



**Governo do Estado de São Paulo
Companhia Ambiental do Estado de São Paulo
Setor de Dados de Capital Humano, Relações Trabalhistas e Sindicais**

ACORDO

CETESB – COMPANHIA AMBIENTAL DO ESTADO DE SÃO PAULO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027

Este acordo é celebrado entre, de um lado, a CETESB - Companhia Ambiental do Estado de São Paulo, doravante denominada apenas CETESB, e, de outro lado, as seguintes representações sindicais, doravante denominadas apenas SINDICATOS:

- Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo - SINTAEMA;
- Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Santos, Baixada Santista, Litoral Sul e Vale do Ribeira – SINTIUS;
- Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo - SEESP; e
- Sindicato dos Advogados de São Paulo - SASP.

1 - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência por 1 (um) ano, contado a partir de 1º de maio de 2026 até 30 de abril de 2027.

2 - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da CETESB integrantes das categorias representadas pelos SINDICATOS que o firmam, em suas respectivas bases territoriais.

3 - REAJUSTE SALARIAL

A CETESB concederá a todos os empregados admitidos até 30 de abril de 2026 um reajuste salarial de 3,47 % (três inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), a partir de 1º de maio de 2026, sobre o salário vigente em 30.04.2026.

4 - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

4.1. A CETESB, a partir de 01.05.2026, reajustará o piso salarial da categoria para R\$ 2.296,90 (dois mil, duzentos e noventa e seis reais e noventa centavos), para os empregados que

cumprem jornada diária de 8 (oito) horas de trabalho.

4.2. O piso salarial para empregados que cumprem jornada diária de trabalho diferenciada terá seu valor calculado de forma proporcional ao estabelecido no item anterior.

4.3. O disposto no item 4.1 não se aplica aos profissionais abrangidos pelas disposições da Lei nº 4.950-A/66, que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária e da Lei nº 15.026/24, que dispõe sobre a remuneração dos profissionais formados em Geologia ou Engenharia Geológica. Estes profissionais terão o reajuste salarial na data base prevista neste Acordo Coletivo, ou seja, 1º de maio, na forma da legislação vigente.

5 - SALÁRIO ADMISSIONAL

Os empregados serão admitidos no primeiro grau do seu cargo, respeitando-se a Estrutura Salarial de Cargos e Salários estabelecida no Plano de Carreira vigente.

6 - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A CETESB concederá, a título de adiantamento quinzenal, o valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário, que será pago até o dia 15 (quinze) de cada mês.

7 - ADICIONAL DE TURNO

A CETESB efetuará o pagamento do Adicional de Turno de 20% (vinte por cento) do salário base a todos os empregados que cumprem o regime de escala de revezamento.

8 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A CETESB manterá os anuênios completados até 31.12.2000, sendo congelados na forma percentual sobre o salário nominal (salário, vantagem pessoal, Piso-Lei 4.950-A e gratificação de função) e não serão concedidos novos anuênios.

9 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

9.1. A partir de 01.05.2026, o empregado que iniciar o gozo de férias receberá, a título de gratificação de férias, o valor fixo R\$ 2.219,25 (dois mil, duzentos e dezenove reais e vinte e cinco centavos), acrescido de 35% (trinta e cinco por cento) da diferença entre essa parcela e o salário. Esta gratificação, quando mais vantajosa, substituirá a prevista pelo artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, sempre que for aplicável.

9.2. Será considerado salário, para efeito do cálculo de gratificação de férias, o salário nominal acrescido do ATS.

9.3. A gratificação de férias só será devida aos empregados que tiverem direito a 30 (trinta) dias de férias.

9.4. Perde o direito a essa gratificação o empregado que:

a) durante o período aquisitivo de férias incorrer em mais de 05 (cinco) faltas não previstas na legislação vigente;

b) for desligado por justa causa;

c) até o último dia do período aquisitivo subsequente ao período completo, não tiver gozado integralmente as férias adquiridas.

9.5 No caso de férias parceladas, a gratificação será paga por período, de forma proporcional

aos dias de férias gozados.

10 - HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

10.1 A CETESB efetuará pagamento das 2 (duas) primeiras horas extras, suplementares à jornada normal de trabalho com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e as demais com acréscimo de 100% (cem por cento) e aquelas realizadas aos sábados, domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento).

