "C" para a Classe "E", respeitando-se o nível salarial individual de cada empregado (ex: nível 20 da classe C migra para o nível 20 da classe E).

EIXO II: CRITÉRIOS DE PROGRESSÃO E MÉRITO

PARÁGRAFO TERCEIRO (Percentuais de Promoção): Ficam instituídos os seguintes percentuais fixos para a evolução na carreira:

I – Promoção por Mérito: 5% (cinco por cento) de acréscimo salarial (cinco níveis salariais – níveis de 1%).

II – Promoção por Antiguidade (Tempo de Serviço): 2% (dois por cento) de acréscimo salarial (dois níveis salariais - níveis de 1%). OBS: Com essas promoções chegaremos ao final da tabela com 28 anos de serviço, acho que não irão concordar mais tem que manter no mínimo com 6 níveis em cada 2 anos.

PARÁGRAFO QUARTO (Periodicidade e Ética): A promoção por mérito será concedida a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, de forma automática para empregados que não possuam sanções disciplinares transitados e julgados na Comissão de Ética no período.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

- Fundamentação Constitucional e Trabalhista:** A proposta ampara-se nos Artigos 611-A e 611-B da CLT (prevalência do negociado), no Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (Art. 1º, III da CF) e na Valorização do Trabalho Humano (Art. 170 da CF). A adequação salarial é um imperativo ético diante do aumento da complexidade das funções operacionais.
- Correção de Incongruências no Ingresso:** Atualmente, o edital de ingresso para cargos como Eletromecânico exige apenas "Nível Médio e CNH B". Contudo, a execução real das atividades exige conhecimentos técnicos especializados e tomada de decisão de alto risco. A reclassificação para a classe F2 (80% do nível técnico) corrige essa falha, reconhecendo que estes profissionais são o suporte estratégico entre a operação básica e o nível técnico superior.
- Valorização dos Mecânicos de Manutenção:** O remanejamento para a Classe E faz justiça ao Mecânico de Manutenção, cujo nível de responsabilidade e exigência técnica superou, ao longo dos anos, o patamar da Classe C. O reenquadramento mantendo o nível salarial protege o tempo de casa do trabalhador enquanto eleva seu teto remuneratório.
- Estímulo à Conduta Ética e Desempenho:** A proposta de promover automaticamente quem não possui denúncias éticas (Parágrafo Quarto) cria um incentivo direto à integridade corporativa. Ao definir uma periodicidade bienal, a empresa elimina a incerteza da "promoção eventual" e estabelece um horizonte claro de crescimento para o trabalhador, o que impacta diretamente na motivação e na redução do turnover.
- Ganho Real e Produtividade:** O aumento do percentual de mérito para 5% (abandonando o teto anterior de 5% como valor máximo a ser distribuído entre muitos) e a fixação de 2% por tempo de serviço garantem que a carreira na CAERN seja atrativa a longo prazo. Um trabalhador valorizado em sua progressão funcional entrega melhores índices de produtividade e maior zelo com o patrimônio público da Companhia.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA – LICENÇAS (REMUNERADAS E NÃO-REMUNERADAS)

A CAERN concederá licenças aos seus empregados, observando-se as finalidades e condições estabelecidas nos parágrafos seguintes:

EIXO I: LICENÇA REMUNERADA (INCENTIVO À EDUCAÇÃO E ESPORTE)

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Educação Estratégica): Quando o afastamento for destinado a Programas de Incentivo à Educação (Mestrado, Doutorado ou Especialização) que envolvam atividades de interesse direto da CAERN, a licença será REMUNERADA. O período de afastamento deverá contemplar a duração total do curso, conforme cronograma da instituição de ensino, garantindo-se todos os direitos e benefícios do cargo.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Representação Esportiva): Fica assegurada a licença remunerada para o empregado participar de competições esportivas nacionais ou internacionais, mediante comprovação oficial de inscrição ou convocação pela federação/confederação da modalidade, limitada ao período de realização do evento e deslocamento.

EIXO II: LICENÇA NÃO-REMUNERADA (INTERESSE PARTICULAR)

PARÁGRAFO TERCEIRO (Prazo Estendido): A CAERN concederá licença não-remunerada para tratar de interesses particulares ao empregado com no mínimo 02 (dois) anos de serviço. O prazo de concessão será de até 02 (dois) anos, com um intervalo mínimo de 3 (três) em 3 (três) anos entre as solicitações, a critério da conveniência administrativa.

