ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO – CET, CNPJ 47.902.648/0001-17, sociedade de economia mista, estabelecida nesta capital, na Rua Barão de Itapetininga n° 18, Centro, CEP 01042-000, neste ato representada por seu **Diretor Presidente, MILTON ROBERTO PERSOLI**, brasileiro, viúvo, engenheiro, portador do RG n° 9.557.801-8 e do CPF/MF n° 043.058.288-98, doravante designada **COMPANHIA,** o **SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SEESP,** CNPJ 62.637.137/0001-09, entidade sindical de primeiro grau, representativa da categoria profissional dos engenheiros no Estado de São Paulo, estabelecida nesta capital, na Rua Genebra, 25 – Bela Vista - CEP 01316-901, neste ato representado por seu **Presidente, Eng.º MURILO CELSO DE CAMPOS PINHEIRO**, brasileiro, divorciado, engenheiro eletricista, portador do RG nº 6.327.333 SSP/SP e do CPF/MF nº 952.322.818-87, doravante designado **SINDICATO,** firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o presente Acordo Coletivo de Trabalho mediante as cláusulas abaixo que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, a saber:

I. DOS PRINCÍPIOS

1. Declaração de Princípios

1.1 A relação empresa - empregados pautar-se-á pelos seguintes princípios:

a) Respeito e valorização das pessoas nas relações de trabalho;
b) Disciplina e atendimento aos objetivos negociais;
c) Ênfase básica e primordial ao interesse da população no que tange à melhoria da qualidade de vida (atuação significativa no andamento, fluidez, segurança, fiscalização e educação de trânsito);
d) Justa contrapartida (salários, benefícios e condições de trabalho) pelos resultados oferecidos à Cidade.

1.2 Informação e Cidadania

A COMPANHIA aplicará em suas políticas e ações de integração, educação, treinamento e lazer dos empregados, questões relacionadas ao comportamento ético, desigualdades sociais e de gênero, sexo, raça e deficiência física e mental, visando o fortalecimento de comportamentos e condutas sociais solidárias e responsáveis.

II – DO ÍNDICE ECONOMICO

2. Reajuste Salarial

2.1 A COMPANHIA concederá reajuste salarial de 3,04% (três virgula zero quatro por cento) a ser aplicado sobre os valores de todos os salários vigentes em 30 de abril de 2018.

2.2 O índice constante no item 2.1 será aplicado na mesma data e nos mesmos valores na grade salarial constante do Plano de Cargos, Carreira e Salários.

2.3 O Piso Salarial será o menor salário da tabela de salários da COMPANHIA, com a aplicação do índice previsto na Cláusula 2.1.

2.2 A companhia pagará os valores retroativos em agosto de 2018.

2.4 Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS

2.4.1 A COMPANHIA aplicará anualmente, um percentual do valor de sua folha de pagamento para viabilização dos processos de evolução por antiguidade ou por mérito, desde que tenha disponibilidade orçamentária.

2.4.2 Será garantida a manutenção e participação do SEESP e da comissão de estudos do PCCS visando a avaliação da carreira de Engenheiro, que ora vem se reunindo para debater e deliberar sobre o tema.

2.4.3 A COMPANHIA implantará o novo modelo de PCCS. Tal implantação ocorrerá após a aprovação da comissão paritária do PCCS, Diretoria Plena da Companhia, Conselho de Administração e JOF.

3. Programa de Participação nos Resultados - PPR

3.1 A COMPANHIA promoverá a renovação do Programa de Participação nos Resultados - PPR para vigorar no ano de 2019, observados os seguintes parâmetros gerais:
a-) A medição do PPR deverá ser feita no período de fevereiro a novembro de 2019, com pagamento final em dezembro de 2019;
b-) Em julho de 2019, independentemente de apuração de metas, a COMPANHIA pagará aos seus empregados 50% (cinquenta por cento) do valor contido na letra "c" desta cláusula.
c-) O valor do PPR será proporcional aos desempenhos apurados face às metas estabelecidas e não excederá a R$ 5.034,87 (cinco mil e trinta e quatro reais e oitenta e sete centavos);
d-) O PPR estará condicionado ao alcance de metas especificas para os indicadores que comporão o Programa;
e-) O pagamento do PPR será processado no ano de 2019 de acordo com os critérios a serem estabelecidos em Acordo Específico do Programa de Participação nos Resultados.
f-) Observados estes parâmetros, o acordo do PPR e os critérios que o regerão serão detalhados por uma Comissão integrada por representantes da COMPANHIA, do SINDVIARIOS e SEESP.
g-) O valor do PPR referente ao exercício de 2020 será discutido na data-base de 2019.

III- DAS VANTAGENS TRABALHISTAS

4. Data de Pagamento

4.1 Os salários serão pagos aos empregados até o último dia útil do mês de competência.

4.2 A companhia se compromete a avaliar a possibilidade de alteração da data de pagamento para o penúltimo dia útil na data base de 2019.

5. Adiantamento Quinzenal

5.1A COMPANHIA pagará, até o dia 15 (quinze) de cada mês, 40% (quarenta por cento) do

salário nominal do empregado, o título de adiantamento salarial, na forma da legislação vigente, não efetuando descontos decorrentes de erros do processamento da folha de pagamento.

5.2 O adiantamento quinzenal de salário será descontado, no final de cada mês, do salário mensal devido ao empregado.

6. Primeira Parcela do 13º Salário

6.1 A primeira parcela do 13° (décimo terceiro) salário será paga até o dia 30 de junho dos anos abrangidos pelo presente Acordo.

6.2 Estão excluídos deste pagamento os empregados que na referida data estiverem em período de experiência.

7. Início de Férias/Período de Férias

7.1 As férias não poderão iniciar-se aos sábados, domingos, dias de folgas, feriados ou em dias já compensados, ficando a critério do empregado a escolha da data do início das mesmas, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

7.2 Será garantido aos empregados o revezamento de férias nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

7.3 Nos casos excepcionais em que ocorra parcelamento de férias aplicam-se a ambos os períodos as regras previstas no item 7.1.

7.4 Aos membros de uma mesma família que trabalhem na COMPANHIA será avaliada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período, respeitadas as regras do item 7.1 e 7.2.

7.5 Quando o retorno das férias do empregado se der em final de semana, fica a companhia proibida de escalá-lo para trabalho em regime de horas extras neste específico fim de semana.

7.6 Será permitido, mediante autorização expressa do empregado envolvido, o parcelamento de férias, inclusive aos maiores de 50 anos, desde que cumprido os requisitos previstos na Norma Interna Administrativa 033 "Programação e Concessão de Férias".

8. Adicional de Férias

8.1 Por ocasião do gozo de férias, ainda que coletivas, indenizadas ou proporcionais, em caso de dispensa, será devido o pagamento de adicional de férias em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor devido ao empregado, a esse título já incorporado o adicional de férias previsto no inciso XVII, do artigo 7° da Constituição Federal.

8.2 O pagamento das férias e adicional de que trata o item 8.1 desta cláusula, será efetuado com 3 (três) dias úteis de antecedência da data de início das férias.

9. Horas Extras

9.1 A COMPANHIA evitará ao máximo o trabalho em regime de horas extras e, quando houver necessidade, fica acordada a prorrogação da jornada de trabalho, respeitando-se os limites legais, sendo as mesmas remuneradas, considerando-se o período entre o dia 11 do mês anterior e o dia 10 do mês de competência para fins de pagamento de salários, obedecendo aos seguintes critérios:

a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras trabalhadas em dias úteis;
b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias já compensados ou em dias de folga do empregado, observado seu respectivo regime de trabalho;
c) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias úteis, que excederem a 44ª (quadragésima quarta) hora, apuradas no período de aferição da frequência e desde que tenham sido realizadas em dias úteis de trabalho.