10.2 A CETESB poderá instituir Banco de Horas de periodicidade anual, no qual as horas excedentes à jornada normal de trabalho e eventuais débitos de jornada poderão ser compensados no prazo de até 12 (doze) meses, observados os limites legais e os critérios e procedimentos previstos em norma administrativa da Companhia.

11 – VALE-ALIMENTAÇÃO E VALE-REFEIÇÃO

11.1. A CETESB fornecerá, a partir de 01.05.2026, vale-alimentação no valor facial total de R\$ 391,54 (trezentos e noventa e um reais e cinquenta e quatro centavos) a todos os empregados.

11.2. A título de coparticipação, os empregados que percebam remuneração de até R\$ 12.341,02 (doze mil, trezentos e quarenta e um reais e dois centavos) terão desconto de R\$ 5,67 (cinco reais e sessenta e sete centavos) e os empregados que percebam remuneração acima de R\$ 12.341,02 (doze mil, trezentos e quarenta e um reais e dois centavos) terão desconto de R\$ 78,31 (setenta e oito reais e trinta e um centavos).

11.3 A CETESB fornecerá, a partir de 01.05.2026, o vale-refeição no valor total equivalente a 24 (vinte e quatro) vales, cujo valor facial unitário é de R\$ 48,59 (quarenta e oito reais e cinquenta e nove centavos), com participação dos empregados proporcionalmente à faixa salarial.

11.4 O empregado poderá optar pela conversão, total ou parcial, dos créditos futuros de vale-refeição em vale-alimentação, ou de vale-alimentação em vale-refeição, observadas as regras, prazos, percentuais mínimos e procedimentos definidos pela Companhia, bem como a viabilidade operacional, contratual e regulatória junto à(s) operadora(s) contratada(s). A eventual migração ou utilização de saldos já creditados somente será admitida quando tecnicamente possível pela(s) operadora(s), sem acréscimo de custo para a Companhia, vedada a conversão em pecúnia, saque, cashback ou qualquer utilização diversa da finalidade alimentar do benefício.

12 - DESJEJUM

A CETESB oferecerá aos empregados, em seu refeitório na sede, um desjejum composto de um pão com manteiga e um copo de café com leite que ficará disponível no horário entre as 07h00 (sete horas) e 07h45 (sete horas e quarenta e cinco minutos), de segunda a sexta-feira.

13 – AUXÍLIO-CRECHE

13.1. A CETESB, a partir de 01.05.2026, reembolsará aos empregados as despesas com creches ou instituições análogas, para filhos e/ou tutelado(s) comprovadamente matriculados e com idade até seis anos, 11 meses e 29 dias; limitado o reembolso a R\$ 689,07 (seiscentos e oitenta e nove reais e sete centavos) mensais.

13.2. O reembolso será efetuado somente mediante comprovação das despesas pelos empregados beneficiados.

13.3. Serão consideradas, dentro do limite acima fixado, despesas com alimentação e transporte, desde que devidamente comprovadas.

13.4. O valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos.

13.5. O benefício cessará independentemente da idade, quando o dependente iniciar o 2º ano do Ensino Fundamental. Todavia, na hipótese de o dependente completar 7 (sete) anos de idade durante o ano em que estiver cursando o 1º ano do Ensino Fundamental, o pagamento do benefício será mantido até o término do ano letivo.

14 - AUXÍLIO À PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A CETESB reembolsará a todos seus empregados o pagamento feito a escolas ou instituições análogas, relativo aos seus filhos e/ou tutelados, com deficiência intelectual, psicomotora, auditiva e visual; limitado o reembolso ao valor correspondente a duas vezes o valor do auxílio-creche, ou seja, a R\$ 1.378,14 (um mil, trezentos e setenta e oito reais e quatorze centavos) mensais, a partir de 01.05.2026.

15 – PLANO DE SAÚDE COLETIVO

15.1 A empresa oferecerá a todos os empregados e seus dependentes um Plano de Saúde Coletivo Empresarial no padrão enfermária básico, com coparticipação em consultas e exames simples.