PARÁGRAFO QUARTO (Concurso Público): Mantém-se a garantia de licença não-remunerada para participação em curso de formação decorrente de aprovação em concurso público que exija dedicação exclusiva, pelo período que durar a formação.

PARÁGRAFO QUINTO (Retorno): Cessada a licença, o empregado será lotado em posto de trabalho inerente ao seu cargo efetivo.

PARÁGRAFO SEXTO (Suspensão de Vínculo): Durante a licença não-remunerada, o contrato de trabalho permanecerá suspenso, não sendo devidos salários ou benefícios. Na modalidade remunerada (Parágrafos 1º e 2º), o vínculo permanece ativo para todos os efeitos.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E SOCIAL:

- 1. Educação como Investimento e não Custo:** A reivindicação de remuneração para licenças de Mestrado e Doutorado (Parágrafo Primeiro) fundamenta-se na retribuição técnica. Se o estudo é do interesse da CAERN, o empregado está se qualificando para aplicar esse conhecimento na melhoria da Companhia. Exigir que o trabalhador abra mão do salário para se especializar em benefício da empresa é um desincentivo à inovação. A garantia do período total do curso evita interrupções acadêmicas que prejudicam a titulação.
- 2. Responsabilidade Social e Incentivo ao Esporte:** A liberação para competições nacionais (Parágrafo Segundo) projeta o nome da CAERN e do Estado do Rio Grande do Norte no cenário esportivo. O esporte está diretamente ligado à saúde física e mental; apoiar o atleta-trabalhador é uma medida de bem-estar que gera orgulho de pertencer e melhora o clima organizacional.
- 3. Flexibilidade e Retenção (Licença de 2 + 2 Anos):** A ampliação do prazo da licença não-remunerada para até 4 anos (Parágrafo Terceiro) alinha a CAERN às práticas das melhores empresas públicas e ao próprio regime jurídico dos servidores estáveis. Muitas vezes, o empregado precisa de um período maior para projetos pessoais, intercâmbios ou questões familiares. Permitir esse afastamento longo sem a perda do vínculo é uma estratégia de retenção de talentos que já conhecem a cultura da empresa.
- 4. Segurança Jurídica e Formação Profissional:** A manutenção da licença para cursos de formação em outros concursos (Parágrafo Quarto) protege a carreira do trabalhador em momentos de transição, garantindo que ele possa buscar sua evolução profissional sem o risco da desocupação imediata, promovendo a mobilidade funcional justa.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO-FUNERAL

Na decorrência de morte do 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 concederá Auxílio-Funeral no valor reajustado de R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Natureza Indenizatória): O Auxílio-Funeral possui natureza estritamente indenizatória, não constituindo ganho salarial ou contraprestação de serviço. Fica vedada a incidência de Imposto de Renda (IRPF) ou contribuição previdenciária sobre este valor, por tratar-se de verba destinada à recomposição de despesas emergenciais e humanitárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Pagamento Imediato Extra-Folha): Visando atender à urgência das despesas fúnebres, o pagamento será realizado de forma extra-folha (conforme rito de pagamento de diárias), no prazo máximo de 02 (dois) dias úteis após a apresentação da Certidão de Óbito e requerimento simplificado.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Burocracia Simplificada): O processo de solicitação será desburocratizado, exigindo-se apenas a Certidão de Óbito e o comprovante de parentesco (ou designação de dependente), sendo o pagamento realizado preferencialmente via PIX ou transferência bancária imediata na conta do empregado ou beneficiário habilitado.

PARÁGRAFO QUARTO (Rateio e Prazo): Em existindo mais de um empregado com parentesco em relação à mesma pessoa falecida, o valor será rateado proporcionalmente. O prazo para requerimento do benefício será de 06 (seis) meses contados do falecimento.

PARÁGRAFO QUINTO (Falecimento do Empregado): No caso de falecimento do próprio empregado, o valor será pago integralmente aos beneficiários habilitados perante a Previdência Social ou sucessores legais, mantendo-se o prazo de urgência de 02 dias úteis, independente do processamento das verbas rescisórias.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E HUMANITÁRIA:

- 1. Urgência e Natureza do Benefício (Pagamento em 48h):** O óbito de um ente querido gera despesas imediatas e vultosas com serviços funerários, traslados e taxas. O modelo atual de pagamento em folha (que pode levar até 30 dias) desvirtua a finalidade do auxílio. A reivindicação de pagamento extra-folha em até 02 dias úteis garante que o empregado não precise recorrer a empréstimos ou endividamentos em um momento de fragilidade emocional.
- 2. Indenização e Isenção de Imposto de Renda:** Atualmente, a incidência de Imposto de Renda sobre o auxílio-funeral é tecnicamente equivocada e injusta. Por ser uma verba que visa apenas indenizar despesas fúnebres e não remunerar trabalho, ela não configura "acréscimo patrimonial". A cláusula reforça o caráter indenizatório, protegendo o valor integral do benefício para que chegue ao trabalhador sem descontos indevidos.
- 3. Atualização do Valor e Redução de Burocracia:** O valor sugerido de R\$ 7.500,00 reflete a média atual dos custos de serviços funerários dignos e traslados no estado. Além disso, a simplificação do processo administrativo (Parágrafo Terceiro) retira o peso burocrático de um momento onde o foco do trabalhador deve estar no acolhimento familiar e não na tramitação de processos complexos.
- 4. Autonomia frente às Verbas Rescisórias:** No caso de falecimento do próprio empregado, o auxílio deve ser pago de imediato à família e não condicionado ao fechamento da rescisão contratual (que costuma ser mais demorada). Isso garante o suporte básico à família no momento do maior desamparo.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA – ASSINATURA ELETRÔNICA DE DOCUMENTOS

A CAERN e o SINDÁGUA/RN, em conformidade com a Lei nº 14.063/2020 e demais normativos vigentes sobre a validade de documentos digitais, estabelecem as diretrizes para a formalização de atos administrativos e laborais por meio eletrônico.

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Adoção do Padrão Gov.br): A CAERN adotará, preferencialmente, a assinatura eletrônica avançada da plataforma Gov.br (contas nível Prata ou Ouro) para a formalização de documentos produzidos eletronicamente que exijam a assinatura do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Abrangência): A utilização da assinatura eletrônica Gov.br aplica-se a todos os documentos de natureza funcional, tais como: espelhos de ponto, avisos e recibos de férias, contratos de trabalho, termos aditivos, rescisões e demais formulários internos.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Login e Senha Pessoais): Subsidiariamente, enquanto perdurar a transição tecnológica ou em sistemas internos específicos, as assinaturas realizadas por meio de login e senha pessoais em plataformas operadas pela CAERN (como o SEI ou Portal do RH) manterão sua validade jurídica para todos os fins de direito.

PARÁGRAFO QUARTO (Acessibilidade e Suporte): A CAERN fornecerá suporte técnico e orientações aos empregados para a criação e elevação de nível das contas no portal Gov.br, garantindo que todos tenham acesso à ferramenta de assinatura gratuita.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E JURÍDICA:

- 1. Padronização e Segurança Jurídica (Lei 14.063/2020):** O sistema Gov.br é o padrão nacional de interação com o poder público. Ao adotar esta ferramenta, a CAERN utiliza uma assinatura eletrônica avançada, que possui maior presunção de veracidade e integridade do que sistemas internos de login e senha simples. Isso protege tanto o empregado quanto a empresa em eventuais questionamentos judiciais.
- 2. Acessibilidade e Gratuidade:** Diferente de certificadores privados (tokens pagos), o Gov.br é gratuito para o cidadão. Quase todos os trabalhadores já possuem conta na plataforma para serviços como o FGTS, Carteira de Trabalho Digital e Receita Federal, o que facilita a adesão imediata sem a necessidade de memorizar novas senhas corporativas complexas.
- 3. Mobilidade e Praticidade:** A assinatura via Gov.br permite que o empregado assine documentos de qualquer lugar, via aplicativo no celular, com validade oficial. Isso é essencial para trabalhadores em regime de campo, teletrabalho ou em unidades remotas (Escritórios Polos e Regionais), eliminando a necessidade de deslocamentos físicos apenas para assinar documentos em papel.
- 4. Transparência Administrativa:** A utilização de um sistema externo e oficial do Governo Federal aumenta a transparência do processo. O empregado tem o histórico de todos os documentos assinados centralizado em seu perfil cidadão, garantindo que ele tenha sempre uma via original digital guardada com segurança fora dos servidores da empresa.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA TERCEIRA – PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIAS SINDICAIS

A CAERN, em reconhecimento à importância da organização sindical e da democracia interna, liberará os empregados de todos os setores (administrativos e operacionais) para participarem de Assembleias Gerais, quando oficialmente convocadas pelo Sindicato, observando-se as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Tempo de Liberação): A liberação compreenderá o período de 02 (duas) horas por turno de trabalho, a serem gozadas conforme o horário de início da Assembleia, visando garantir tempo hábil para deslocamento e debate dos temas em pauta.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Representatividade Setorial): A CAERN e o Sindicato ajustarão, com antecedência mínima de 48 horas, o cronograma de liberação para garantir que todos os setores e escalas tenham representação na assembleia, mantendo-se apenas o contingente mínimo indispensável para a continuidade dos serviços essenciais e emergenciais.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Participação Remota/Híbrida): Fica assegurada a liberação de tempo para que empregados lotados em Escritórios Polos, Regionais ou em regime de campo participem da Assembleia de forma virtual ou híbrida, quando houver transmissão oficial pelo Sindicato, garantindo o direito à voz e voto aos trabalhadores do interior.

