

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023 QUE ENTRE SI CELEBRAM A SANEAMENTO DE GOIÁS S/A – SANEAGO E O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**

**O SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS URBANAS NO ESTADO DE GOIÁS – STIUEG**, entidade de representação sindical, com sede e foro nesta Capital, com endereço na Rua R-1, nº 207, Setor Oeste, nesta Capital, neste ato denominado apenas **SINDICATO**, representada legalmente pelos Diretores João Maria de Oliveira (Diretor Executivo) e Washington Fraga Guimarães (Diretor Executivo) e, a **SANEAMENTO DE GOIÁS S/A – SANEAGO**, sociedade de economia mista, com atividade na área de saneamento básico, com sede e foro nesta Capital, na Av. Fued José Sebba, nº 1.245, Setor Jardim Goiás, aqui denominada apenas **SANEAGO**, neste ato representada por seus Diretores, Ricardo José Soavinski (Diretor Presidente), Hugo Cunha Goldfeld (Diretor Comercial), Silvana Canuto Medeiros (Diretora de Gestão Corporativa), Paulo Rogério Bragatto Battiston (Diretor de Financeiro, de Relações com Investidores e Regulação), Fernando Cozzetti Bertoldi de Souza (Diretor de Expansão), Mauro Aparecido Lessa de Souza (Diretor de Produção) e Ariana Garcia do Nascimento Teles (Procuradora Jurídica), bem como representante do Conselho de Administração Mônica Cristina Mendes Galvão (Conselheira de Administração), firmam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**1. Data-base e reposição econômica**

- a) Para o ano de 2021 a SANEAGO concederá reajuste salarial a partir de 1º de outubro de 2021 em 8,9% (oito vírgula nove por cento) retroativo a junho do corrente ano considerando o Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC acumulado com referência no mês de maio de 2021. O reajuste incidirá sobre o salário base conforme as tabelas salariais do Regulamento de Administração de Carreira, Cargos e Salários (RACCS) e Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), bem como nos benefícios de Auxílio Alimentação, Auxílio ao filho excepcional, Lanche para Trabalhador Braçal, Auxílio Lavagem de Uniformes, e Bonificação Natalina.
- b) O reajuste de 2021 não incidirá sobre as Gratificações de Função de Gestão (GFG), Demais Funções Gratificadas, Funções Gratificadas Incorporadas e Dupla Função.
- c) A referência para data-base da categoria para o ano de 2022 será 1º (primeiro) de junho.
- d) Para o ano de 2022 na data-base da categoria a SANEAGO aplicará como reposição econômica o INPC acumulado de junho de 2021 a maio de 2022, nas cláusulas econômicas e sociais, quais sejam as tabelas salariais do RACCS e PCCR, as gratificações de função de gestão (GFG), as demais funções gratificadas, as funções gratificadas incorporadas, o auxílio alimentação, a dupla função, a bonificação natalina, o auxílio creche/educação, o auxílio ao filho excepcional, a indenização para higienização de uniformes, o lanche para trabalhador braçal e o auxílio funeral.

## 2. Auxílio alimentação

- a) A SANEAGO concederá mensalmente aos empregados efetivos e empregados de outros órgãos a sua disposição o benefício de Auxílio alimentação a ser creditado em cartão magnético, conforme valores abaixo especificados, inclusive no período de férias, conforme abaixo especificado:
  - I. Goiânia e interior - R\$ 1.470,00 (Hum mil quatrocentos e setenta reais e quinze centavos).
  - II. Entorno do Distrito Federal - R\$ 1.652,00 (Hum mil seiscentos e cinquenta e dois reais e um centavo).
- b) Do total do Auxílio alimentação ou Crédito em Cartão Magnético será deduzido o valor proporcional equivalente às Faltas ao Serviço (FS) não justificadas ou não abonadas.
- c) A SANEAGO custeará 99% (noventa e nove por cento) do valor do Auxílio-Alimentação, ficando o 1% (um por cento) restantes a cargo do próprio empregado, descontados no seu pagamento do mês, conforme demonstrado no contracheque.
- d) O crédito referente ao Auxílio alimentação será efetivado no último dia útil do mês anterior.
- e) Para efeito deste Acordo, o Entorno do Distrito Federal compreende as seguintes cidades: Águas Lindas, Alexânia, Cidade Ocidental, Cristalina, Formosa, Luziânia, Novo Gama, Padre Bernardo, Planaltina, Santo Antônio do Descoberto, Valparaíso e Girassol.
- f) Este benefício não será considerado verba salarial para qualquer efeito.