15.2 Enquadram-se como dependentes no Plano de Saúde Coletivo Empresarial os cônjuges, companheiros(as), filhos(as) e tutelados(as) até completar 24 anos, desde que economicamente dependentes, no caso de 18 até completar 21 anos, e, de 21 até completar 24 anos, cumulativamente dependentes economicamente e estudantes regularmente matriculados em instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

15.3. Os empregados deverão comprovar anualmente a dependência econômica de seus filhos(as) e tutelados(as) maiores de 18 anos e, a partir dos 21 anos, cumulativamente, a condição de estudante, mediante a apresentação de atestado de matrícula, conforme previsto na cláusula 15.2, sob pena de exclusão do beneficiário do plano de saúde.

15.4. A empresa arcará com até 80% do custo total das mensalidades fixas do plano de saúde no padrão enfermária básico, abrangendo tanto o titular quanto seus dependentes regularmente inscritos, cabendo aos empregados a contribuição global dos 20% restantes, além dos custos individuais com a coparticipação em consultas e exames simples.

15.5. Além do padrão enfermária básico, a CETESB ofertará aos empregados, pelo menos, outras 2 (duas) opções de Plano de Saúde Coletivo Empresarial em padrão ou cobertura superior.

15.6. Todos os custos adicionais decorrentes da contratação de planos com padrão ou cobertura superior ao padrão enfermária básico serão integralmente custeados pelos empregados.

15.7. A contribuição dos empregados nos custos relativos ao Plano de Saúde Coletivo Empresarial será por vida beneficiária, por meio de desconto mensal em folha de pagamento do empregado titular, nos valores correspondentes às mensalidades do seu plano e de cada um de seus dependentes.

15.8. Os empregados desligados sem justa causa da CETESB e seus respectivos dependentes poderão permanecer no referido plano, mediante pagamento integral a ser efetuado diretamente à empresa operadora contratada, no valor correspondente à contribuição mensal do padrão escolhido, ou seja, sem qualquer tipo de participação da CETESB nos custos, nos termos dos artigos 30 e 31 da Lei nº 9.656, de 3 de junho de 1998, e da Resolução Normativa da ANS 488, de 29 de março de 2022 ou outros dispositivos normativos que vierem a surgir.

15.9. É obrigatório que o empregado desligado manifeste o interesse em continuar no Plano de Saúde Coletivo Empresarial, através do preenchimento do formulário específico, no ato do desligamento, de forma irrevogável e irretratável.

15.10. As demais disposições relativas ao Plano de Saúde Coletivo Empresarial, incluindo o repasse da contribuição mensal e demais aspectos operacionais, serão disciplinadas por meio de decisões e normativas internas da empresa.

15.11. A CETESB se compromete a manter um Comitê Gestor do Plano de Saúde Coletivo, composto de representantes de suas Diretorias, dos Sindicatos representativos e do Conselho de Representantes dos Funcionários – CRF, com o objetivo de propiciar o devido acompanhamento e fiscalização da empresa operadora de Plano de Saúde Coletivo contratada, principalmente no que se refere ao cumprimento das regras e normas da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS e das cláusulas estabelecidas em contrato.

16 - PARCELAMENTO DAS DESPESAS ODONTOLÓGICAS

A CETESB se compromete a manter o parcelamento das despesas odontológicas em folha de pagamento, em até 6 vezes, a seus empregados, cônjuges, companheiros(as) e filhos e tutelados menores de 24 anos, estes últimos, os filhos e tutelados, de 18 a 21 anos, desde que dependentes e de 21 a 24 anos, desde que dependentes e estudantes regularmente matriculados em instituições regulamentadas pelo MEC.

17 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS MOTORISTAS

A CETESB prestará assistência jurídica aos motoristas e empregados que dirigem seus próprios veículos, limitando-se aos acidentes ocorridos quando a serviço da CETESB.

18 - UNIFORMES

A CETESB concederá uniformes profissionais aos seus empregados de acordo com a atividade ocupacional desenvolvida.

19 - AUXÍLIO FUNERAL

A CETESB reembolsará as despesas com funeral até o limite de R\$ 6.477,44 (seis mil, quatrocentos e setenta e sete reais e quarenta e quatro centavos), a partir de 01.05.2026, abrangendo empregados, dependentes diretos, cônjuges ou companheiros(as).