9.2 Aos empregados que prestarem horas extras fica assegurada a concessão de auxílio-refeição, obedecendo-se os seguintes critérios:

a) Nos dias úteis: 1 (um) vale refeição a partir da 10ª (décima) hora trabalhada, em regime de hora extra, computada a jornada normal de trabalho;
b) Nos dias de folga: 1 (um) vale refeição, após o término da jornada correspondente a do empregado e outro adicional a partir da 10ª (décima) hora trabalhada;
c) A COMPANHIA disponibilizará o crédito correspondente aos vales refeição conforme letras "a" e "b" acima, em cartão magnético em razão das horas extras prestadas e apuradas no sistema de apontamento eletrônico ou em cartão de ponto a ser creditado no 5° dia útil do mês subsequente ao da aferição.

10. Adicional por Tempo de Serviço

10.1 Aos empregados detentores do Adicional por Tempo de Serviço cessado em 22 de agosto de 2008, os valores continuarão a ser pagos mensalmente pela COMPANHIA e serão corrigidos, anualmente, pelo mesmo índice e data em que os salários forem reajustados.

11. Adicionais

11.1 Periculosidade e Insalubridade:

Aos empregados que desempenham atividades periculosas ou insalubres, assim enquadradas nos termos da legislação vigente, serão pagos os adicionais correspondentes previstos em Normas legais especificas.

11.2 Noturno

A COMPANHIA pagará adicional noturno no período trabalhado entre 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e 05h00 (cinco horas) do dia seguinte, nele já incluído o adicional legal e/ou constitucional, conforme tabela abaixo:

Horas	Adicional	Redução
0 h 05	0,11	0,08
0 h 10	0,23	0,08
0 h 15	0,34	0,08
0 h 20	0,45	0,08
0 h 25	0,57	0,08
0 h 30	0,68	0,08
0 h 35	0,80	0,17
0 h 40	0,91	0,17
0 h 45	1,02	0,17
0 h 50	1,14	0,17
0 h 55	1,25	0,17
1 h 00	**1,36**	**0,17**
1 h 05	1,47	0,26
1 h 10	1,59	0,26
1 h 15	1,70	0,26
1 h 20	1,81	0,26
1 h 25	1,93	0,26
1 h 30	2,04	0,26
1 h 35	2,16	0,34
1 h 40	2,27	0,34
1 h 45	2,38	0,34
1 h 50	2,50	0,34
1 h 55	2,61	0,34
2 h 00	**2,72**	**0,34**

Horas	Adicional	Redução
2 h 05	2,83	0,42
2 h 10	2,95	0,42
2 h 15	3,06	0,42
2 h 20	3,17	0,42
2 h 25	3,29	0,42
2 h 30	3,40	0,42
2 h 35	3,52	0,52
2 h 40	3,63	0,52
2 h 45	3,74	0,52
2 h 50	3,86	0,52
2 h 55	3,97	0,52
3 h 00	**4,08**	**0,52**
3 h 05	4,19	0,60
3 h 10	4,31	0,60
3 h 15	4,42	0,60
3 h 20	4,53	0,60
3 h 25	4,65	0,60
3 h 30	4,76	0,60
3 h 35	4,88	0,68
3 h 40	4,99	0,68
3 h 45	5,10	0,68
3 h 50	5,22	0,68
3 h 55	5,33	0,68
4 h 00	**5,44**	**0,68**

Horas	Adicional	Redução
4 h 05	5,55	0,76
4 h 10	5,67	0,76
4 h 15	5,78	0,76
4 h 20	5,89	0,76
4 h 25	6,01	0,76
4 h 30	6,12	0,76
4 h 35	6,24	0,86
4 h 40	6,35	0,86
4 h 45	6,46	0,86
4 h 50	6,58	0,86
4 h 55	6,69	0,86
5 h 00	**6,80**	**0,86**
5 h 05	6,91	0,94
5 h 10	7,03	0,94
5 h 15	7,14	0,94
5 h 20	7,25	0,94
5 h 25	7,37	0,94
5 h 30	7,48	0,94
5 h 35	7,60	1,02
5 h 40	7,71	1,02
5 h 45	7,82	1,02
5 h 50	7,94	1,02
5 h 55	8,05	1,02
6 h 00	**8,16**	**1,02**

Horas	Adicional	Redução
6 h 05	8,27	1,10
6 h 10	8,39	1,10
6 h 15	8,50	1,10
6 h 20	8,61	1,10
6 h 25	8,73	1,10
6 h 30	8,84	1,10
6 h 35	8,96	1,20
6 h 40	9,07	1,20
6 h 45	9,18	1,20
6 h 50	9,30	1,20
6 h 55	9,41	1,20
7 h 00	**9,54**	**1,20**

Adicional e Redução demonstrados em horas

11.2.1 Para fins de pagamento, os eventos terão como teto mensal: Adicional Noturno 210,00 horas e a Redução da Hora Noturna 26,67 horas (vinte e seis horas e quarenta minutos).

11.3 Ativação de campo:

A COMPANHIA pagará adicional de ativação de campo no valor de R$ 253,01 (duzentos e cinquenta e três reais e um centavos), aos empregados que trabalharem em campo, desde que sejam atendidos os seguintes critérios e condições:

a) Agentes de Trânsito dos níveis I a IV lotados na DO, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição;
b) Agentes de Trânsito nível V lotados na DO, quando trabalharem em campo pelo menos 6 dias no período de aferição;
c) Gestores de Trânsito nível I lotados na DO, GSI ou GHP, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição;
d) Agentes de Pesquisa lotados na GPL, GED ou GES, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição;
e) Agentes de Manutenção de Sinalização e Técnicos de Sinalização de Trânsito da GSI ou GHP, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição.
f) Agentes de Transporte nível I e II, conduzindo viaturas, efetuando o **Atendimento Inicial a**

Ocorrências na Via Pública, obedecendo aos seguintes critérios:

- A utilização pelos Agentes de Transporte de **uniforme** previsto para o cargo.
- A disponibilização dos seguintes **EPIs/Materiais**: 03 **cones** por viatura, **telefone corporativo** e utilização por parte do Agente de **colete refletivo**.
- O **registro da atividade e das ocorrências** no Boletim de Acompanhamento de Campo – **BAC**. Não havendo disponibilidade de smartphones, deverá ser preenchido formulário específico e posteriormente efetuada sua digitação.
- A **participação** dos envolvidos **no módulo de treinamento** *"Atendimento inicial à ocorrências"*.
- Será efetuado o pagamento do adicional de ativação de campo aos Agentes de Transporte, níveis I e II, quando devidamente capacitados (conclusão do módulo) e disponíveis para o atendimento inicial às ocorrências, por meio de registro no BAC, conforme estipulado em **Acordo Coletivo de Trabalho** vigente, ou seja, **no período de aferição da frequência e o mesmo deverá estar ativo pelo menos 10 dias.**
- Caso o Agente de Transporte identifique algum motivo ou limitação que o impeça de realizar o atendimento inicial a ocorrências, deverá formalizar à GRH/DPD que adotará as providências cabíveis.
- As atividades desempenhadas acima descritas são inerentes ao cargo de Agente de Transporte.

11.3.1 Por força do Artigo 114 do Código Civil, apenas farão jus a verba prevista no caput, os empregados que preencherem os requisitos especificados.