## 3. Auxílio creche/Educação

- a) A SANEAGO manterá o benefício do Auxílio Creche/Educação no valor de R\$ 456,99 (quatrocentos e cinquenta e seis reais e noventa e nove centavos), por filho matriculado, aos empregados(as) efetivos que tenham filhos em idade igual ou superior a 06 (seis) meses e menores que 12 (doze) anos.
- b) A SANEAGO estenderá o benefício do auxílio educação/creche até o mês de dezembro do ano em que o dependente do beneficiário completar 12 anos.
- c) Quando o valor da Nota Fiscal apresentada pelo empregado(a), por filho(a) matriculado(a), for inferior ou igual ao Valor Teto do Reembolso, pagar-se-á o valor da Nota Fiscal.
- d) Quando o valor da Nota Fiscal apresentada pelo empregado(a), por filho(a) matriculado(a), for superior ao Valor Teto do Reembolso, pagar-se-á apenas o valor a este correspondente (Teto).
- e) Nos casos em que os genitores do beneficiário forem empregados da SANEAGO, será pago apenas um benefício por filho.
- f) O empregado poderá contratar babá ou cuidador para crianças de até 4 (quatro) anos, no entanto deverá apresentar comprovação das despesas através de Nota Fiscal de Autônomo emitida por Prefeituras/Agências Fazendárias, recibos acompanhados de registro em Carteira de Trabalho e inscrição no INSS, Recibo de Pagamento Autônomo – RPA e Boleto Bancário (Recibo do sacado), desde que conste nos mesmos o nome do prestador de serviços (Jurídica ou física), CNPJ ou CPF, a posição de carimbo do CNPJ (no caso de recibo), nome do empregado, nome do filho (a) e/ou beneficiário, mês a que se refere o serviço, data e valor. No caso do recibo e Boleto bancário (Recibo do sacado) só será aceito em casos em que o(a) prestador(a) de serviço esteja desobrigado(a) a emissão da

nota fiscal.

#### **4. Auxílio ao filho excepcional**

- a) A SANEAGO manterá o auxílio aos dependentes legais considerados “Pessoa com Deficiência”, na forma em que se encontra estipulada na Instrução Normativa 06.0814, que tem como base legal, para enquadramento da “Pessoa com Deficiência”, os artigos 3º e 4º do Decreto 3298 de 20 de dezembro de 1999, com suas respectivas alterações. O valor do benefício, tanto para empregados do RACS quanto do PCCR, é de 50% (cinquenta por cento), sobre o menor salário da Empresa, sendo este o do Grupo “1”, Referência “A”, da Tabela Salarial do Regulamento de Administração de Carreira e Cargos e Salários – RACCS da SANEAGO.

#### **5. Indenização para higienização de uniformes**

- a) A SANEAGO concederá, a título de indenização, o valor de R\$ 58,21 (cinquenta e oito reais e vinte e um centavos) mensais referentes ao custeio de despesas com a higienização de uniformes aos empregados lotados em atividade de operação e manutenção de esgoto sanitário e em Estações de Tratamento de esgoto – ETEs, exceto para os empregados lotados em unidades que tenham acesso ao contrato com Lavanderia Especializada.
- b) A indenização para higienização de uniformes será paga através da folha de pagamento com evento denominado “INDEN. Hig. UNIF. (ACT)” e não constituirá base de incidência de cálculo trabalhista e previdenciário, bem como não estará sujeita à incorporação ao contrato de trabalho.

#### **6. Lanche para trabalhador braçal**

- a) A SANEAGO manterá o fornecimento de lanche matinal para os empregados classificados como trabalhadores braçais, passando a creditar no Vale Refeição (VR) o valor mensal de R\$ 97,79 (noventa e sete reais e setenta e nove centavos). Aproximadamente R\$ 4,44 (quatro reais e quarenta e quatro centavos) por dia, considerando a média mensal de 22 (vinte e dois) dias trabalhados.

#### **7. 13º salário nas férias**

- a) A SANEAGO fará o adiantamento ao empregado, a título de 13º salário, quando por ele solicitado em formulário próprio até o dia 10 do mês de referência da folha de pagamento, o valor de até 65% (sessenta e cinco por cento) de sua remuneração.
- b) O empregado poderá, ainda, optar pelo recebimento do adiantamento no mês de novembro, fazendo solicitação em formulário próprio em período a ser fixado e divulgado pela empresa.
- c) Na falta de solicitação, observar-se-á adiantamento de 50% (cinquenta por cento) por ocasião das férias e 15% (quinze por cento) no mês de aniversário.