PARÁGRAFO QUARTO (Comprovação): A participação na Assembleia será comprovada mediante lista de presença (física ou digital) ficando o Sindicato à disposição da CAERN caso queira consultar.

PARÁGRAFO QUINTO (Vedação de Descontos): O período de participação em assembleia oficial será considerado como tempo de efetivo serviço, sendo vedado qualquer desconto salarial, de benefícios (Vale-Alimentação/Transporte) ou compensação posterior de horas.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E POLÍTICA:

- Fortalecimento da Democracia e Legitimidade:** A participação ativa dos trabalhadores de todos os setores (Parágrafo Segundo) é fundamental para que as decisões tomadas em assembleia reflitam a vontade real da categoria. Quando apenas uma pequena parcela consegue participar, as decisões perdem força de representação. Uma assembleia cheia e diversa fortalece o diálogo entre Empresa e Sindicato.
- Isonomia para o Trabalhador do Interior:** Historicamente, os empregados das Regionais e do interior do estado enfrentam dificuldades geográficas para participar das assembleias em Natal. A previsão de participação remota/híbrida (Parágrafo Terceiro) democratiza o acesso à informação e ao voto, garantindo que o operador da ponta tenha o mesmo peso nas decisões que o administrativo da sede.
- Ampliação do Tempo de Liberação:** A alteração de 1h30min para 2 horas (Parágrafo Primeiro) é uma medida pragmática. Considerando o trânsito e as dimensões territoriais das unidades da CAERN, o tempo anterior era insuficiente para o deslocamento seguro e a discussão aprofundada de cláusulas complexas, como as de PCCR e Saúde.
- Segurança Operacional e Gestão de Pessoas:** Ao estabelecer o compromisso de manter o contingente mínimo essencial, a proposta protege a continuidade do abastecimento de água e esgotamento sanitário (serviço essencial), enquanto permite que a vasta maioria dos colaboradores exerça seu direito constitucional de associação e assembleia sem temor de retaliações ou descontos (Parágrafo Quinto).

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUARTA – DISCRIMINAÇÃO E ACESSO A CONTRACHEQUES

A CAERN manterá sistema de contracheque detalhado e acessível, em plataforma digital, observando-se as seguintes diretrizes de transparência e direito à informação:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Detalhamento de Verbas): A CAERN discriminará no contracheque de seus empregados a quantidade exata de horas extras laboradas, adicionais (noturno, insalubridade, periculosidade), bem como todas as vantagens, gratificações e descontos efetuados no mês de referência.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Controle de Empréstimos): Para cada desconto relativo a empréstimos consignados ou financiamentos em folha, a CAERN deverá discriminar obrigatoriamente o número da parcela atual e a quantidade total de parcelas pactuadas (ex: Parcela 05/24), permitindo ao empregado o controle do saldo devedor.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Acesso Ininterrupto em Férias): Fica assegurado ao empregado o acesso pleno e ininterrupto ao sistema de RH (Portal do Empregado ou similar) para visualização e download de seu contracheque e demonstrativos de pagamento durante o período de gozo de férias, licenças ou afastamentos legais.

PARÁGRAFO QUARTO (Vedação ao Bloqueio): A CAERN abster-se-á de bloquear as credenciais de acesso remoto (login e senha) do empregado ao portal de serviços de RH em razão de afastamentos temporários, garantindo que o trabalhador possa auditar seus rendimentos e descontos em tempo real.