20 - AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA PREVIDENCIÁRIA

20.1. A CETESB pagará a diferença entre o salário e o auxílio por incapacidade temporária concedido pelo INSS aos empregados afastados por acidente de trabalho ou por doença. Para casos de afastamento por doença, haverá um período de carência de 6 meses, contados a partir da data de admissão do empregado na CETESB, para que a complementação seja concedida:

Tempo afastamento	de	% complementação	de
Até 8º mês		100%	

Do 9º ao 24º mês	70%
A partir do 25º mês	40%

20.2. Será adiantado 60% (sessenta por cento) do salário nominal a todo empregado vitimado por acidente do trabalho ou que estiver de licença médica (auxílio por incapacidade temporária), durante os primeiros 90 dias de afastamento. Esse adiantamento será descontado do valor apurado no extrato do INSS.

20.3. Nos casos de auxílio por incapacidade temporária, o valor de complementação do 13º salário obedecerá aos percentuais estabelecidos no item 20.1. Nos casos de acidente de trabalho, a complementação do 13º salário será integral.

21 - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

21.1. A CETESB concederá uma indenização de 20 vezes a maior remuneração do empregado (salário, vantagem pessoal, Piso-Lei 4.950-A, gratificação de função e ATS), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrente de acidente do trabalho ou doença ocupacional a serviço da CETESB, com o limite de capital máximo de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais).

21.2. Em caso de invalidez permanente, a indenização será paga diretamente ao empregado.

21.3. Em caso de morte, a indenização será paga aos beneficiários legais do empregado.

22 - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO

O trabalho realizado nos dias intercalados entre feriados oficiais e fins de semana será compensado por meio de acréscimos proporcionais à jornada normal de trabalho.

23 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

23.1. A CETESB considerará como ausências justificadas as correspondentes a:

- a) Gala: 3 dias úteis;
- b) Nojo: 3 dias úteis;
- c) Mudança: 2 dias úteis.

23.2. Além dos itens constantes da Norma Administrativa de Controle de Frequência - NA-009, a CETESB aceitará atestados médicos para efeito de abono de falta nas seguintes situações:

- a) acompanhamento de filhos menores de 18 anos e ascendentes (pai e mãe) maiores de 60 anos a consultas médicas, limitado a 2 atestados por empregado, por mês.
- b) tratamentos psicoterápicos e fonoaudiológicos para empregados, limitado a uma sessão por semana.

24 - SISTEMA DE CONTROLE DE PONTO

A CETESB adotará sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho, que não admitirá:

- 1. Restrição à marcação do ponto;
- 2. Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada, e

3. A alteração ou a eliminação dos dados registrados pelo empregado.

25 - HORÁRIO MÓVEL/CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Fica permitida a flexibilização do horário de cumprimento da jornada de trabalho, utilizando o horário móvel de 120 (cento e vinte) minutos, no horário de entrada, das 7h às 9h, prolongamento do período de intervalo para refeição e descanso e saída, entre 16h e 18h, com compensação no mesmo dia, no início ou término da jornada, desde que não haja prejuízo para o desenvolvimento das atividades da unidade e que seja avalizada pela gerência imediata.

26 - LICENÇA MATERNIDADE

A CETESB, com base na Lei Federal nº 11.770/2008, concederá 180 (cento e oitenta) dias de Licença Maternidade, prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal.

27 - LICENÇA ADOÇÃO

A CETESB concederá licença-maternidade de 120 dias ao empregado ou a empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção de criança, nos termos dos artigos 392-A e 392-C da CLT e artigo 71-A da Lei nº 8.213, de 24.06.1991, com a redação dada pela Lei nº 12.873, de 24.10.2013.

28 - LICENÇA PATERNIDADE

A CETESB com base na Lei Federal nº 11.770/2008, e por força das alterações produzidas na Lei Federal 13.257, de 08/03/2016, concederá ao empregado 20 (vinte) dias de licença paternidade.

29 - GARANTIA NO EMPREGO

29.1. A CETESB assegurará, a partir de 01.05.2026, a garantia no emprego em 96% (noventa e seis por cento) de seu efetivo de pessoal.

29.2. Desta forma, a CETESB não poderá promover, no período de 01.05.2026 a 30.04.2027, demissões superiores a 4% (quatro por cento) do efetivo existente em 30.04.2026, desconsiderando desse efetivo os empregados com estabilidade institucional (dirigentes sindicais, cipeiros eleitos e conselheiros do CRF, na forma de seu Estatuto).