## 8. Bonificação de férias

- a) A SANEAGO concederá a seus empregados, por ocasião do retorno das férias, uma bonificação financeira, no valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) de seu salário base (de tabela) acrescidos, quando for o caso, de eventos de complementação de carga horária e complementação de piso salarial, resguardando um valor mínimo nunca inferior à menor referência praticada da Tabela Salarial do Plano de Cargos ao qual o empregado está submetido (RACCS - Referência "a" do Grupo Salarial "2" da Tabela Salarial / PCCR – Step 01 da Tabela 01).

## 9. Aniversário

- a) A SANEAGO permitirá ao empregado gozar o dia de folga em razão do aniversário, desde que em comum acordo com o superior hierárquico e com posterior compensação das horas.

## 10. Bonificação natalina

- a) Será concedida no mês de dezembro a bonificação de R\$ 1.863,36 (hum mil e oitocentos e sessenta e três reais e trinta e seis centavos) proporcional a assiduidade e data de admissão do empregado.
- b) Crédito em 20/12/2021 - R\$ 931,68 (novecentos e trinta e um reais e sessenta e oito centavos) - Vale Alimentação.
- c) Crédito em 20/12/2021 - R\$ 931,68 (novecentos e trinta e um reais e sessenta e oito centavos) - Folha da última parcela do 13º salário.

## 11. Transporte – Entorno de Brasília

- a) A SANEAGO fornecerá auxílio-transporte aos empregados do entorno de Brasília como forma de antecipação para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa enquanto o sistema de transporte coletivo público urbano da região não oferecer condições para a aquisição de vale-transporte.
- b) O auxílio-transporte tem caráter meramente indenizatório e será concedido em função de despesas com locomoção do empregado em proveito da empresa, não sendo considerada verba salarial, nem incorporado à remuneração do empregado, sob nenhuma hipótese, e não será acumulável com o benefício de Vale Transporte (Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985).
- c) Para acesso ao auxílio-transporte o empregado da região do entorno de Brasília deverá fazer a solicitação junto à G-GAP através de formulário próprio. Caberá a G-GAP avaliar e deliberar sobre a concessão ou não do benefício.
- d) O valor do benefício de auxílio-transporte será determinado pela equipe da G-GAP após avaliação técnica.

## 12. Transporte compartilhado

- a) A SANEAGO manterá o transporte compartilhado na região metropolitana de Goiânia e avaliará a viabilidade de reestruturação das rotas atuais conforme demandas a serem apresentadas pelo STIUEG para avaliação conjunta em comissão paritária a ser estabelecida.
- b) O empregado que utilizar os ônibus e as rotas disponibilizadas pela Companhia contribuirá com R\$1,00 (um real). As demais despesas serão custeadas pela SANEAGO.
- c) A SANEAGO não cobrará transporte compartilhado dos seus empregados com mais de sessenta anos, exceto no caso de fornecimento de Vale-transporte.

## 13. Auxílio funeral

- a) A SANEAGO concederá auxílio financeiro para despesas com funeral, mediante apresentação de nota fiscal, correspondente ao valor de até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), aos seus empregados e dependentes legais.

## 14. Licenças – Maternidade, Paternidade e Adoção

- a) A SANEAGO concederá o benefício de Licença Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias.
- b) Fica garantido à mãe de recém-nascido, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade de 30 (trinta) dias, após o término da Licença Maternidade.
- c) A SANEAGO concederá o benefício de Licença Paternidade de 20 (vinte) dias nos termos do Lei 13.257 sancionada em 08 de março de 2016 - Programa Empresa Cidadã.
- d) A SANEAGO concederá licença remunerada na forma prevista pelo artigo 392-A, da CLT, e parágrafos, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças de 0 (zero) a 08 (oito) anos de idade. No caso específico de adoção de criança de 0 (zero) a 1 (um) ano de idade, previsto no parágrafo 1º, do artigo 392, da CLT, a licença concedida será de 180 (cento e oitenta) dias e nos demais casos, os prazos de licença obedecerão aos descritos nos parágrafos 2º e 3º, do referido artigo.

## 15. Jornada de trabalho

- a) As horas extras serão compensadas no período máximo de um ano com a concordância do empregado, nos termos do art. 59, § 2º da CLT. O adicional previsto para o seu pagamento deve ser considerado no cálculo das horas extras a serem compensadas.
- b) A duração do intervalo intrajornada para empregados com carga horária diária de 8 (oito) horas e que estiverem atuando com flexibilidade de horário, poderá compreender o período entre 30 (trinta) minutos e 2 (duas) horas, nos termos do artigo 611-A, inciso III da CLT e com a autorização do gestor imediato.
- c) A SANEAGO permitirá que os trabalhadores escalados em regime de plantão e revezamento possam realizar a troca de escalas em comum acordo entre si, desde de que com a anuência do superior imediato.