PARÁGRAFO QUINTO (antecedência): Será disponibilizado com maior brevidade quanto possível o contracheque antes do efetivo pagamento dos empregados por parte da CAERN.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E FINANCEIRA:

- 1. Transparência no Planejamento Familiar (Empréstimos):** A discriminação do número de parcelas (Parágrafo Segundo) é um direito básico de informação ao consumidor/trabalhador. Sem saber quantas parcelas faltam para o término de um empréstimo diretamente no contracheque, o empregado perde o controle de seu planejamento financeiro a médio e longo prazo, ficando vulnerável a erros bancários ou de processamento sem perceber.
- 2. Direito à Conferência em Tempo Real (Férias):** O contracheque emitido no período de férias costuma ser o mais complexo do ano (incluindo abonos, terços e médias). Bloquear o acesso do funcionário ao sistema durante este período (Parágrafo Terceiro) impede que ele identifique e questione eventuais erros de cálculo imediatamente. Permitir o acesso evita que o trabalhador retorne das férias com uma dívida ou erro salarial já consolidado e difícil de reverter no mês seguinte.
- 3. Redução de Demandas Administrativas e Judiciais:** Muitas dúvidas e reclamações trabalhistas surgem por falta de clareza nos descontos ou dificuldade de acesso à informação. Um contracheque que mostra exatamente "o que está sendo pago" e "quanto falta para quitar uma dívida", disponível 24h por dia, reduz drasticamente a necessidade de o empregado se deslocar ao RH para pedir esclarecimentos, otimizando o tempo da empresa e do colaborador.
- 4. Modernização e Inclusão Digital:** Manter o sistema aberto (Parágrafo Quarto) reconhece que o vínculo com a empresa é contínuo. Na era digital, não faz sentido administrativo isolar o trabalhador de seus próprios dados financeiros pessoais apenas por ele estar em gozo de um direito (férias).

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUINTA – DISPONIBILIDADE REMUNERADA SINDICAL

A CAERN assegura a disponibilidade remunerada, com a manutenção integral de todos os direitos, salários e benefícios constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), para os seguintes representantes:

Disponibilidade para o **Presidente do Sindicato (SINDÁGUA/RN)** e mais **04 (quatro) membros da Diretoria Colegiada**, eleitos conforme os trâmites estatutários da entidade.

PARÁGRAFO ÚNICO (Representação Associativa): A CAERN assegura a disponibilidade remunerada, também, de **01 (um) representante da Diretoria da ASSEC** (Associação dos Servidores da Caern), sem prejuízo de sua remuneração e demais benefícios vigentes neste Acordo.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E JURÍDICA:

- 1. Garantia da Liberdade Sindical (Art. 8º da CF/88):** A disponibilidade remunerada é o instrumento prático que garante a autonomia das entidades de classe. Sem a liberação dos dirigentes, o exercício da representação dos trabalhadores ficaria submetido à escala de trabalho da empresa, o que inviabilizaria a fiscalização das condições de trabalho e a participação em mesas de negociação.
- 2. Diálogo Institucional Eficiente:** Ter interlocutores dedicados exclusivamente à atividade sindical e associativa facilita a comunicação entre a CAERN e seus colaboradores. Os dirigentes atuam como filtros de demandas e mediadores de conflitos, o que contribui para a **paz social** dentro da Companhia e evita a judicialização excessiva de temas que podem ser resolvidos via negociação direta.
- 3. Valorização da ASSEC (Papel Social):** A manutenção do Parágrafo Único reconhece a importância histórica da **ASSEC** na promoção do bem-estar, lazer e assistência social aos servidores da CAERN. O representante da associação atua na gestão de convênios e atividades que impactam diretamente na qualidade de vida do trabalhador fora do ambiente laboral, justificando sua liberação para tais fins.
- 4. Proteção contra Retaliações:** Ao garantir que a disponibilidade ocorra "sem prejuízo dos benefícios", a cláusula protege o dirigente de eventuais perdas em sua carreira ou remuneração em decorrência de sua atuação na defesa da categoria, assegurando que o tempo de mandato seja contado como de efetivo serviço para todos os fins (promoções, anuênios e previdência).

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEXTA – INDENIZAÇÃO POR REMANEJAMENTO E PERDA DE ADICIONAIS

A CAERN, ao realizar o remanejamento de empregados das Unidades de Tratamento de Esgoto (ETEs) para unidades de Tratamento ou Operação de Água, ou qualquer outra mudança de lotação que resulte em redução da remuneração mensal bruta, observará as seguintes garantias:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Da Indenização Compensatória): Fica instituída uma Indenização de Natureza Pecuniária, a ser paga em parcela única, correspondente a 12 (doze) vezes o valor da diferença mensal apurada entre a remuneração anterior (com adicionais de insalubridade, periculosidade ou gratificações de função) e a nova remuneração após o remanejamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Manutenção da Insalubridade): Alternativamente à indenização, a CAERN poderá optar pela manutenção do percentual de insalubridade em grau máximo (40%) por um período de transição de 24 (vinte e quatro) meses, independentemente do novo laudo técnico da unidade de destino, como forma de adaptação econômica do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Irredutibilidade Salarial Indireta): O remanejamento que implique perda financeira superior a 15% (quinze por cento) da remuneração líquida do empregado dependerá de concordância expressa do trabalhador ou, na ausência desta, da comprovação de necessidade imperiosa do serviço com o pagamento da indenização prevista no Parágrafo Primeiro.

