

PAUTA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

ITEM 1 – MANUTENÇÃO DE BENEFÍCIOS:

A Cesan se compromete a manter todos os benefícios dos acordos coletivos anteriores.

ITEM 2 – REAJUSTES CLÁUSULAS ECONÔMICAS:

A CESAN se compromete a reajustar os salários de forma linear de toda a categoria conforme indicador inflacionário proposto pelo sindicato (IPCA), referente ao período de 01/05/2025 a 30/04/2026 sendo essa recomposição extensiva a todos os benefícios sociais de natureza econômica em 01/05/2026, salvo disposição em contrário, mais benéfica ao conjunto de trabalhadores.

A empresa se compromete a conceder 5% (cinco por cento) a título de ganho real ao conjunto dos trabalhadores da empresa, considerando a trajetória positiva dos indicadores econômicos e financeiros de suas contas patrimoniais e de resultado.

ITEM 3 – VALIDADE DO ACORDO E ULTRATIVIDADE:

Este acordo coletivo tem validade de 1 de maio de 2026 a 30 de abril de 2027, no entanto, seus benefícios estão garantidos até a aprovação de novo acordo coletivo de trabalho e/ou aditivos acordados entre as partes.

Parágrafo Primeiro: As partes acordam que, findo o prazo de vigência estabelecido no caput, todas as cláusulas sociais e econômicas deste instrumento permanecerão em pleno vigor e eficácia até que seja celebrado um novo Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva, ou até que ocorra o trânsito em julgado de eventual Dissídio Coletivo.

Parágrafo Segundo: A manutenção da eficácia das normas aqui pactuadas visa garantir a continuidade das condições de trabalho e a segurança jurídica das relações laborais durante o período de negociação da nova data-base, em conformidade com a autonomia da vontade coletiva (Art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal).

ITEM 4 – DATA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

A CESAN efetuará o pagamento dos salários e dos benefícios de natureza alimentar (Auxílio Alimentação e Auxílio Refeição) de todos os seus empregados, impreterivelmente, até o último dia útil do mês de competência.

Parágrafo Primeiro: O crédito referente ao Auxílio Alimentação e/ou Refeição deverá estar disponível para utilização pelos trabalhadores na mesma data

estabelecida no caput, de forma a garantir a antecipação necessária para o mês subsequente.

Parágrafo Segundo: Caso o último dia do mês coincida com sábado, domingo ou feriado (estadual ou federal), o pagamento de que trata esta cláusula deverá ser antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo Terceiro: O descumprimento dos prazos estabelecidos nesta cláusula sujeitará a Companhia ao pagamento de multa de 10% sobre o valor devido, revertida em favor do empregado prejudicado, sem prejuízo da correção monetária legal.

ITEM 5 – DIÁRIAS:

A empresa promoverá o reajuste das diárias, compreendendo despesas de pernoite e refeições, corrigidos em 30%, a ser aplicado sobre as diárias a partir de 1º de maio de 2026.

A empresa se compromete a pagar 30% a mais no valor da diária quando as viagens tenham como destino: Grande Vitória, Litoral e regiões turísticas como Domingos Martins, Santa Teresa, Venda Nova do Imigrante, Itaúnas, Conceição da Barra, Guarapari, Anchieta e Piúma.

ITEM 6 –AUXÍLIOS ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO - PAT

A Cesan se compromete a reajustar o auxílio alimentação/refeição em 10% (dez por cento).

A CESAN facultará aos seus empregados a livre escolha da proporcionalidade entre os benefícios de Auxílio Alimentação (gêneros in natura) e Auxílio Refeição (pronto consumo), sobre o valor total do benefício mensal concedido. O benefício auxílio alimentação e refeição será creditado em sua totalidade inclusive durante o período de férias regulamentares, sem qualquer tipo de desconto ou suspensão proporcional aos dias de descanso.

Parágrafo Primeiro: O empregado poderá definir, no ato da contratação ou semestralmente (junho e dezembro), o percentual de crédito que deseja destinar para cada modalidade, respeitando-se o valor facial total estabelecido neste Acordo Coletivo.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa utilize sistema de cartão único (cartão flexível), a migração de saldo entre as funções "Alimentação" e "Refeição" poderá ser feita diretamente pelo empregado via aplicativo, garantindo a autonomia no gerenciamento de suas despesas alimentares.