## 16. Dupla função

- a) A SANEAGO concederá adicional por dupla função ao empregado que executar atividades típicas de sua Classe de Cargos e que, habitual e cumulativamente, exercer a função de motorista em veículo colocado sob sua guarda e responsabilidade.
- b) O adicional de dupla função para veículos de pequeno porte terá valor fixado com base no percentual de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário do Grupo 10, referência “J” da tabela salarial do RACCS. No entanto, no ano de 2021 terá o valor mantido em R\$ 678,65 (seiscentos e setenta e oito reais e sessenta e cinco centavos), conforme referência da tabela salarial de maio de 2021.
- c) O adicional de dupla função para veículos pesados terá valor fixado no percentual de 6% (seis por cento) sobre o salário do Grupo 10, referência “CE” da tabela salarial do RACCS. No entanto, no ano de 2021 terá o valor mantido em R\$ 991,20 (novecentos noventa e um reais e vinte centavos), conforme referência da tabela salarial de maio de 2021.

## 17. PCCR / RACCS

- a) A SANEAGO compromete-se a cumprir os planos de PCCR e RACCS, inclusive na questão das promoções por mérito.

## 18. Liberação de estudantes

- a) A SANEAGO abonará as faltas, previamente autorizadas, de seus empregados estudantes, somente durante os horários de provas escolares e desde que devidamente comprovadas as ausências para tal fim.

## 19. Treinamentos

- a) A SANEAGO se compromete a manter o fornecimento de lanche nos intervalos de cursos.

## 20. Tratamento de saúde

- a) A SANEAGO disponibilizará através do Serviço Social, o acompanhamento aos seus empregados que por motivo de doença chegam a capital em tratamento e tem dificuldades de mobilidade física ou por desconhecimento.
- b) A SANEAGO ressarcirá o valor de até 05 (cinco) diárias ao empregado que se deslocar para a Capital, Regional ou cidade mais próxima, para tratamento médico que não seja disponibilizado na sua localidade de lotação, sempre que necessário, limitado à doenças profissionais e acidentes de trabalho. O ressarcimento dar-se-á por meio de apresentação de relatório e respectivo atestado do médico que o atendeu, de notas fiscais ou outro documento fiscal, à Superintendência a qual esteja vinculado, no final do tratamento, onde será verificado a quantidade de diárias a serem ressarcidas ao empregado.

- c) A SANEAGO fará estudo de viabilidade para ampliar o número de diárias ao empregado além das 5 (cinco) já estabelecidas, limitadas às doenças profissionais e acidentes de trabalho. Ainda, fará estudo sobre a possibilidade de concessão de diárias para tratamento médico que não seja disponibilizado na localidade de lotação do empregado desde que sua doença esteja enquadrada em rol a ser estabelecido pela Gerência de Medicina e Segurança do Trabalho.

## **21. Readaptação profissional, tratamento clínico e psicológico**

- a) Os empregados acometidos de doenças profissionais serão remanejados para outras funções sem prejuízo de sua remuneração, podendo resultar em alteração de cargo.
- b) A SANEAGO custeará o tratamento clínico e psicológico para os empregados que se encontrarem nas situações acima.
- c) Para o cumprimento deste disposto, o empregado deverá apresentar, obrigatoriamente, laudo e relatório médico, elaborados por serviços especializados, fundamentados em exames complementares, realizados sob acompanhamento de médico indicado pela SANEAGO.

## **22. Acidente de trabalho**

- a) A SANEAGO garantirá assistência médica, hospitalar e psicológica às vítimas de acidentes típicos do trabalho e doenças ocupacionais até consolidadas as sequelas, conforme legislação específica.
- b) Os acidentes típicos do trabalho e as doenças ocupacionais deverão ser reconhecidos pela Previdência Social através do Nexo Técnico e confirmada a concessão do benefício como Auxílio Doença Acidentário.

## **23. Liberação para atividade sindical**

- a) A SANEAGO abonará as ausências por 03 (três) dias mensais ao trabalho, dos Delegados Sindicais e Diretores setoriais eleitos, para participarem de reuniões, desde que sejam convocados e com comprovação de sua realização.

## **24. Diretores a disposição**

- a) A SANEAGO manterá 04 (quatro) Diretores Sindicais à disposição do Sindicato, com ônus para a mesma, sem prejuízo na remuneração dos mesmos.