PARÁGRAFO QUARTO (Multa por Descumprimento): O descumprimento do prazo de pagamento da indenização (até 30 dias após o remanejamento) sujeitará a CAERN ao pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor total da indenização devida, revertida em favor do empregado prejudicado.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E JURÍDICA:

- 1. Proteção ao Princípio da Irredutibilidade Salarial:** Embora o adicional de insalubridade seja uma "verba de condição" (cessa quando cessa o risco), a transferência de um operador de esgoto (insalubridade 40%) para água (muitas vezes 20% ou 0%) gera um decréscimo abrupto no orçamento familiar. A indenização proposta (12 meses da diferença) serve como um "colchão financeiro" para que o trabalhador reorganize sua vida financeira sem o impacto imediato da perda de renda.
- 2. Valorização da Experiência Técnica:** O pessoal das ETEs lida com condições biológicas e químicas extremas. Ao serem remanejados para o setor de água por necessidade da empresa, eles estão colocando sua expertise a serviço de uma nova área. É justo que a CAERN indenize o "prejuízo de carreira" causado por uma decisão administrativa de remanejamento que não foi por vontade do empregado.
- 3. Amortecimento de Impactos Sociais:** A perda de 20% a 40% do salário-base (via adicional) pode levar ao superendividamento do trabalhador. O pagamento em parcela única (12 vezes a diferença) ou a manutenção do adicional por 24 meses garante a paz social e a motivação do empregado na nova unidade, evitando que ele inicie suas atividades no setor de água desmotivado ou em crise financeira.
- 4. Desestimular Remanejamentos Arbitrários:** A criação desta "multa/indenização" faz com que a gestão da CAERN planeje melhor as transferências, evitando movimentações desnecessárias de pessoal que resultem apenas em prejuízo financeiro ao colaborador, priorizando soluções que mantenham o equilíbrio econômico do quadro funcional.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SÉTIMA – SEGURO COLETIVO E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A CAERN contratará e manterá SEGURO DE VIDA E ACIDENTES COLETIVO, abrangendo a totalidade dos seus empregados contemplados por este Acordo, observando-se as seguintes coberturas e valores mínimos:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Valor da Apólice): A cobertura mínima da apólice será de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) para os casos de morte (natural ou acidental) ou invalidez (total ou parcial) decorrente de acidente de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Cobertura de Segurança Pública): O seguro deverá obrigatoriamente prever cobertura indenizatória para danos físicos e psicológicos decorrentes de assaltos, roubos ou atos de violência sofridos pelo empregado no exercício de suas funções, seja nas dependências internas da CAERN (sedes, ETes, ETAs e reservatórios) ou em atividades externas de campo (leitura, fiscalização e manutenção).

PARÁGRAFO TERCEIRO (Assistência Funeral): A apólice de seguro deverá incluir o serviço de Assistência Funeral Individual, independente e complementar ao Auxílio-Funeral previsto na Cláusula Décima Terceira deste ACT.

PARÁGRAFO QUARTO (Transparência): A CAERN fornecerá ao Sindicato e disponibilizará no Portal do Empregado o certificado individual do seguro e as condições gerais da apólice contratada, discriminando todos os riscos cobertos e procedimentos para acionamento do sinistro.

PARÁGRAFO QUINTO (Prazos): Caso a licitação em curso não contemple os valores e coberturas aqui estabelecidos, a CAERN obriga-se a realizar aditivo contratual ou nova contratação no prazo máximo de 90 (noventa) dias após a assinatura deste Acordo.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E SOCIAL:

- 1. Atualização do Valor de Cobertura (R\$ 100 mil):** O valor atual encontra-se defasado frente ao custo de vida e à finalidade de um seguro, que é garantir o sustento mínimo de uma família em caso de tragédia. A elevação para R\$ 100.000,00 alinha a CAERN às práticas das grandes empresas de infraestrutura e saneamento, oferecendo uma rede de proteção real ao trabalhador.
- 2. Exposição ao Risco em Áreas Vulneráveis (Assaltos e Roubos):** O trabalhador da CAERN, especialmente os leituristas e equipes de manutenção, atua em áreas de alta vulnerabilidade social e risco de segurança pública. O aumento da violência urbana exige que a empresa proteja seu colaborador contra traumas decorrentes de assaltos no serviço. Incluir essa cobertura específica reconhece o risco de campo e garante suporte financeiro para tratamentos e perdas patrimoniais sofridas durante o trabalho.
- 3. Proteção no Interior das Unidades:** As unidades da CAERN (como reservatórios e estações remotas) são alvos frequentes de invasões para furto de cabos e equipamentos. O empregado que guarnece ou opera esses locais está exposto diretamente a essa violência. O seguro de vida deve, portanto, cobrir qualquer fatalidade ou lesão ocorrida nessas circunstâncias "dentro de casa".
- 4. Mitigação de Impacto Psicossocial:** Um seguro robusto e abrangente traz tranquilidade para o empregado exercer suas funções. Saber que sua família estará amparada e que ele possui cobertura em caso de violência no serviço reduz o estresse ocupacional e demonstra o compromisso da CAERN com o bem-estar e a segurança integral de seu corpo técnico.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA OITAVA – PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO (PPP)

A CAERN, na condição de empregadora e responsável pelos registros ambientais de trabalho, assegura a emissão do Perfil Profissional Previdenciário (PPP) de forma célere e detalhada, observando-se os seguintes critérios:

PARÁGRAFO PRIMEIRO (Do Prazo de Emissão): A CAERN compromete-se a emitir e entregar o PPP ao empregado no prazo máximo e improrrogável de **15 (quinze) dias corridos** após a solicitação formal, ou em até 05 (cinco) dias úteis nos casos de rescisão contratual.

PARÁGRAFO SEGUNDO (Do Detalhamento Técnico): O documento deverá apresentar a **descrição minuciosa e fiel** de todas as atividades desenvolvidas, indicando obrigatoriamente:

I – Os fatores de riscos ambientais (físicos, químicos e biológicos) aos quais o empregado esteve exposto;

II – Os períodos exatos de exposição a agentes insalubres e/ou perigosos;

III – A intensidade ou concentração dos agentes nocivos, conforme os laudos técnicos (LTCAT) da Companhia.

PARÁGRAFO TERCEIRO (Da Transparência e Retificação): A CAERN veda a emissão de PPPs genéricos ou que omitam períodos de exposição a riscos já reconhecidos pela empresa para fins de pagamento de adicionais. Caso o empregado identifique omissão ou erro na descrição das atividades, a CAERN terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para proceder à retificação fundamentada.

PARÁGRAFO QUARTO (PPP Eletrônico): A CAERN manterá a atualização constante dos dados no eSocial e garantirá que o histórico laboral esteja disponível para conferência do trabalhador a qualquer tempo, via Portal do Empregado.

JUSTIFICATIVA TÉCNICA E PREVIDENCIÁRIA:

- 1. Agilidade para a Aposentadoria (Prazo de 15 dias):** A redução do prazo de 30 para **15 dias** justifica-se pela digitalização dos processos. O trabalhador geralmente solicita o PPP quando já está em processo de pedido de aposentadoria ou revisão junto ao INSS. A demora na entrega do documento atrasa a concessão do benefício previdenciário, causando prejuízo financeiro direto ao colaborador que já cumpriu seu tempo de serviço.
- 2. Combate ao "PPP Genérico" (Detalhamento de Riscos):** A maior queixa da categoria é o recebimento de documentos que citam apenas "tempo de serviço" sem detalhar a exposição a agentes nocivos (como esgoto bruto, ruído de bombas, produtos químicos de tratamento, etc.).
- 3. Impacto Jurídico:** Um PPP incompleto impede que o INSS reconheça o tempo como **Aposentadoria Especial**. Isso obriga o trabalhador a entrar na justiça contra a Previdência ou contra a própria CAERN para provar o que a empresa já sabe (e paga como adicional no contracheque).
- 4. Coerência entre Pagamento e Registro:** Se o empregado recebe Adicional de Insalubridade ou Periculosidade, esses mesmos riscos **devem, por lei e por lógica**, constar detalhadamente no PPP. A cláusula proposta obriga a CAERN a transcrever fielmente as condições reais de campo para o documento, evitando que o trabalhador perca o direito à contagem diferenciada do tempo de serviço por pura falta de detalhamento administrativo.
- 5. Proteção do Direito Adquirido:** O detalhamento minucioso serve como uma "fotografia técnica" da carreira do trabalhador. Em uma empresa de saneamento, onde os riscos são constantes e elevados, o PPP é o único documento capaz de garantir que o desgaste físico e biológico sofrido pelo operador ao longo de décadas seja devidamente compensado pelo sistema previdenciário.