29.3. Não serão consideradas no percentual do item 29.1 as seguintes situações: demissões por justa causa, demissões por iniciativa do empregado, falecimento de empregado, término do contrato por prazo determinado, demissões de empregados contratados em regime “ad-nutum”, demissões por comum acordo, demissões decorrentes de programas de voluntariado e demissões decorrentes de títulos executivos judiciais e extrajudiciais.

29.4. A CETESB fornecerá mensalmente aos SINDICATOS a relação de empregados demitidos e modalidades.

29.5. A quantidade de empregados em 30.04.2026 é de 1.736 (um mil, setecentos e trinta e seis) empregados.

30 - PROTEÇÃO À RELAÇÃO DE EMPREGO

30.1. Fica garantido o emprego a todo o empregado que comprovadamente estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria proporcional, especial ou por idade e que conte com mais de 6 (seis) anos de serviço na CETESB,

excetuados os casos de justa causa, demissão por iniciativa do empregado, término do contrato por prazo determinado, demissão de empregado contratado em regime “ad nutum”, demissão decorrente de programas de voluntariado, demissão decorrente de títulos executivos judiciais e extrajudiciais ou demissão consensual.

30.2. Cessará a referida garantia de emprego quando da aquisição do direito à aposentadoria proporcional, especial ou por idade.

31 - PLANEJAMENTO DE APOSENTADORIA

A CETESB se compromete a manter o programa 4.0, implantado em 2011 com a finalidade de orientar e preparar seus empregados, independentemente da idade e não apenas aos aposentados e pré-aposentados, para o impacto da longevidade na vida profissional e pessoal e seus desdobramentos nas questões de saúde, emocionais, sociais e financeiras.

32 - SAÚDE E SEGURANÇA

32.1. A CETESB intensificará as campanhas de prevenção de saúde e qualidade de vida na Sede e nas Agências Ambientais.

32.2. A CETESB incentivará a participação dos empregados na CIPA.

32.3. A CETESB se compromete a reativar os estudos visando a implantar o Programa de Ergonomia.

33 - POLÍTICAS DE AÇÕES AFIRMATIVAS

33.1. A CETESB se compromete a desenvolver estudos que visem a acatar as sugestões dos Sindicatos na busca de igualdade de oportunidades.

33.2. A CETESB se compromete a solicitar às CIPAs a realização de palestras de conscientização e integração.

34 - DOCUMENTAÇÃO A SER ENVIADA AOS SINDICATOS

A CETESB encaminhará aos SINDICATOS cópia da guia de contribuição sindical e confederativa/assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

35 - DELEGADOS SINDICAIS

35.1. A CETESB aceita a manutenção da figura do Delegado Sindical e conceder-lhes-á o tempo livre remunerado de 8 (oito) horas mensais, contínuas ou não, previamente identificadas e estabelecidas com a respectiva chefia, salvo nas épocas de campanhas salariais, quando poderá ser de 24 (vinte e quatro) horas mensais, sempre que convocados pelas Diretorias dos SINDICATOS.

35.2. O tempo livre não utilizado em um mês não se acumula para utilização futura.

35.3. A CETESB se compromete a manter a proporção de 1 (um) delegado sindical para cada 200 (duzentos) empregados.

35.4. A distribuição do número de delegados por SINDICATO será decorrente da quantidade de empregados por ele representado, assegurando um mínimo de um delegado para cada SINDICATO signatário deste acordo.

35.5. A CETESB reconhece no início da vigência deste acordo, a quantidade de 13 (treze)

delegados sindicais, assim distribuídos:

- a) 7 (sete) delegados sindicais para o SINTAEMA;
- b) 2 (dois) delegados sindicais para o SEESP;
- c) 1 (um) delegado sindical para o SINTIUS;
- d) 1 (um) delegado sindical para o SASP;
- e) 1 (um) delegado sindical para o SINQUISP;
- f) 1 (um) delegado sindical para o STERIIISP.

35.6. O SINTAEMA, na condição de sindicato majoritário, poderá utilizar a vaga de delegado sindical dos Sindicatos que celebram este acordo, enquanto estes não a preencherem.