Parágrafo Terceiro: A opção exercida pelo trabalhador não altera a natureza indenizatória do benefício, permanecendo este isento de encargos sociais e não

integrando o salário para qualquer fim, nos termos da Lei do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

ITEM 7 – CESTA NATALINA:

A Cesan se compromete a conceder cesta natalina no dia 01 de dezembro, no mesmo valor do auxílio alimentação/refeição para todos os empregados.

ITEM 8 – REVISÃO DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÕES - PCR:

A Cesan se compromete a criar até dezembro de 2026 comissão paritária permanente para acompanhamento e melhorias do PCR, em especial, em relação aos itens abaixo apontados:

- a) Incluir no conceito de salário base a rubrica da curva de maturidade até dezembro/2027;
- b) Acabar com o teto do PCR ampliando os níveis de cada faixa para atender os trabalhadores de fora de faixa;
- c) Aumentar o número de níveis salariais na tabela em vigor para oportunizar crescimento a todos os empregados e adequar a mesma as novas regras da previdência social;
- d) Promoção de merecimento para todos os empregados que atendam aos critérios previstos no PCR independente de limite orçamentário e/ou revisão da forma de distribuição dos valores;
- e) Corrigir distorção nas Carreiras de analista de serviço social e jornalista. (a redução na tabela salarial desses profissionais foi de mais de 40% frente os demais analistas no PCR de 2014, devido à redução da carga horária desses profissionais por exigência legal);
- f) Equiparação salarial do ANALISTA DE SUPORTE com o ANALISTA DE SANEAMENTO;
- g) Igualar/unificar todas as categorias de operadores e assistentes operacionais e administrativos extinguindo as classes A, B, C e D, tornando todos os operadores no mesmo nível e cumprir os regramentos referentes à reclassificação das ETA's reclassificando também os operadores;
- h) Outros itens referentes à: classificação de carreiras, classificação de ETA's, transferências de acordo com a residência do empregado, descritivo de função e cargo, comissão paritária para realização da

avaliação de desempenho, fim da diferença entre operacional e administrativo ou adoção de critérios objetivos etc.

ITEM 09 – AUXÍLIOS EDUCACIONAIS:

A Cesan se compromete a criar o auxílio educação no valor de 100 VRTE's, até a conclusão do Ensino Fundamental I.

A Cesan se compromete a aumentar o valor do auxílio creche/babá para 300 VRTE's.

ITEM 10 – QUALIFICAÇÃO TÉCNICA

A Cesan se compromete a ampliar a norma de Auxílio Educação, permitindo o pagamento de mensalidade e flexibilização de horário de trabalho, para que os empregados das carreiras de nível médio e técnico possam realizar cursos de graduação e especialização *Lato e Stricto Sensu*.

ITEM 11 – JORNADA, FOLGAS E COMPENSAÇÕES:

A Cesan se compromete a ampliar a flexibilização do horário de entrada e saída em até 60 minutos, ou seja: entrada entre 07h e 09h e saída entre às 16h e 18h.

A Cesan se compromete a ampliar para 6 (seis) as folgas anuais previstas no item 6.1.4 da norma de frequência praticada pela empresa igualando tal benefício ao dos servidores do Estado (artigo 32 da lei 46/1994 – Estatuto dos Servidores Públicos do Estado);

A Cesan se compromete a autorizar o fracionamento do 6.1.4 em saldo de horas para que o empregado possa usá-lo por expediente.

A Cesan se compromete a permitir utilização de até 03 (três) dias de 6.1.4. consecutivos no mesmo mês.

A Cesan se compromete a tornar opcional a adesão aos dias pontes entre feriados.

A Cesan se compromete a dispensar os empregados da compensação dos dias pontes (para as funções que são abrangidas por tal benefício) referentes aos dias 24 de dezembro, segunda feira de carnaval, quarta-feira de cinzas, e 31 de dezembro, bem como ampliar para 05 meses (150 dias) o prazo para compensação das horas devidas;

A Cesan se compromete a permitir a compensação de até 02 horas por dia;

A Cesan se compromete para ampliar os dias de folga para doação de sangue para até 04 dias por ano, 01 dia por cada doação.

ITEM 12 – LICENÇA MENSTRUAL

A Cesan se compromete conceder até 02 (dois) dias consecutivos por mês para empregada que apresente laudo médico comprovando sintomas severos decorrentes do período menstrual. Geralmente ocorre com mulheres que sofrem com Endometriose, Adenomiose e/ou miomas. Deverá ser apresentado laudo médico com CID informando a condição à Medicina do Trabalho.