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

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: Yuri Pereira Rodrigues;
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: EM VACÂNCIA;
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: Marco Aurelio Ferreira de Lima;
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: EM VACÂNCIA;
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.



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO - VIGÊNCIA 01.05.2023																				
CLASSE DE CARGO	CARGO/FUNÇÃO	NÍVEL SALARIAL																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
A	AUXILIAR DE LABORATÓRIO (eex*)	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		
	AUXILIAR DE MECÂNICO (eex*)	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
	AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS (eex*)	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	2.573,85	
	AUXILIAR DE SONDADOR (eex*)	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
	CONTÍNUO (eex*) LETURISTA (eex*)	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	
	MOTORISTA DE EMPILHADEIRA (eex*)	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	3.367,16	3.400,84	3.434,87	3.469,20	3.503,90	3.538,94	3.574,32	3.609,04	3.644,06
	OPERADOR DE DISTRIBUIÇÃO I (eex*)	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	
	OPERADOR REPROGRÁFICO (eex*)	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	4.275,44	
	OPERADOR DE SISTEMA DE ÁGUA E ESGOTO (eex*)	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	
	AFERIDOR DE HIDROMETRO (eex*)	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	5.013,24	5.063,34	
	B	HIDROMETRISTA (eex*)	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	2.282,19
		INSPECTOR DE SERVIÇOS (eex*)	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
		MECÂNICO DE HIDROMETRO (eex*)	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	2.702,84
		MOTORISTA DE VEÍCULO MÉDIO (eex*)	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69
		DISTRIBUIÇÃO II (eex*)	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	3.790,98
		OPERADOR DE SISTEMA DE ÁGUA E ESGOTO E VEÍCULO MÉDIO SOLDADOR (eex*)	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103
		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	5.264,54	5.317,20	
C		ELETRICISTA (eex*)	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	2.776,63
		MECÂNICO DE MANUTENÇÃO (eex*)	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
		MOTORISTA DE VEÍCULO PESADO (eex*)	2.776,63	2.804,39	2.832,43	2.860,75	2.889,35	2.918,25	2.947,42	2.976,80	3.006,48	3.036,45	3.066,75	3.097,29	3.128,08	3.159,12	3.190,46	3.222,06	3.253,90	3.286,04
		SONDADOR	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52
		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	4.612,18	4.658,30
		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	5.462,23	5.516,85
		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	6.404,92	6.469,04	6.533,84

(eex*) = em extinção
Observação: OS valores dos 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.



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS - NÍVEL MÉDIO - VIGÊNCIA 01.05.2023		NÍVEL SALARIAL																
CARGO/FUNÇÃO	CLASSE DE CARGO	Faixa Salarial																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO (ex*) AUXILIAR DE CADASTRO (ex*) AUXILIAR DE ENFERMAGEM DO TRABALHO DESENHISTA (ex*) ELETRICISTA (ex*) MECÂNICO GERAL MECÂNICO DE OPERADOR DE DISTRIBUIÇÃO III (ex*) OPERADOR DE SISTEMA DE ÁGUA E ESGOTO E VEÍCULO PESADO TORNEIRO (ex*)	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 (ex*)	E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
		3.004,25	3.084,30	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	4.049,22	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			

(ex*) = 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.



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026

CARGO/FUNÇÃO		NÍVEL SALARIAL																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
ADMINISTRADOR		8.746,10	8.833,37	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	9.757,76	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 (ex*)		10.356,10	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	12.369,80	12.513,70	12.658,84	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 (ex*)		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	20.174,82
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 (ex*)																		
ENGENHEIRO CIVIL (ex*)																		
ENGENHEIRO ELETRICISTA																		
ENGENHEIRO MECÂNICO																		
ENGENHEIRO QUÍMICO																		
ENGENHEIRO DE PRODUÇÃO																		
ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO																		
GEÓGRAFO																		
GEÓLOGO																		
JORNALISTA																		
MÉDICO DO TRABALHO																		
PSICÓLOGO																		
QUÍMICO																		
SOCIÓLOGO																		

(ex*) = em extinção

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



SINDÁGUA/RN

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

*Juntos pela
Valorização e Direitos*

— Fale Conosco —



www.sindaguarn.com.br



contato@sindaguarn.com.br



(84) 3201-1212
(84) 3211-6797
WhatsApp (84) 99142-4092