## **25. Estabilidade**

- a) A SANEAGO estenderá a estabilidade no emprego aos representantes do STIUEG, cujas eleições estejam contempladas no estatuto da entidade, até o prazo de 01 (um) ano após o

encerramento do mandato, nos termos do Art. 543 § 3º da CLT.

## **26. Reuniões com a empresa**

- a) A SANEAGO compromete-se a reunir-se, periodicamente, com o STIUEG, para discussão de assuntos comuns, devendo a pauta ser apresentada previamente.

## **27. Recolhimento de contribuições**

- a) A SANEAGO compromete-se a descontar e repassar ao SINDICATO, no prazo de 05 (cinco) dias após o desconto na folha de pagamento dos empregados, as contribuições associativas.

## **28. Complementação salarial**

- a) A SANEAGO concederá aos profissionais enquadrados nas Classes de Cargos que tenham como pré-requisito formação de nível superior e carga horária de 08 (oito) horas diárias, 40 (quarenta) horas semanais, complementação salarial correspondente à diferença entre o salário do Grupo e Referência que se encontra na tabela salarial do PCS e o valor correspondente a 8,5 (oito vírgula cinco) salários mínimos vigente no país.
- b) A SANEAGO concederá aos profissionais nas Classes de Cargos que tenham como pré-requisito formação de nível superior e carga horária de 06 (seis) horas diárias, 30 (trinta) horas semanais, complementação salarial correspondente à diferença entre o salário do Grupo e Referência que se encontra na tabela salarial do PCS e o valor correspondente a 6 (seis) salários mínimos vigente no país.
- c) O complemento concedido será pago em rubrica própria no contracheque do empregado, com o título de "Complementação de Piso Salarial", até que o salário do Grupo e Referência Salarial do empregado, com a evolução normal consequente dos benefícios do PCS, atinja o valor igual ou superior aos pisos mencionados, não podendo ser objeto de incorporação para nenhum efeito.

## **29. Auxílio doença**

- a) A SANEAGO complementarará o auxílio-doença, pago pelo INSS, até o limite da remuneração fixa (Salário + Antecipação de quinquênio + Quinquênio + Outras Verbas Incorporadas) + Gratificação Gerencial do Empregado que entrar de licença para tratamento de saúde por período superior a 15 (quinze) dias, bem como, continuará pagando sua parcela da contribuição à CAESAN e à PREVSAN.
- b) Este benefício ficará limitado a no máximo 60 (sessenta) dias de trabalho do Empregado, corridos e/ou intercalados no período de vigência deste Acordo, computando todos os dias de licença médica no período, inferiores a 15 (quinze) dias.
- c) Excetuam-se aos limites (60 dias), enquanto perdurar o benefício previdenciário, e na vigência deste Acordo, casos de auxílio doença decorrente de:
  - I. Acidentes típicos de trabalho e doença ocupacional.



- II. Moléstias contagiosas que resultem segregação compulsória, determinada pela autoridade médica ou imposição legal.
  - III. Aids, tuberculose ativa, alienação mental, câncer, cegueira, paralisia irreversível, cardiopatia grave, doença de Parkinson, esclerose múltipla, paralisia irreversível e incapacidade, espondiloartrose anquilosante.
  - IV. Outras doenças graves e cirurgias (exceto estética e eletistas), com base em laudos e conclusões da medicina especializada e medicina do trabalho da Empresa, submetidas à apreciação e aprovação da Diretoria.
  - V. A SANEAGO fornecerá o Auxílio Alimentação aos trabalhadores que se encontrarem de licença médica junto ao INSS.
- d) O disposto neste Item não se aplica aos empregados aposentados e não desligados, por impossibilidade de acúmulo de benefício junto ao INSS.

### **30. Previdência complementar**

- a) A SANEAGO manterá, via PREVSAN, plano de previdência complementar e compromete-se a cumprir o Regulamento do referido Plano de Benefícios.

### **31. Plano de saúde - CAESAN**

- a) A SANEAGO continuará dando apoio à manutenção da CAESAN, respeitando os termos do Acordo Coletivo celebrado em 17/02/1992.
- b) As campanhas de vacinação da CAESAN se estenderão aos dependentes dos beneficiários, sendo que para estes, será cobrado o preço de custo da vacina.

### **32. Atestado de acompanhante**

- a) A SANEAGO manterá a Instrução Normativa que trata dos atestados de acompanhantes dos pais, cônjuges e dependentes a consultas, exames e internações, cuja necessidade de acompanhamento esteja expressamente registrada no atestado ou laudo médico.