11.4 Adicional de Periculosidade por Condução de Motocicleta:

a) Somente poderão participar da escala para desempenho de atividades operacionais com a condução de motocicletas os Agentes de Trânsito dos níveis II e III, desde que devidamente habilitado e treinado;
b) Poderão participar, excepcionalmente, da escala para desempenho de atividades operacionais com a condução de motocicleta os Agentes de Trânsito dos níveis IV e V, das GES, em razão das atividades da FIZA;
c) O período de aferição será de 11 do mês anterior a 10 do mês subsequente (igual ao controle de frequência);
d) A Companhia se adequará no prazo de 30 dias para cumprimento de disposição legal regida pelo E-social, fixando os empregados nesta atividade sem a realização de rodizio.

11.5 Os adicionais previstos neste capítulo não se incorporam ao salário.

12. Jornada de Trabalho (cláusula provisória)

12.1 As equipes de campo que atuam nas atividades de Operação, Fiscalização de Trânsito e de Obras, compostos normalmente por ocupantes dos cargos de Agentes de Trânsito, Gestor de Trânsito, Agente de Transporte e Operador de Monitoramento e Informação de Trânsito nas

atividades do nível I a IV desta carreira, respeitarão como jornada de trabalho mensal a seguinte escala:

Semana	Dias/Horas
1ª e 3ª	5 dias 6h40**(sendo 40 minutos de intervalo)** e 1 dia 8h40**(sendo 1h00 de intervalo)**
2ª e 4ª	5 dias 6h40 **(sendo 40 minutos de intervalo)**

a) as semanas 1ª e 3ª, bem como a 2ª e 4ª mencionadas nas escalas desta cláusula e seguinte deverão obedecer a ciclos (semanas 1ª, 2ª, 3ª e 4ª) consecutivos, independente do mês calendário.
b) Os intervalos deverão ser gozados em um único período, de forma ininterrupta, após o decurso de pelo menos 50% da jornada de trabalho.

12.1.1 As equipes constantes do item 12.1, quando cumprirem jornada de trabalho de 6h00 de trabalho efetivo, gozarão de 40 minutos para descanso e refeição, tempo este que não será computado na jornada do quadro existente no item 12.1, o que equivale a dizer que, a título de exemplo "o turno que se inicia as 05hs00 e se encerra as 11hs40", sendo que nos dias em que a jornada de trabalho for superior a 6h00 de trabalho efetivo de trabalho os empregados gozarão de 1hs00 para descanso e refeição "o turno se inicia as 05hs00 e se encerra as 13hs40", servindo o exemplo para qualquer outro turno existente.

12.1.2 A ampliação do intervalo legal de 00h15 para 00h40 ora convencionada, nos dias em que a jornada de trabalho for de 06h00 de trabalho efetivo, se dá no interesse dos empregados, tratando-se de condição mais favorável ao trabalhador, tendo em vista as peculiaridades das atividades desempenhadas, especialmente por se tratar de atividade externa, que demanda mais tempo para a fruição do descanso e refeição, sendo insuficientes os 00h15 previstos em lei.

12.2 Os ocupantes do cargo Operador de Monitoramento e Informações de Trânsito, vinculados às atividades de nível I em Postos Avançados de Campo (PAC) respeitarão como jornada de trabalho mensal a seguinte escala:

Semana	Dias/Hora
1ª e 3ª	6 dias 7hs30 **(sendo1h00 de intervalo)**
2ª e 4ª	5 dias 7h30 **(sendo 1h00 de intervalo)**

a) Os intervalos deverão ser gozados em um único período, de forma ininterrupta, após o decurso de pelo menos 50% da jornada de trabalho.

12.3. Será criada uma comissão paritária com a participação de membros escolhidos pela Companhia e Sindicatos para discutir e implantar ou não, no prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da assinatura do presente Acordo, nova jornada de trabalho e os critérios para apuração de eventuais horas extras trabalho. A representação dos trabalhadores na comissão terá membros das áreas operacionais envolvidas.

12.4 Os Sindicatos verificarão qual a melhor forma de consulta aos trabalhadores para deliberações sobre o assunto, sendo que a mesma poderá ser por assembleia ou plebiscito, envolvendo apenas os trabalhadores operacionais atingidos.

12.5 Nos casos de necessidade imperiosa para atender situações motivadas por força maior, que exijam a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, fica acordado que a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado.

13. Ausências Legais

13.1 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e de outras garantias legais:

a) Até 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua dependência econômica;
b) Até 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua dependência econômica, desde que a pessoa falecida tenho residido, até a data do óbito, fora da região metropolitana;
c) 2 (dois) dias em virtude de falecimento de sogro(a);
d) Até 5 (cinco) dias úteis em virtude de casamento civil ou religioso, a partir do dia imediatamente anterior ou do dia do celebração da última cerimônia, a critério do empregado;
e) 01 (um) dia útil para acompanhar exumação de cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que tenha convivido, comprovadamente, sob sua dependência econômica.
f) Nos casos acima, a documentação exigida pela COMPANHIA, para comprovação da ausência do emprego, deverá ser entregue pelo mesmo em até 48 horas após o afastamento, conforme previsto em norma interna.
g) 2 folgas anuais. A implantação de concessão a título de descanso bonificado, considerando os seguintes critérios:

- O empregado fará jus a 1 (um) descanso bonificado por semestre.

- O direito ao descanso bonificado poderá ser usado no semestre posterior, desde que não possua faltas, atrasos, ou desconto de compensação no período de medição.

- A concessão de descanso bonificado não é cumulativo e não possui caráter pecuniário, devendo ser usufruído no período de vigência do presente acordo, mediante aviso escrito do empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito horas), desde que não comprometa o planejamento operacional/administrativo de cada área.

- O período de medição inicia-se em 11/08/2018 e encerra-se em 10/08/2020, devendo ser usufruído até 31/11/2020.

- Estão excluídos de concessão os empregados contratados para o exercício de cargo em comissão, tidos como "**DE CONFIANÇA**"

- Estão excluídos de concessão os empregados que nos períodos de medição estiverem afastados em razão de Auxilio Doença Previdenciário, Auxilio Acidente de Trabalho, Auxilio Maternidade, Licença sem Vencimentos, cedidos a outros Órgãos e cedidos através de Acordo de Cooperação.

13.2 Em situação comprovada de problemas de saúde com cônjuge/companheiro(a), ascendente, descendente ou pessoa que conviva sob sua dependência econômica, que exija o acompanhamento do empregado, poderão ser abonadas faltas, após análise e avaliação prévia dos serviços social e/ou médico da COMPANHIA, amparado em Norma Interna vigente.

13.2.1 Nos casos a que se refere o subitem supra, o encaminhamento da solicitação para avaliação deverá ser efetuado no início do afastamento do empregado, sendo que qualquer solicitação feita posteriormente implicará automaticamente na sua não aceitação.

13.3. Para deslocamento de consultas médicas e em acompanhamento de consultas a familiares previstos no Aviso Geral 038/13 será estendido para 1h30 para ida e 1h30 retorno.

13.4. A empresa se compromete no prazo de 90 dias após a assinatura do presente Acordo a criação de mecanismos que facilitem a entrega do atestado médico, como por exemplo, um canal de e-mail único para recebimento de atestados digitalizados e posterior envio do original em prazo a ser definido e aceitação dos atestados via protocolo geral.