ITEM 13 – LICENÇA SEM VENCIMENTOS (INTERESSE PARTICULAR)

A CESAN garantirá ao empregado o direito à licença sem remuneração para o trato de interesses particulares, observadas as seguintes condições:

1. Obrigatoriedade e Prazo:

Fica assegurada a concessão de licença sem vencimentos, por um período de até 01 (um) ano, prorrogável por igual período, ao empregado que conte com, no mínimo, 60 (sessenta) meses de efetivo exercício na Companhia.

Parágrafo Único: O pedido deverá ser formalizado com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, não podendo a empresa indeferir o pleito, salvo em situações de calamidade pública ou falta de pessoal técnico insubstituível no quadro, devidamente comprovada.

2. Manutenção do Plano de Saúde:

Durante o período de licença, o empregado poderá optar pela manutenção do Plano de Saúde e Odontológico oferecido pela Companhia, desde que assuma o pagamento integral das mensalidades (cota empregado + cota patronal), além das coparticipações por uso.

O pagamento deverá ser efetuado mensalmente via boleto bancário ou depósito em conta específica da CESAN/Operadora, sob pena de cancelamento do benefício em caso de inadimplência superior a 30 dias.

3. Manutenção do Plano de Previdência Complementar:

Durante o período de licença, o empregado poderá optar pela manutenção do Plano de Previdência Complementar oferecido pela Companhia, desde que assuma o pagamento integral da patrocinadora (cota empregado + cota patronal).

O pagamento deverá ser efetuado mensalmente via boleto bancário ou depósito em conta específica da CESAN/Operadora, sob pena de cancelamento do benefício em caso de inadimplência superior a 30 dias.

4. Suspensão Contratual:

A licença implica na suspensão do contrato de trabalho. Portanto, não haverá pagamento de salários, auxílio alimentação, vale-transporte ou depósitos de

FGTS, e o período não será computado para fins de férias, 13º salário ou anuênios.

4. Retorno ao Trabalho:

O empregado poderá solicitar o retorno antecipado às suas atividades a qualquer tempo, devendo a CESAN reintegrá-lo ao cargo de origem (ou equivalente) no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a comunicação oficial.

ITEM 14 – PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS

A Cesan se compromete a pagar as horas extras dos sábados com adicional de 100% (cem por cento) e domingos e feriados a 120% (cento e vinte por cento).

ITEM 15 - PLANO DE SAÚDE:

A Cesan se compromete a incluir implante dentário no rol de cobertura do plano odontológico, com o limite de 05 (cinco) implantes por ano;

A Cesan se compromete a pagar 100% das despesas administrativas do Plano de Saúde Viva +, atualmente a CESAN paga 50% das despesas administrativas, entretanto esse percentual não tem sido o suficiente para garantir o bom funcionamento do Plano de Saúde, isso porque com o envelhecimento da categoria, a alta sinistralidade e o custo dos serviços de saúde, a tendência é aumentar cada vez mais os custos do referido Plano.

ITEM 16 – PLANO DE PREVIDÊNCIA:

A Cesan se compromete a realizar estudo de viabilidade de migração do plano I (BD) para o plano II (CV);

A Cesan se compromete a buscar meios para diminuir a taxa de administração do plano I Benefício Definido;

A Cesan se compromete a ampliar a sua contribuição na CapitalPrev no Plano II (CV) em até 10% (dez por cento) como ocorre no BANDES e no BANESTES;

ITEM 17 – LICENÇA PRÊMIO

A Cesan se compromete a não descontar pontos da licença prêmio, em especial das mulheres, em decorrência da apresentação de atestados médicos, atestado de acompanhamento, declaração médica e/ou declaração de acompanhamento, ou seja, para tratamento de assuntos relacionados a saúde dos empregados e dos seus dependentes.

ITEM 18 – LIMITE DE DECLARAÇÕES MÉDICAS

A Cesan se compromete a retirar o limite de apresentação de declaração médica de até 24 horas por mês, para os trabalhadores que ingressaram na Empresa após 2020. Essa redução atinge 06 trabalhadores.