### **33. LER/DORT**

- a) A SANEAGO implantará programa com medidas preventivas das doenças LER/DORT.
- b) A SANEAGO compromete-se a dispensar aos portadores de doenças LER/DORT o mesmo tratamento dado aos acidentados no trabalho, até sua recuperação ou aposentadoria.

### **34. Aposentadoria Iminente**

A SANEAGO manterá os benefícios da aposentadoria iminente, previsto no Regulamento de Administração de Carreira e Cargos e Salários da empresa, de acordo com os critérios seguintes:

- a) Ao Empregado que se encontrar em situação de aposentadoria iminente, por tempo de serviço integral e por idade, será concedida a promoção para o nível imediatamente superior de sua classe de cargos e progressão horizontal para a última referência do novo nível.
- b) Para obtenção do benefício previsto no item “a”, o empregado deverá comprovar, através de planilha de tempo de serviço fornecida pela Previdência Social (CNIS), que se encontra a 36 (trinta e seis) meses da data de concessão de sua aposentadoria integral, nos termos da lei, e contar, pelo menos com quinze anos de serviços efetivamente prestados à SANEAGO.
- c) O benefício de que trata o item "a", fica estendido aos empregados que se enquadrarem no rol da aposentadoria especial, nos mesmos procedimentos preconizados no item “b”.
- d) O benefício da aposentadoria iminente será estendido ao empregado que estiver na tabela complementar e que não tenha sido contemplado.
- e) O empregado deverá requerer o benefício de aposentadoria iminente por meio de processo administrativo devidamente protocolizado.
- f) A SANEAGO se compromete a pagar os valores concedidos como aposentadoria iminente retroativos à data da protocolização, desde que toda a documentação exigida esteja correta na ocasião da apresentação.
- g) No prazo de 3 meses a contar da assinatura do ACT 2021 a SANEAGO apresentará regulamentação do benefício considerando que a promoção em razão da Aposentadoria Iminente fica vinculada ao desligamento do empregado beneficiado do quadro de pessoal da empresa ao final do período de 36 (meses), sendo que a cada mês de permanência do empregado beneficiado após o prazo estabelecido será descontada do valor do benefício concedido parcela de 1/36 (um trinta e seis avos) para cada mês de continuidade da relação empregatícia.

### **35. Aposentadoria Especial**

- a) A SANEAGO se compromete a avaliar todos os casos anteriores a Emenda Constitucional 103/2019 de 12 de novembro de 2019 e na medida do possível, de acordo com as regras estabelecidas pelo INSS e necessidade da empresa fazer o remanejamento de aposentados especiais.

### **36. Plano de Participação nos Resultados**

- a) A SANEAGO está elaborando política de revisão do Plano de Participação nos Resultados, com a qual se compromete a dar publicidade aos termos da proposta bem como o montante de participação a ser distribuída entre os empregados ao final da apuração dos resultados de cada exercício.

### **37. Incentivo Intelectual - RACCS**

- a) A SANEAGO concederá benefício de incentivo à formação intelectual, aos Empregados abrangidos pelo Regulamento de Administração de Carreiras, Cargos e Salários - RACCS,

enquadrados em classe de cargos cujo requisito escolar exija formação em Curso Técnico de Nível Médio, que tenha realizado ou venha realizar, Curso de Especialização, com carga horária mínima de 220 horas, às suas expensas, terá direito a Progressão Horizontal de 03 (três) referências de sua faixa salarial ou equivalente:

- ✓ O benefício será concedido apenas uma vez;
  - ✓ O curso deverá ser reconhecido pelo MEC;
  - ✓ Deverá ser correlato com as atividades desenvolvidas pelo empregado;
  - ✓ Deverá apresentar o Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) ou relatório de aplicabilidade quando o curso não exigir produção de TCC, com tema direcionado às necessidades reais da empresa;
  - ✓ O efetivo emprego do conhecimento do especializado deverá seguir regulamentação da Empresa;
  - ✓ O benefício deverá ser requerido pelo empregado, e conter cópia do certificado de conclusão devidamente autenticado, além de cópia do TCC; por meio de processo administrativo devidamente protocolizado.
- b) A SANEAGO concederá benefício de incentivo intelectual aos empregados que fizeram ou vierem a fazer graduação, desde que o cargo ocupado não exija formação em curso superior, concedendo até 03 (três) referências na classe de cargos de cada um, desde que preenchidos os seguintes pré-requisitos:
- ✓ O Curso superior seja reconhecido pelo MEC;
  - ✓ O empregado ser contratado no mínimo a 05 (cinco) anos;
  - ✓ O benefício deverá ser requerido pelo empregado, e conter cópia do certificado de conclusão devidamente autenticado;
- c) A SANEAGO concederá aos empregados que tenham concluído o 2º Grau após o seu ingresso na empresa, que não ocupe cargo cujo requisito exija o 2º grau, acesso a 01 (uma) referência em sua Classe de Cargo. Este benefício não será cumulativo com os benefícios previstos nos Parágrafos Primeiro, Segundo, Quarto.
- d) A SANEAGO concederá aos empregados que tenham concluído curso de formação técnica, após o seu ingresso na SANEAGO, que não ocupe cargo cujo requisito exija formação técnica, acesso a 01 (uma) referência em sua Classe de Cargo. Este benefício não será cumulativo com os benefícios previstos nos Parágrafos Primeiro, Segundo e Terceiro. O benefício tratado neste parágrafo será apenas para 01 (um) curso técnico.
- e) A SANEAGO concederá aos empregados que tenham concluído o ensino fundamental, após o seu ingresso na empresa, acesso a 01 (uma) referência em sua Classe de Cargo. Este benefício não será cumulativo com os benefícios previstos nos Parágrafos Primeiro, Segundo, Terceiro e Quarto.
- f) A SANEAGO, após a assinatura deste Acordo, se compromete a estudar os processos no prazo máximo de 30 (dias), quando isto não ocorrer será pago retroativo à data da protocolização, desde que esta data, seja igual ou inferior ao dia 15, os processos protocolizados após o dia 15, serão pagos a partir do mês subsequente à protocolização.
- g) O benefício de Incentivo Intelectual - RACCS terá reflexo inclusive na tabela complementar.

### **38. Incentivo Intelectual - PCCR**

- a) A G-GDP fará revisão da IN06.0811 que regulamenta a concessão do benefício referente à educação e capacitação, do qual trata o Artigo 70 do PCCR nos seguintes pontos:
- ✓ O benefício para a modalidade de Certificações, item 4.6.1, que prevê carga horária

total de 220 horas em cursos de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional em áreas de interesse da empresa, com aplicabilidade nas atividades laborais do Empregado, poderá ser realizado em 100% de sua carga horária no regime de Educação à Distância (EAD), além da modalidade presencial.

- ✓ Para a solicitação do benefício de Incentivo Intelectual na modalidade de Certificação o empregado deverá ter no mínimo 2 anos de contrato com a empresa.
  - ✓ O empregado beneficiário do Incentivo Intelectual, salvo por interesse da empresa, não poderá solicitar transferência de sua UO pelo período mínimo de 1(um) ano, ficando sujeito ao cancelamento do benefício.
  - ✓ Haverá uma lista positiva de cursos validados pela G-GDP que porá ser atualizada de acordo com a demanda apresentada.
- b) Os benefícios referentes à educação e capacitação previstos no Art. 70 do PCCR, poderão ser requisitados em um intervalo de quatro em quatro anos.
- c) Os benefícios referentes à educação e capacitação na modalidade Doutorado, Mestrado e Pós-Graduação Lato Sensu, previstos no Art. 70 do PCCR, passarão a contemplar todos os empregados enquadrados no referido plano.

### **39. Acesso à Tabela complementar**

Os empregados da empresa acessarão a tabela complementar mediante as seguintes condições:

- a) Terá acesso à Tabela Salarial Complementar os empregados que atingirem e permanecerem, por no mínimo 2 (dois) anos, no final de sua carreira (último Nível estabelecido para sua Carreira, Referência “J” do Grupo Salarial correspondente), conforme Tabela Salarial e regulamentação constante do plano de carreira do regulamento de Administração de Carreiras e Cargos e Salários.
- b) Para acessar a Tabela Salarial Complementar o empregado deverá cumprir, obrigatoriamente, estágio mínimo de 2 anos na posição salarial correspondente ao final de Carreira (último Nível da carreira e referência “J” do Grupo Salarial correspondente), contados a partir de janeiro de 2006.
- c) O estágio de 2 anos, exigido na alínea “b”, somente será considerado se cumprido pelo empregado no exercício ininterrupto de suas atividades normais na empresa. Contratos interrompidos ensejam novo estágio pelo mesmo período.
- d) Ao adquirir as condições previstas nas alíneas acima, o empregado terá acesso automático à Tabela Salarial Complementar, migrando da última referência da sua tabela salarial, referência “J”, para a referência inicial “Ca” do Grupo Salarial do mesmo nível correspondente ao nível final de sua Carreira na Tabela salarial do PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.
- e) Após o acesso na Tabela Salarial Complementar, Referência inicial “Ca”, a evolução do empregado nas Referências salariais subsequentes dar-se-ão automaticamente, correspondente a uma (01) Referência a cada 2 (dois) anos de serviço completos e ininterruptos prestados à SANEAGO e limitado ao teto do Grupo Salarial que se encontrar, Referência “Ce”.