14. Empregado Estudante

14.1 Aos empregados estudantes, desde que matriculados em curso regular, em estabelecimento de ensino autorizado ou reconhecido, será permitida a saída antecipada de até 2 (duas) horas ao final do expediente, visando assegurar o tempo necessário à sua locomoção até o estabelecimento escolar em dias de provas ou exames escolares, condicionada à prévia comunicação à COMPANHIA e posterior comprovação, que deverá conter a data da prova e horário do curso, obedecendo o seguinte:

a) Desde que o intervalo de tempo entre o término da jornada de trabalho, regularmente cumprida e o horário de início de curso, seja igual ou inferior a 2 (duas) horas;
b) O intervalo de tempo entre o término da jornada de trabalho e o horário de início do curso poderá ser ampliado para 3(três) horas, a critério da chefia, quando o empregado estudar fora do município de São Paulo.

14.2 O Departamento de Planejamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos – DPD conjuntamente com a área do empregado estudante, avaliarão a possibilidade de troca de turno nos casos em que houver um único período de aula que conflite com sua jornada de trabalho. Independente da decisão haverá uma devolutiva ao empregado solicitante.

15. Amamentação

15.1 Durante o horário de trabalho, serão concedidas 2 (duas) horas para a empregada lactante que cumprir jornada diária de oito horas e 1 (uma) hora para aquela que cumprir jornada diária de seis horas, para que possam amamentar seus filhos, até a criança atingir seis meses de idade.

16. Gestantes e Adotantes

16.1 A COMPANHIA concederá às empregadas, licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, conforme disposto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal.

16.2 A COMPANHIA concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, conforme disposto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal, à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança.

16.3 A licença terá validade a partir da data de início da guarda da criança, mesmo que provisória, mediante apresentação do Termo de Guarda oriundo do processo de adoção.

16.4 Facultar-se-á à gestante solicitar a prorrogação da licença maternidade, por mais 60 (sessenta) dias, contados da data do término da licença de que trata o item 16.1, desde que requerida pela empregada junto à Gerência de Recursos Humanos - GRH, até o trigésimo dia após o parto.

16.5 A prorrogação de que trata o item 16.4 da presente cláusula será igualmente garantida à empregada que obtiver a adoção ou a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança, desde que requerida pela empregada junto à Gerência de Recursos Humanos - GRH, até o trigésimo dia após a adoção ou guarda judicial.

16.6 Durante o período de prorrogação previsto nos itens 16.4 e 16.5 terá a empregada direito à sua remuneração nos mesmos moldes do salário maternidade paga pela Previdência Social.

16.7 Deferem-se garantia de salário e emprego à gestante, desde a concepção, e à adotante a partir da data de expedição do Termo Provisório de Guarda na forma que segue:

a) De 06 (seis) meses após o parto para a trabalhadora que não exercer o direito de opção pelo período de 180 (cento e oitenta) dias de licença maternidade;
b) De 07 (sete) meses após o parto para a trabalhadora que optar pela prorrogação da licença maternidade;
c) À adotante serão garantidos emprego e salário nas mesmas condições previstas nos itens 16.7.a e 16.7.b do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

16.8 Mediante laudo médico, a COMPANHIA concederá mais 30 (trinta) dias de licença remunerada à empregada gestante, bem como à adotante.

17. Licença Paternidade

17.1 A COMPANHIA concederá licença paternidade de até 20 (vinte) dias, extensiva ao empregado que adotar legalmente criança com até 7 (sete) anos de idade, desde que obedecidos os critérios previstos na Legislação vigente.

18. Garantia Provisória de Emprego

18.1A COMPANHIA assegurará garantia provisória de emprego:

a) Ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento, até 60 dias consecutivos após a baixa, desligamento ou data de dispensa da incorporação;
b) Ao empregado que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, com o mínimo de 5 (cinco) anos contínuos de serviço na COMPANHIA e desde que não seja beneficiário de qualquer outro tipo de aposentadoria;
c) A garantia contida na alínea "b" desta cláusula, só será concedida se o empregado comprová-la por meio de documento oficial, emitido pela Previdência Social e encaminhado a GRH pela Unidade Orgânica através de Correspondência Interna – CI.

d) A garantia contida na alínea "b" não se aplica aos empregados ocupantes de cargos de livre provimento previstos no Estatuto Social da Companhia;

e) As garantias previstas nas alíneas "a" e "b" não se aplicam na ocorrência de falta grave por parte do empregado.

19. Rescisões

19.1 As homologações de rescisões contratuais deverão ser realizadas nas dependências do Sindicato e comunicadas por escrito, com no mínimo 3 (três) dias de antecedência, remetendo cópia do demonstrativo das rescisões no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

19.2 O pagamento do saldo salarial do mês vencido será efetuado na data prevista para pagamento normal dos salários, na hipótese da data prevista para a liquidação das verbas rescisórias serem posteriores àquela, exceto nos casos de falecimento ou demissão por justa causa.

19.3 Na hipótese de falecimento do empregado, os débitos deste para com a COMPANHIA referentes à utilização do Plano de Assistência Médico Hospitalar e Odontológica serão cancelados, ficando vedado, em consequência, o respectivo desconto quando do pagamento dos direitos devidos em razão da extinção do contrato de trabalho.

20. Indenização Peculiar

20.1 Será paga ao empregado no caso de dispensa sem justa causa, extinção de contrato de trabalho por motivo de aposentadoria ou falecimento, indenização correspondente a um salário nominal para cada (03) três anos de trabalhos prestados à COMPANHIA:

a) A partir de 01 de maio de 2005 fica estabelecido como limite para o cálculo da indenização previsto no subitem 20.1, o salário nominal equivalente ao "step" 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicado aos cargos de nível universitário;
b) A partir de 01 de maio de 2005 a Companhia acumulará as duas formas de cálculo para pagamento da indenização prevista no item 20.1 e na sua respectiva letra "a".
c) Será assegurada a contagem proporcional dos anos de trabalho para a percepção da indenização, para os empregados que tiverem tempo de serviço superior a três anos, considerando-se para esta finalidade os períodos de 12 (doze) meses completos.

20.2 Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e com tempo de serviço igualou superior a 36 (trinta e seis) meses, que vier a ser dispensado sem justa causa, extinção de contrato de trabalho por motivo de aposentadoria ou falecimento, será paga uma indenização correspondente ao seu salário nominal, na homologação da quitação final de salários, sem prejuízo das demais verbas rescisórias a que tenha direito.

20.3 As indenizações peculiares previstas nas cláusulas 20.1 e 20.2 somente serão devidas aos empregados de carreira da Companhia, sendo considerada nula a concessão deste benefício aos empregados estatutários e aos contratados para o exercício de cargo em comissão, tidos como **"DE CONFIANÇA"**

21. Plano de Previdência Complementar

21.1 COMPANHIA e Sindicatos efetuarão estudos para uma possível implantação de um Plano de Previdência Complementar.

22. Movimentação de Pessoal

22.1 A COMPANHIA informará ao empregado, com um prazo mínimo de 3 (três) dias úteis de antecedência, quando o mesmo for ser transferido de área em caráter permanente.

a) Este procedimento não se aplica às situações emergenciais ou temporárias.

22.2 – A COMPANHIA assegurará à empregada gestante imediato remanejamento para outro local, da mesma dependência, quando no local original de trabalho possa vir a estar exposta a quaisquer condições insalubres ou perigosas, desde que previamente avaliadas pela equipe social e de saúde da empresa.

a) A empregada deverá apresentar relatório de seu médico ao GRH/DSS e submeter-se posteriormente à avaliação com o Médico do Trabalho;
b) GRH/DSS comunicará formalmente à área de atuação da empregada a necessidade deste remanejamento temporário.

22.3 A extinção ou substituição de cargos de chefia significará a imediata suspensão da remuneração de função, sendo esta remuneração concedida exclusivamente para empregados em atividades na estrutura da COMPANHIA.