ITEM 19 – FIM DAS TERCEIRIZAÇÕES E REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO:

A Cesan se compromete a manter os postos de trabalho existentes na empresa, sejam eles de caráter operacional ou administrativo, objetivando a manutenção do nível de emprego da empresa, através de estratégias de readequação e realocação dos profissionais que estão/estarão submetidos às mudanças de natureza permanente, tais como:

- a) Dos empregados lotados em áreas que venha a sofrer terceirizações ou parcerias público-privadas;
- b) Dos empregados lotados nos municípios em que a empresa não conseguiu celebrar contrato de programa;
- c) Dos empregados lotados nos processos relativos a coleta e tratamento de esgoto, processo esse que passará a ser desenvolvido pela PPP;

A Cesan se compromete a tornar obrigatório a motivação para eventual dispensa de qualquer empregado da companhia, em virtude da sua admissão via concurso público, devendo ser garantido o direito à ampla defesa e ao contraditório, especialmente através de processo Administrativo Disciplinar, sem prejuízo de outras eventuais formas de defesa adotadas pelo empregado.

A Cesan se compromete a realizar concurso público até janeiro de 2027;

A Cesan se compromete a manter a primarização das atividades de manutenção e operação da produção de água na Grande Vitória sistemas Jucu e Santa Maria;

A Cesan se compromete a primarizar as ETA's que foram terceirizadas preenchendo todas as vagas por concurso público até junho de 2027.

ITEM 20 – EMPREGADOS A DISPOSIÇÃO DO SINDAEMA

A CESAN se compromete a criar regra para promoção por desempenho para liberados do sindicato.

Parágrafo Primeiro – Em conformidade com a legislação supracitada, a CESAN concorda em manter 01 (um) empregado a disposição da **Entidade de Classe Nacional/Regional/Interestadual** e outro para a Entidade de Classe Estadual, para o exercício da função de Diretor. *(Ajuste nos nomes das Entidades Nacional e estadual).*

ITEM 21 – GARANTIA DE EMPREGO AOS REPRESENTANTES NOS CONSELHOS

A CESAN assegura estabilidade provisória no emprego a todos os empregados eleitos pelos trabalhadores para ocupar cargos de titulares e suplentes nos seguintes órgãos colegiados:

Conselho de Administração da CESAN;

Conselho Deliberativo da Fundação CapitalPrev;

Conselho Fiscal da Fundação CapitalPrev;

Parágrafo Primeiro: A estabilidade de que trata esta cláusula terá início a partir do registro da candidatura e se estenderá até 01 (um) ano após o término do mandato, nos mesmos moldes garantidos aos dirigentes sindicais pelo Art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal e pelo Art. 543 da CLT.

Parágrafo Segundo: Durante o período de estabilidade, o empregado não poderá ser dispensado sem justa causa, nem sofrer transferências ou alterações contratuais que prejudiquem o exercício de sua representação, salvo por falta grave devidamente apurada em inquérito judicial ou processo administrativo interno com ampla defesa.

Parágrafo Terceiro: Esta garantia aplica-se inclusive no caso de extinção do mandato por motivos alheios à vontade do representante, mantendo-se a proteção até o prazo final previsto no Parágrafo Primeiro.

ITEM 22 – CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Fica garantida a participação de um representante dos empregados, escolhido pelo voto desses em eleição direta, para participar do Conselho de Administração da CESAN.

Caberá ao SINDAEMA, em conjunto com as entidades Associação dos Empregados da CESAN – AEC, e Fundação Assistencial dos Empregados da Cesan – CAPITALPREV, elaborar o Regimento Interno do Processo eleitoral, nos termos da lei 13.303/2016, dando conhecimento a Diretoria da Cesan.

É de competência exclusiva do Sindaema e implementação do processo eleitoral, apuração e aclamação dos votos **(Cláusula do ACT/2004)**

ITEM 23 – JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS ANALISTA DE SERVIÇO SOCIAL E ANALISTA DE COMUNICAÇÃO

Fica estabelecido entre as partes signatárias deste Acordo Coletivo de Trabalho a manutenção da redução da Jornada de Trabalho dos empregados que exercem exclusivamente as funções de Analista de Serviço Social, manutenção

das 30 (trinta) horas semanais, e dos Analistas de Comunicação Social, manutenção das 25 (vinte e cinco) horas semanais, sem prejuízo da remuneração atualmente percebida, conforme determina a Lei.

Parágrafo 1º – A manutenção da redução da jornada não implicará em redução salarial ou em qualquer outro direito previsto em lei, contrato individual de trabalho, convenção ou acordo coletivo anterior.

ITEM 24 – PARÂMETROS MÍNIMOS PELAS EMPRESAS CONTRATADAS PELA CESAN

Fica estabelecido entre as partes que a CESAN se compromete a adotar em seus editais de licitação para contratação de empresas terceirizadas que prestam quaisquer serviços de saneamento básico (incluindo obras de saneamento), conforme tabela de salários e benefícios a ser negociada e aditivada a este ACT.