### **40. Transferência Voluntária**

- a) A SANEAGO concederá transferência voluntária nos termos dos editais de concurso.
- b) As transferências serão avaliadas a partir de banco de transferências espontânea, desde que, além do requisito temporal previsto em edital, atenda aos seguintes critérios:
  - ✓ Exista vaga na cidade de destino;
  - ✓ Não gere déficit no quadro de lotação da cidade de origem;
  - ✓ Não haja cadastro de reserva de concurso público na cidade de destino.

#### **41. Antecipação de Quinquênio**

- a) A SANEAGO manterá a antecipação de quinquênio na forma prevista no seu Regulamento de Administração de Carreiras e Cargos e Salários.

#### **42. Privatização**

A SANEAGO se compromete a se manter com capital majoritariamente público, jamais desenvolvendo ações fora do previsto em sua lei geral de criação, Lei Estadual nº 6.680, de 13 de setembro de 1967.

#### **43. Assuntos gerais**

- c) A SANEAGO irá propor alternativa para o transporte de Operadores de Sistemas/Agentes de Operação que trabalham em ETA`s, ETE`s e Estações Elevatórias em regiões afastadas.
- d) A SANEAGO arcará com as despesas dos exames toxicológicos de motoristas profissionais a serviço da empresa.
- e) A SANEAGO fará estudo de viabilidade, em um período de 9 (nove) meses, para aquisição de seguro corporativo, civil e coletivo para todos os empregados que possam vir a ser responsabilizados civil ou criminalmente no exercício de suas funções.
- f) A SANEAGO fará revisão nas Instruções Normativas que regulam o Incentivo Intelectual considerando a Resolução CNE/CES - MEC nº 1 de 06/04/2018 que estabelece diretrizes e normas para cursos de pós-graduação lato sensu denominados cursos de especialização e prevê a opção pela não apresentação de Trabalho de Conclusão de Curso. No entanto, para a concessão do benefício a SANEAGO continuará exigindo apresentação de relatório de aplicabilidade ao superior hierárquico e banca designada pela Superintendência de Recursos Humanos para avaliação.
- g) A SANEAGO irá retomar a avaliação dos pedidos de licença para interesse particular de maneira que o fluxo estabeleça pareceres de toda a cadeia de gestores constando as implicações no Plano de Lotação.
- h) A Saneago dará continuidade ao estudo para proposição de modelo que considere a atuação e desempenho dos empregados em funções de gestão, técnica e/ou acúmulo de função para as movimentações no plano carreira e demais pontos dos planos de cargos e salários, considerando a descontinuidade da incorporação de gratificação e/ou adicional de dupla função ocorrida a partir do ACT 2020.

#### **44. Conquistas anteriores**

- a) Ficam mantidas todas as conquistas anteriores, desde que não tenham sido excluídas ou alteradas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **45.Vigência**

- a) Este **ACORDO COLETIVO** terá vigência até 31 de maio de 2023.

E por estarem justas e acordadas, as partes firmam este Acordo, em 03 (três vias) de igual teor para todos os efeitos legais, diante das testemunhas a seguir nomeadas.

Goiânia, 08 de outubro de 2021.

#### **ACORDANTES**

Ricardo José Soavinski  
Diretor Presidente

Hugo Cunha Goldfeld  
Diretor Comercial

Silvana Canuto Medeiros  
Diretor de Gestão Corporativa

Paulo Rogério Bragatto Battiston  
Diretor de Financeiro, de Relações com  
Investidores e Regulação

Mauro Aparecido Lessa de Souza

Fernando Cozzetti Bertoldi de Souza

Diretor de Produção

Diretor de Expansão

Ariana Garcia do Nascimento Teles  
Procuradora Jurídica

Mônica Cristina Mendes Galvão  
Conselheiro de Administração

PELO STIUEG

João Maria de Oliveira  
Diretor Executivo

Washington Fraga Guimarães  
Diretor Executivo

TESTEMUNHAS

1ª. \_\_\_\_\_ - RG: \_\_\_\_\_

2ª. \_\_\_\_\_ - RG: \_\_\_\_\_

PROPOSTA ACT 2021/2023