22.4 A COMPANHIA envidará esforços para o reaproveitamento de seus recursos humanos quando da extinção de áreas ou remanejamento de atividades, desde que os empregados não apresentem problemas disciplinares e tenham o perfil adequado para as novas funções.

22.5 Aos empregados estudantes será avaliada a possibilidade de permanência em seu local e horário de trabalho, desde que não haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

23. Uniformes e Roupas Profissionais

23.1 A COMPANHIA fornecerá, gratuitamente uniformes ou roupas profissionais, quando a atividade assim o exigir, ou quando forem por ela exigidos na prestação de serviços.

23.2 O recebimento de novas peças de uniformes, não mais fica condicionado à devolução dos usados. No entanto, seus detentores deverão remover todos os logotipos e identificações CET, descaracterizando assim totalmente os mesmos, quando se apresentarem inservíveis para uso no trabalho.

23.3 No caso de demissão, independente do motivo, o empregado deverá devolver à COMPANHIA todos os uniformes e EPIs não descartáveis, sob pena de sofrer desconto e demais medidas judiciais cabíveis.

23.4 Ficam isentos do disposto nos itens 23.2 e 23.3, os empregados que sofrerem roubos ou furtos, desde que devidamente comprovados através de Boletim de Ocorrências.

23.5 Fica isento de punição o empregado que, pela falta comprovada de uniforme e/ou roupas profissionais para troca, estiver realizando suas atividades laborativas sem os respectivos uniformes ou roupas profissionais.

23.6 Enquanto o trabalhador no exercício de suas atividades estiver exposto aos raios solares, a céu aberto, a COMPANHIA disponibilizará protetor solar "creme ou gel", com fator de proteção solar igual ou superior a 30 (trinta).

IV. DOS BENEFÍCIOS

24. Auxílio Refeição

24.1 A partir de 1° de maio de 2018, o valor total do auxílio refeição passará a ser de R$ 719,96 (setecentos e dezenove e noventa e seis centavos) correspondentes a 22 (vinte e dois) dias, ou seja, o valor diário de R$ 32,72 (trinta e dois reais e setenta e três centavos) que será fornecido a todos os empregados, em cartão magnético, recarregado mensalmente.

24.2 Aos empregados que prestam serviços de natureza operacional, sujeitos a regime de escala, que comprovadamente trabalharem mais de 22 (vinte e dois) dias do mês em regime normal de trabalho, a COMPANHIA fornecerá 01 (um) vale refeição no valor facial R$ 32,72 (trinta e dois reais e setenta e três centavos) adicional no mês da ocorrência, a ser creditado no 5° dia útil do mês subsequente ao da aferição da frequência.

24.3 Nos casos de horas extras e eventos em que seja fornecida a alimentação, não será devida a concessão de vale-refeição.

24.4 Os valores retroativos a 1° de maio de 2018, a título de vale refeição, serão pagos em uma única parcela em agosto de 2018.

24.5 O auxílio refeição será pago no período de férias do empregado.

24.6 Estão excluídos do recebimento do vale-refeição os empregados afastados por auxílio-doença, auxílio acidente, auxílio maternidade, bem como aos empregados afastados por licença não remunerada.

24.7 A companhia se compromete a avaliar a possibilidade de alteração da data de credito para o penúltimo dia útil na data base de 2019.

25. Vale Alimentação

25.1 A partir de 1° de maio de 2018, o valor total do vale alimentação passará a ser de R$ 561,14 (quinhentos e sessenta e um reais e catorze centavos) que será fornecido a todos os empregados por meio de crédito em cartão magnético para compra em supermercados de gêneros alimentícios a fim de garantir a cesta básica.

25.2 Os valores retroativos a 1° de maio de 2018 a título de vale alimentação, serão pagos em uma única parcela em agosto de 2018.

25.3 O 13° (décimo terceiro) Vale Alimentação será creditado em 15/12/2018, no valor de R$ 561,14 (quinhentos e sessenta e um reais e catorze centavos),

25.4 A COMPANHIA pagará o vale alimentação de que trata o item 25.1 deste, pelo período de 12 meses para os afastados por auxilio doença e por 24 meses para os afastados por acidente de trabalho, sendo considerada para esta contagem a data de início do afastamento e os

períodos constantes das cláusulas 30.1 alíneas "a" e "d" do presente acordo.

25.5 Não será fornecido o benefício previsto no item 25.1 aos empregados afastados por licença sem remuneração.

26. Auxílio Educação

26.1 A COMPANHIA pagará mensalmente e exclusivamente às mães empregadas, Auxílio Educação Infantil após o término da licença maternidade até o final do ano letivo em que a criança completar 7 anos de idade, o valor de até R$ 800,70 (oitocentos reis e setenta centavos) por filho ou filha, incluindo os legalmente adotados, mediante a apresentação de comprovante até o dia 17 (dezessete) do mês em curso, para serem ressarcidos em folha de pagamento do mês corrente.

26.2 No caso de parentes empregados, o benefício será concedido desde que haja a guarda legal da criança, emitida pelo Poder Judiciário, devendo esta ser renovada de acordo com o período de vigência determinado pela Vara da Família.

26.3 Para os empregados com guarda legal da criança, somente será concedido este benefício caso o empregado não conviva sob o mesmo teto com a mãe biológica da criança.

26.4 No caso de crianças com até 06 (seis) meses completos, as despesas com creches serão reembolsadas integralmente.

26.5 O reajuste do valor estabelecido nesta cláusula será negociado juntamente com as cláusulas de natureza econômica.

26.6 A empresa poderá realizar visitas técnicas nas escolas para verificação do ambiente escolar e evolução dos alunos. Em havendo alguma divergência nas informações prestadas, poderá diligenciar com o objetivo de apuração de irregularidades e no caso de constatação, serão adotadas medidas previstas em Norma Disciplinar interna.

27. Auxílio Ensino Especial

27.1 A COMPANHIA reembolsará mensalmente, o valor de até R$ 1.601,40 (hum mil, seiscentos e um reais e quarenta centavos), as despesas com educação de filhos(as) que necessitarem de ensino especial, abrangendo deficiência visual, auditiva, mental, distúrbios psiquiátricos ou neurológicos e deficiência física desde esteja acompanhada por comprometimento cognitivo, sem limite de idade e mediante comprovação médica.

27.2 Respeitado o limite contido no item 27.1 e condicionado a análise do Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho - DSS poderão ser reembolsadas as despesas com transporte escolar do filho(a) com necessidades especiais.

27.3 Os comprovantes de pagamentos deverão ser entregues pelos beneficiários até o dia 17 do mês em curso, para serem ressarcidos em folha de pagamento do mês corrente. .

27.4 O reajuste do valor estabelecido nesta cláusula será negociado juntamente com as cláusulas de natureza econômica.

27.5 A empresa poderá realizar visitas técnicas nas escolas para verificação do ambiente escolar e evolução dos alunos. Em havendo alguma divergência nas informações prestadas, poderá diligenciar com o objetivo de apuração de irregularidades e no caso de constatação, serão adotadas medidas previstas em Norma Disciplinar interna.

28. Auxílio Transporte

28.1 A COMPANHIA fornecerá vale-transporte, aos empregados que residem na Capital e Região Metropolitana da Grande São Paulo, nos termos da norma interna em vigor que disciplina o assunto.

28.1.1 A COMPANHIA fornecerá a título de incentivo ao uso do transporte coletivo o Bilhete Único Mensal aos empregados optantes, nos termos da Norma Interna de co-participação vigente que disciplina o assunto.