35.7. A CETESB reconhecerá os acréscimos proporcionais às contratações efetuadas por Concurso Público, para cumprimento do item 35.3 supra.

36 - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA EXERCÍCIO DE REPRESENTAÇÃO

A CETESB liberará os dirigentes das seguintes entidades, sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens inerentes ao cargo:

- SINTAEMA : 3 Diretores;
- SEESP : 1 Diretor;
- SINTIUS : 1 Diretor;
- FENATEMA : 1 Diretor;
- CRF : 1 Coordenador.

37 - DIREITO DE REUNIÃO

A CETESB concederá aos SINDICATOS o direito de reunirem-se com os integrantes da categoria profissional, no horário e local de trabalho, mensalmente, com duração de até uma hora, a fim de discutir questões de interesse da categoria profissional.

38 - NORMA DE CONCILIAÇÃO

As dúvidas oriundas a respeito da aplicação do presente Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

39 - PENALIDADE POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO

Fica fixada a multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário base (Salário + Vantagem Pessoal + Piso-Lei 4.950-A) em favor do empregado prejudicado.

40 - PROCESSO DE PRORROGAÇÃO E DE REVISÃO DE ACORDO

O processo da prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do Acordo, subordinar-se-á às disposições contidas no artigo 615 da CLT.

41 - DISPOSIÇÃO FINAL

O presente Acordo Coletivo de Trabalho não implica a confissão ou reconhecimento de direito

questionado em eventual ação.

E por assim se acharem justos e contratados, assinam o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

São Paulo, 22 de junho de 2026.

THOMAZ MIAZAKI DE TOLEDO

CPF: 303.556.838-30

Diretor-Presidente da CETESB - Companhia Ambiental do Estado de São Paulo

CNPJ: 43.776.491/0001-70

LIV NAKASHIMA COSTA

CPF: 338.904.348-94

Diretora de Gestão Corporativa e Sustentabilidade da CETESB – Companhia Ambiental do Estado de São Paulo

CNPJ: 43.776.491/0001-70

JOSÉ ANTONIO FAGGIAN

CPF: 149.449.258-08

Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo – **SINTAEMA**

CNPJ: 43.556.877/0001-76 - Reg. Sindical: 911.004.291.88796-7

MURILO CELSO DE CAMPOS PINHEIRO

CPF: 952.322.818-87

Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo – **SEESP**

CNPJ: 62.637.137/0001-09 - Reg. Sindical: 000.000.029.86269-8

TANIVALDO MONTEIRO DANTAS

CPF: 037.629.648-82

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Santos, Baixada Santista, Litoral Sul e Vale do Ribeira – **SINTIUS**

CNPJ: 58.194.895/0001-22 - Reg. Sindical: 915.004.141.88911-7

MARCUS VINICIUS THOMAZ SEIXAS

CPF: 262.500.448-76

Sindicato dos Advogados de São Paulo – **SASP**

CNPJ: 54.281.415/0001-00 - Reg. Sindical: 000.012.378.01925-6

TESTEMUNHAS:

THALES ANDRÉS CARRA

CPF: 321.746.318-81

Gerente do Departamento de Pessoas e Cultura

NILTON NUDELMAN

CPF: 009.379.868-79

Coordenador do CRF - Conselho de Representantes dos Funcionários



Documento assinado eletronicamente por **JOSE ANTONIO FAGGIAN, Usuário Externo**, em 23/06/2026, às 13:24, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **MURILO CELSO DE CAMPOS PINHEIRO, Usuário Externo**, em 23/06/2026, às 15:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **TANIVALDO MONTEIRO DANTAS, Usuário Externo**, em 25/06/2026, às 09:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Nilton Nudelman, Técnico Ambiental II**, em 25/06/2026, às 16:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thales Andrés Carra, Gerente de Departamento**, em 26/06/2026, às 09:51, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **MARCUS VINICIUS THOMAZ SEIXAS, Usuário Externo**, em 26/06/2026, às 12:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Liv Nakashima Costa, Diretora**, em 30/06/2026, às 10:29, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



Documento assinado eletronicamente por **Thomaz Miazaki De Toledo, Diretor Presidente**, em 01/07/2026, às 21:26, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no [Decreto Estadual nº 67.641, de 10 de abril de 2023](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.sp.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador 0111635807 e o código CRC 05DA19E5.