ITEM 25 – JORNADA DE TRABALHO DOS EMPREGADOS E/OU FAMILIARES DOS EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA:

A Cesan se compromete criar comissão paritária para regulamentar o teletrabalho e/ou trabalho híbrido para os empregados em que as atividades laborais forem compatíveis com tais modalidades, priorizando as pessoas com deficiência e cuidadores de pessoas com deficiência.

ITEM 26 – TRABALHO HÍBRIDO

A Cesan se compromete a criar comissão paritária para regulamentar o trabalho híbrido: para todos os trabalhadores, especialmente quando ocorrer a centralização das unidades administrativas no Edifício Muniz Freire, para propiciar menor impacto na vida dos trabalhadores que passarão a trabalhar na Cidade Alta/Centro de Vitória.

A Cesan se compromete a conceder Auxílio Home Office, ou seja, oferecer apoio com a instalação do home office, fornecendo computador, móveis e cadeiras e internet de alta velocidade.

ITEM 27 – COMISSÃO PERMANENTE DE ACOMPANHAMENTO DE MUDANÇAS ESTRUTURAIS

A CESAN e o SINDAEMA instituem, por meio deste instrumento, a Comissão Permanente de Acompanhamento de Mudanças Estruturais, com o objetivo de monitorar, analisar e debater os impactos das Parcerias Público-Privadas (PPPs), processos de terceirização e rearranjos econômicos e organizacionais na Companhia.

Parágrafo Primeiro: A Comissão terá caráter paritário e consultivo, sendo composta por:

03 (três) representantes indicados pelo SINDAEMA;

O Conselheiro(a) de Administração eleito(a) pelos empregados, na qualidade de membro nato e facilitador de informações;

Até 04 (quatro) representantes indicados pela Diretoria da CESAN, preferencialmente das áreas de Planejamento, Operações e Recursos Humanos.

Parágrafo Segundo: A Comissão reunir-se-á ordinariamente de forma bimestral, ou extraordinariamente sempre que houver anúncio de novas modelagens de concessão ou mudanças estruturais que impactem a rotina ou a estabilidade do quadro de pessoal.

Parágrafo Terceiro: É dever da CESAN fornecer à Comissão, respeitando o sigilo empresarial e as normas de governança, relatórios e estudos técnicos que subsidiem o acompanhamento das metas das PPPs e o plano de cargos em áreas afetadas por rearranjos econômicos.

Parágrafo Quarto: As conclusões e recomendações da Comissão serão encaminhadas formalmente à Diretoria do SINDAEMA e ao Conselho de Administração para ciência e deliberação sobre medidas mitigadoras de impactos aos trabalhadores.

ITEM 28 – PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E ELEITORAL

A CESAN compromete-se a manter um ambiente de trabalho isento de todas as formas de violência e assédio, assegurando o respeito à dignidade humana e à liberdade de consciência, conforme as diretrizes da Convenção 190 da OIT.

Parágrafo Primeiro – Definições: Para fins desta cláusula, considera-se:

Assédio Moral: Conduta abusiva e reiterada que atente contra a integridade psíquica ou física do trabalhador, degradando o ambiente de trabalho.

Assédio Sexual: Comportamento de natureza sexual, verbal ou físico, indesejado, que cause constrangimento ou humilhação à vítima.

Assédio Eleitoral: Toda prática de coação, intimidação, ameaça ou promessa de vantagem no intuito de influenciar ou manipular o voto, apoio ou manifestação política do trabalhador.

Parágrafo Segundo – Ações de Prevenção: A Companhia, em conjunto com o SINDAEMA, realizará anualmente campanhas educativas e treinamentos obrigatórios para gestores e empregados sobre ética e respeito à diversidade política e de gênero.

Parágrafo Terceiro – Canal de Denúncia e Acolhimento: A CESAN manterá canal de denúncias seguro, garantindo o anonimato e a proteção contra represálias aos denunciantes (vítimas ou testemunhas). Todas as notícias de assédio serão apuradas por comissão paritária com participação de representante do Sindicato.

Parágrafo Quarto – Estabilidade à Vítima: Será garantida a estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses à vítima cuja denúncia de assédio for confirmada, visando sua recuperação e reintegração plena ao ambiente de trabalho.

Parágrafo Quinto – Neutralidade nas Eleições: É vedado à CESAN e seus gestores promover, no local de trabalho ou em grupos de comunicação da empresa, qualquer tipo de propaganda partidária ou pressão ideológica que configure assédio eleitoral.