28.2 A COMPANHIA fornecerá ajuda de custo limitada a R$ 432,55 (quatrocentos e trinta e dois reais e cinquenta e cinco centavos), através de reembolso em folha de pagamento aos empregados que residem fora da Região Metropolitana da Grande São Paulo e se utilizam de Fretado. A co-participação será efetuada nos moldes da Norma interna em vigor até o limite de 6% do salário base.

a-) A ajuda de custo será paga mediante apresentação de recibo que comprove sua utilização habitual, emitida por Pessoa Jurídica em papel timbrado, contendo o CNPJ da empresa, carimbo, assinatura do responsável pela emissão do documento, mês de referência, nome completo do usuário, Valor e Itinerário (Origem e Destino).
b-) Os valores serão creditados na Folha de Pagamento do mesmo mês, se os comprovantes forem enviados através de CI até o dia 15 (quinze).

29. Assistência Médica e Odontológica (clausula com vigência temporária)

29.1 Fica garantida a manutenção do Plano de Assistência Médica e Odontológica - PAMO ofertado pela COMPANHIA, garantindo a cobertura e qualidade dos serviços ofertados a seus empregados nos moldes de 30 de abril de 2008.

29.2 A utilização dos serviços médicos e odontológicos é condicionada à adesão do empregado ao PAMO - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA, a aceitação das regras específicas e autorização para que a Companhia efetue os descontos e/ou emita boletos de ressarcimento referentes à coparticipação do empregado nos custos decorrentes da respectiva utilização, conforme tabela de participação anexa a este Acordo Coletivo.

29.3 Será criada uma comissão paritária com a participação de membros escolhidos pela Companhia e Sindicatos para discutir alterações no atual plano de saúde de autogestão, visando à apresentação, no prazo máximo de 90 (noventa) dias contados a partir da assinatura do presente Acordo, de propostas para manutenção da qualidade, saneamento das contas, operacionalização e custeio do referido plano.

29.4 Os Sindicatos verificarão qual a melhor forma de consulta aos trabalhadores para deliberações sobre o assunto, sendo que a mesma poderá ser por assembleia ou plebiscito.

30. Complementação do Auxílio Previdenciário

30.1 Ao empregado afastado pela Previdência Social será paga uma importância equivalente à diferença entre o seu salário nominal e o valor do Auxílio Previdenciário, obedecidas as seguintes regras:

a) Ao empregado que se afastar por Auxilio Doença, o complemento será devido pelo período de 12 (doze meses), a contar da data do afastamento médico, mediante a comprovação do valor do benefício efetivamente pago pelo INSS;
b) Ao empregado que se afastar por auxílio doença e que não tenha completado o período de carência exigido pela Previdência Social, será garantido o pagamento integral do salário contratual, desde o 16° (décimo sexto) dia até o 6° (sexto) mês consecutivo, a contar da data do afastamento médico;
c) Para as situações previstas nos itens "a" e "b", novos afastamentos no prazo inferior a 4 (quatro) meses trabalhados contados da alta do último afastamento, serão avaliados pelo serviço social e pelo médico da COMPANHIA para a concessão do complementação;
d) Ao empregado que se afastar por doença profissional ou em decorrência de acidente de trabalho, típico ou de trajeto, o complemento será devido pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses; transcorrido este prazo e dependendo da avaliação do caso, a COMPANHIA poderá prorrogar esta complementação por tempo a ser definido;
e) A COMPANHIA poderá a qualquer momento, avaliar a situação do empregado afastado. Esta avaliação definirá a concessão/manutenção do benefício, independente do prazo de afastamento;
f) A complementação prevista nesta cláusula e respectivos subitens, será paga juntamente com os salários dos demais empregados, inclusive o adiantamento quinzenal, estando condicionada a apresentação, pelo empregado, do comprovante do benefício previdenciário pago pelo INSS.
g) A complementação atinge, inclusive, o 13° (décimo terceiro) salário;
h) O pagamento cessará durante o aguardo das perícias de prorrogação, sendo retomado após a decisão do médico perito, quando houver deferimento do pedido e o reconhecimento da incapacidade para o trabalho.

31. Auxílio Funerário

31.1 A COMPANHIA reembolsará as despesas com contratação de funeral, referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro(a) (inclusive de mesmo sexo), filhos(as) e enteados(as) (com comprovação de dependência econômica), nos valores limite da categoria Hortência do Serviço Funerário do Município de São Paulo, conforme Tabela de Contratação de Serviços Funerais vigente, ou equivalente para outros municípios, relativos aos gastos com: Urna, Carro enterro/remoção (velório ou enterro – 01 carro); Enfeite Floral; Paramentos (estrado, castiçais, etc.); Mesa de condolência; Véu rendado; 03 jogos de velas ¾ (04 unidades cada jogo), Fundo impermeável, Sala para o velório, Taxa de sepultamento, Aluguel da Quadra Geral (terra) e no caso de cremação acrescentado o transporte funerário do velório para o crematório.

31.2 O reembolso de serviços obrigatórios de sepultamentos realizados fora do Município de São Paulo utilizará como base a tabela vigente do SFMSP devendo a nota fiscal a ser apresentada ao GRH constar detalhadamente os serviços contratados.

31.3 Os parâmetros utilizados no item 31.1 serão automaticamente reajustados e praticados de acordo com os novos parâmetros utilizados pelo Serviço Funerário do Município de São Paulo. Valores referenciais da tabela atual - (Maio/2016). Fonte: www.prefeitura.sp.gov.br

32. Seguro De Vida

32.1 A COMPANHIA manterá Seguro de Vida para seus empregados com as seguintes indenizações: Em caso de morte natural: 15 (quinze) salários nominais;

a) Em caso de morte acidental: 30 (trinta) salários nominais;
b) Em caso de invalidez permanente (parcial ou total) por acidente, conforme estabelecido em apólice de seguro.

33. Vale Cultura

33.1 A COMPANHIA concederá a seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 05 (cinco) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela lei nº 12.761, de 27/12/2012, regulamentado do Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, IN MINC nº 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC nº 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

33.2 O fornecimento do vale-cultura depende da prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do artigo 11 da Lei 12.761/2012.

33.3 O desconto de coparticipação do vale-cultura, terá como base a sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, aplicando os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no artigo 15 do Decreto nº 8.804, de 26/08/2013, como segue:

Salários Mínimos	Percentual
Até 1 sm.	2 %
Acima de 1 até 2 sm.	4 %
Acima de 2 até 3 sm.	6 %
Acima de 3 até 4 sm.	8 %
Acima de 4 até 5 sm.	10 %

33.4 O salário mínimo a ser considerado, para efeitos de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

33.5 A COMPANHIA, nos termos da legislação citada no caput, providenciará sua habilitação como "entidade beneficiária" do vale-cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

33.6 Ficam a critério do empregado, nos temos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pela empresa, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

33.7 Esta cláusula vigorará no período deste acordo coletivo, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no artigo 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8.084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente.

33.8 a Implantação final ocorrerá a partir de agosto de 2018.

34. Reabilitação Profissional

34.1 Aos empregados portadores de problemas de saúde, física e/ou mental, que inviabilizem de forma permanente a continuidade em suas atividades de origem, será garantida a análise e estudos sobre a possibilidade de reaproveitamento na COMPANHIA, desde que devidamente reconhecido e certificado pelo INSS, através do Centro de Reabilitação Profissional – CRP.

35. Estímulo à Educação

35.1 O empregado que estiver cursando especialização em nível de pós-graduação em área correlata à atividade exercida pelo mesmo na COMPANHIA, em horário coincidente com a jornada de trabalho, poderá, a critério desta e mediante prévia e expressa solicitação, ser liberado do trabalho no horário da aula, conforme previsto em Norma específica da COMPANHIA.

36. Licença Não Remunerada

36.1 A COMPANHIA compromete-se, sempre que solicitado, a analisar os pedidos de licença não remunerada, concedendo-a desde que haja a comprovação da necessidade e sem prejuízo das atividades da COMPANHIA.

37. Participação dos Empregados no Custeio dos Benefícios

37.1 A participação dos empregados no custeio dos benefícios de Vale Refeição e Auxílio Alimentação, obedecerá às seguintes tabelas, expressa em reais e vigentes conforme abaixo:

A partir de 01/mai/18

Faixa Salarial	% de participação
Até R$ 2.146,75	1%
De R$ 2.146,76 até R$ 4.293,50	3%
De R$ 4.293,51até R$ 6.440,25	5%
De R$ 6.440,26 até R$ 8.587,12	10%
Acima de R$ 8.8587,13	15%

37.2 As faixas salariais da presente tabela serão atualizadas mediante aplicação dos mesmos índices aplicados aos salários e na mesma data do reajuste salarial.

38. Suspensão de Benefícios

38.1 Nos casos de afastamento de empregado por motivo de licença não remunerada será suspensa a concessão e/ou utilização do plano de Assistência Médica e Odontológica, Vale Refeição, Auxilio Alimentação, Vale Transporte e demais benefícios previstos neste capítulo, enquanto perdurar o afastamento.

39. Parceiro (a) do Mesmo Sexo

39.1 A COMPANHIA assegurará ao (à) parceiro (a) do mesmo sexo, considerando–o(a) para todos os fins como companheiro(a), os benefícios constantes do presente instrumento, desde que declarado pelo empregado(a) em escritura cartorial, que deverá ser entregue nas áreas da Gerência de Recursos Humanos - GRH.

V. DO DIREITO DE REPRESENTAÇÃO

40. Do SEESP

40.1 A COMPANHIA demarcará espaço específico para o uso dos Sindicatos nos seus atuais quadros de aviso ou permitirá que os dois sindicatos retro citados afixem quadros próprios, sendo certo que o conteúdo e a afixação do material nos referidos quadros será de exclusiva responsabilidade dos sindicatos.

40.2 A promoção de campanha de sindicalização e/ou a realização de reuniões em cada área da COMPANHIA pelos sindicatos signatários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, acontecerá mediante prévio acordo, através de comunicação à GRH, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis.

40.3 A COMPANHIA garantirá espaço físico e mobiliário necessários para a realização da eleição do SEESP, mediante solicitação prévia de cada um dos sindicatos retro mencionados.

40.4 As mensalidades descontadas em folha de pagamento, em favor do sindicatos, serão recolhidas em favor dos mesmos até o 5º (quinto) dia após o pagamento.

41. Ação de Cumprimento

41.1 O Sindicato poderão intentar ação de cumprimento das cláusulas deste Acordo na forma da legislação vigente.

42. Fundo de Sustentação de Ações Sindicais

42.1 A COMPANHIA descontará de seus empregados, independente de filiação ou não, o equivalente a 4% (quatro por cento) do salário nominal, dividida em 04 (quatro) parcelas iguais e sucessivas de 1 % (um por cento) cada ao mês, limitado ao valor de R$ 60,00 (sessenta reais) por parcela, nos meses subsequentes à data de afixação do boletim informativo do desconto e do direito de oposição.

42.2 O Sindicato efetuará a divulgação do desconto e do direito de oposição por meio de publicação oficial do sindicato.

42.3 Poderá o empregado, de próprio punho, na sede social do Sindicato, se opor ao desconto, de segunda a sexta-feira, das 09h00 as 18h00, durante o período de dez dias corridos a partir da

data publicada no boletim, dando o Sindicato, recibo da oposição manifestada.

42.4 A COMPANHIA depositará o valor descontado até o dia 5 do mês seguinte ao do desconto em agência e conta bancária designada pelos Sindicato.

42.5 A COMPANHIA fornecerá ao Sindicato listagem dos empregados que sofreram o desconto até 30 (trinta) dias da data do desconto.

42.6 Caso a COMPANHIA não efetue este repasse nas datas acima aprazadas, arcará com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido.

43. ART'S

43.1 A COMPANHIA concorda com a emissão das Anotações de Responsabilidade Técnica - ART, de acordo com o estipulado pela Lei Federal n.o 6.496, de 07 de dezembro de 1977, naquilo que a ela for aplicável. A COMPANHIA fornecerá o acervo técnico cujo escopo do trabalho realizado será apresentado pelo interessado em forma de minuta a ser validado junto ao corpo técnico da CET.

44. Da CIPA

44.1 A COMPANHIA compromete-se a comunicar os SEESP no mínimo com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a data das eleições para a CIPA.

44.2 Para o pleno funcionamento da CIPA a empresa garantirá espaço físico, infraestrutura e suporte administrativo (mão-de-obra).

44.3 A COMPANHIA informará, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, os acidentes graves e/ou fatais que ocorrerem. Serão também encaminhadas as atas de reunião da CIPA, após sua aprovação.

44.4 O mandato da CIPA será de 02 (dois) anos, sendo o primeiro ano o presidente indicado pela empresa e o segundo ano o presidente será o mais votado entre os eleitos.

44.5 O mandato disposto no item 44.4 será valido mediante autorização formal da SERT-SP.

45. Da DR e do CRE

45.1 A COMPANHIA reconhece a legitimidade dos órgãos de representação dos empregados - Diretoria de Representação (DR)

45.2. A COMPANHIA reconhecerá a legitimidade do Conselho de Representantes de Empregados (CRE), mediante elaboração de novo Estatuto Social contendo readequação do número de conselheiros na composição da eleição 2019/21 e implantação de código de ética e conduta aos eleitos.

46. Acesso à Companhia

46.1 Os órgãos de representação dos empregados terão livre acesso às dependências da COMPANHIA.

46.2 A COMPANHIA informará aos sindicatos as medidas de proteção existentes no PPRA, PPA, PCA e PCMSO de cada dependência da CET, ao menos uma vez por ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho ou sempre que solicitado formalmente pelo Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias da data do recebimento do pedido.

VI. DISPOSIÇÕES FINAIS

47. Assistência Jurídica

47.1 A COMPANHIA fornecerá assistência jurídica gratuita na esfera criminal aos empregados que dela necessitarem, desde que não tenham agido contrariamente às normas da COMPANHIA e que sejam em razão de fatos ocorridos no exercício das atividades profissionais ou quando a serviço da COMPANHIA, inclusive dando acompanhamento a inquéritos e processos decorrentes.

48. Habeas-Data

48.1 A COMPANHIA dará acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregados, assim como aos assentamentos funcionais e respectivas avaliações de desempenho, contidos no registro, desde que formalmente solicitado pelo empregado.

48.2 Na área médica estarão disponíveis ao empregado as informações de seu prontuário médico, ficha médica ou similar, desde que formalmente solicitado.

49. Anonimato em Publicidade

49.1 Fica assegurado ao empregado (a) da COMPANHIA o direito ao anonimato em campanhas publicitárias, sem que este fato seja considerado falta disciplinar.

50. Assédio Moral

50.1 A COMPANHIA, em parceria com os Sindicatos, CRE e CIPA, utilizando também a SIPAT em debates e/ou em datas específicas, vem divulgando campanhas de conscientização aos empregados sobre Assédio Moral, em todas as áreas da Companhia.

A área de Recursos Humanos continuará aplicando os protocolos de acolhimento e esclarecimentos quando houver conflitos de pessoas no ambiente de trabalho.

51. Trabalho de Pessoas com Deficiência

51.1 A COMPANHIA garantirá ao empregado com deficiência, igualdade de condições na participação em cursos, seminários e congressos, utilizando-se, inclusive de tradução em LIBRAS e Audiodescrição.

51.2 A COMPANHIA promoverá adaptação física dos ambientes de trabalho, garantindo o acesso pleno às edificações, ambientes, mobiliário e equipamentos de trabalho.

51.3 A COMPANHIA garantirá aos empregados com deficiência as ajudas técnicas necessárias para o desempenho de suas atividades laborais, incluindo: intérprete de LIBRAS, softwares, aparelhos para surdez, lupas, etc.

51.4 A COMPANHIA garantirá em seus planos de contingências o atendimento prioritário aos empregados com deficiência nas emergências e possíveis evacuações de edificações.

51.5 A COMPANHIA garantirá aos empregados com deficiência a igualdade de condições e oportunidades nas promoções por antiguidade, merecimento, certificações internas, substituições e comissionamentos.

52. Incentivo ao Cooperativismo

52.1 A COMPANHIA, a título de incentivo ao cooperativismo, continuará efetuando o desconto em folha de pagamento a favor de cooperativas, das contribuições associativas mensais de seus empregados sócios à cooperativa de crédito, para ser destinado à conta vinculada do mesmo para formação de poupança previamente autorizada pelo empregado associado.

52.2 A COMPANHIA efetuará os descontos dos valores relativos a empréstimos ou financiamentos obtidos em cooperativas de crédito em folha de pagamento do empregado previamente autorizado pelo mesmo.

52.3 Os descontos de que se tratam as cláusulas 52.1 e 52.2 somente poderão ocorrer após os descontos legais, os descontos na participação dos benefícios (VR, VA, VT, PAMO) em seguida os decorrentes de convênio farmácia, mensalidade sindical e em havendo saldo legal suficiente será efetuado o desconto dos valores relativos à contribuição Associativa e/ou empréstimos ou financiamentos previamente autorizado pelos empregados associados de cooperativas de crédito.

53. Comissões

53.1 A Companhia e o Sindicato criará uma comissão permanente após a assinatura do presente Acordo para discussões de assuntos internos de interesse dos trabalhadores, como: calendário de pontes e feriados, atuação em eventos de médio e grande porte, adequação dos locais de trabalho, BTE, horário móvel administrativo, procedimento para realização de exame periódicos, assédio moral e quaisquer outras pautas necessárias.

53.2 Fica mantida a Comissão permanente de segurança, sendo que o sindicato indicará, através de assembleia, um empregado de cada área operacional de campo para compor a mesma, após a assinatura do presente Acordo.

54. Cláusula Penal

54.1 Em caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo, a COMPANHIA pagará, por infração, multa mensal de 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente à época da infração, em favor do empregado prejudicado, não se aplicando o aqui o disposto às cláusulas que contiverem penalidade própria.

55. Vigência

55.1 O presente Acordo terá duração de 24 (vinte e quatro) meses a partir de 1º de maio de 2018, prorrogando-se automaticamente até assinatura do próximo Acordo Coletivo entre os ora acordantes, ou até que haja sentença transitada em julgado, em foro de dissídio coletivo,

excetuando-se as cláusulas de natureza econômica, bem como aquelas que sofrerem seus reflexos, as quais vigorarão por 12 (doze) meses a partir de 1° de maio de 2018.

55.2 A COMPANHIA e o Sindicato, se provocados, não poderão eximir-se de discutir a renegociação do presente Acordo.

E, por terem assim ajustado, perante as testemunhas abaixo, as partes assinam o presente Acordo, em 3 (três) vias de igual teor e forma e o levam a depósito e registro junto a Delegacia Regional do Trabalho.

São Paulo, de Novembro de 2018

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO – CET

MILTON ROBERTO PERSOLI
CPF 043.058.288-98
Diretor Presidente

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO
MURILO CELSO DE CAMPOS PINHEIRO
CPF 952.322.818-87
Presidente

GLEY ROSA
CPF 840.265.888-15
Diretor

Edilson Reis
CPF 662.242.768-20
Diretor

TESTEMUNHAS

RAFAEL RODRIGUES DE OLIVEIRA
CPF 203.257.018-14

MARCO ANTONIO PALMA
CPF 022.774.748-86

ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

TABELAS DE PARTICIPAÇÃO NA UTILIZAÇÃO DO PAMO – PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA DA CET

INTERNAÇÃO DE EMPREGADO OU DEPENDENTE			
Acomodação	**Até 30 dias**	**De 31 a 60 dias**	**De 61 até 90 dias**
APARTAMENTO e/ou **UTI** vinculado a este	25% do procedimento ou até 50% do salário	10% do procedimento ou até 30% do salário	10% do procedimento ou até 20% do salário
ENFERMARIA e/ou **UTI** vinculado a esta	10% do procedimento ou até 20% do salário	5% do procedimento ou até 10% do salário	5% do procedimento ou até 5% do salário
UTI – sem vínculo com Apartamento ou Enfermaria	15% do procedimento ou até 30% do salário	7,5% do procedimento ou até 20% do salário	7,5% do procedimento ou até 15% do salário

INTERNAÇÃO ASCENDENTE			
Acomodação	**Até 30 dias**	**De 31 a 60 dias**	**De 61 até 90 dias**
APARTAMENTO e/ou **UTI** vinculado a este	40% do procedimento ou até 70% do salário	20% do procedimento ou até 50% do salário	20% do procedimento ou até 40% do salário
ENFERMARIA e/ou **UTI** vinculado a esta	20% do procedimento ou até 40% do salário	15% do procedimento ou até 15% do salário	10% do procedimento ou até 10% do salário
UTI – sem vínculo com Apartamento ou Enfermaria	25% do procedimento ou até 50% do salário	15% do procedimento ou até 30% do salário	15% do procedimento ou até 20% do salário

HOME CARE			
Beneficiário	**Até 30 dias**	**De 31 a 60 dias**	**A partir de 61 dias/ mensalmente**
EMPREGADO OU DEPENDENTE	10% do procedimento ou até 20% do salário	5% do procedimento ou até 10% do salário	5% do procedimento ou até 5% do salário
ASCENDENTE	20% do procedimento ou até 40% do salário	15% do procedimento ou até 15% do salário	10% do procedimento ou até 10% do salário

QUIMIOTERAPIA – RADIOTERAPIA – DIÁLISE – HEMODIÁLISE *EMPREGADO OU DEPENDENTE*	
TRATAMENTO ONCOLÓGICO, DIÁLISE E HEMODIÁLISE	4% do procedimento ou até 7% do salário

QUIMIOTERAPIA – RADIOTERAPIA – DIÁLISE – HEMODIÁLISE *ASCENDENTE*	
TRATAMENTO ONCOLÓGICO, DIÁLISE E HEMODIÁLISE	5% do procedimento ou até 10% do salário

A PARTIR DE 01/05/2018

TABELA DE CONSULTA

FAIXA SALARIAL		**PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO**
Até	R$ 4.057,60	**30%**
De R$ 4.057,61	R$ 8.115,26	**40%**
Acima de	R$ 8.115,27	**50%**

TABELA DE SERVIÇOS DE APOIO DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICO – SADT E DE TRATAMENTO ODONTOLÓGICO E DEMAIS PROCEDIMENTOS AMBULATORIAIS (percentual de participação sobre o valor do procedimento)

FAIXA SALARIAL		**PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO**
Até	R$ 3.043,23	**4%**
De R$ 3.043,24	R$ 4.057,60	**7%**
De R$ 4.057,61	R$ 6.086,47	**15%**
De R$ 6.086,48	R$ 8.115,26	**22%**
Acima de	R$ 8.115,27	**30%**