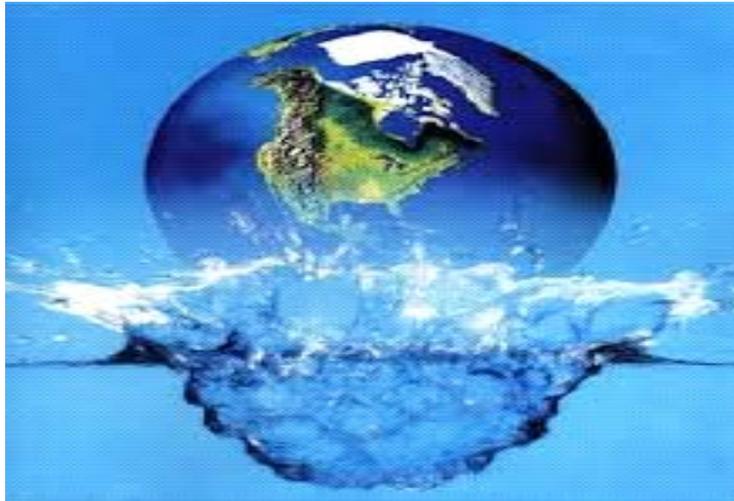


PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

CAEPA
2016-2018



REIVINDICAÇÕES DE INDICES ECONÔMICOS E SOCIAIS

1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1 – PISO SALARIAL

O piso salarial da Cia. será igual ao salário mínimo do DIEESE, no valor de R\$ 3.716,77 (três mil setecentos e dezesseis reais e setenta e sete centavos), valor de Abril 2016.

1.2 – PISO SALARIAL DOS UNIVERSITÁRIOS

A Cia. Aplicará o piso dos profissionais da categoria universitária, a exemplo do que é praticado aos engenheiros da Cia, 8,5 salários mínimos segundo a lei nº 4.950 de abril de 1996 .

1.2.1 – A Cia. se compromete a pagar horas extras aos trabalhadores Universitários da mesma forma paga aos demais trabalhadores (as).

1.2.2 – A Cia. se compromete a pagar vantagem pessoal aos trabalhadores Universitários que dirigem e que vierem a dirigir veículos da Cia. e/ou veículos locados pela mesma, da mesma forma que paga aos demais trabalhadores.

1.3 PISO SALARIAL DOS QUIMICOS

1.3.1 A Cia se compromete a pagar o salário mínimo dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas escolas de engenharia, de Química, de Arquitetura, conforme a Lei nº4.950-A de abril de 1966.

1.4 – POLÍTICA SALARIAL

1.4.1 A Cia., sempre que houver inflação acumulada igual ou superior a 1% (um por cento), repassará o índice inflacionário do período contado a partir de 1º de maio de 2016 até o mês base da apuração, para os salários e benefícios.

1.5 – BRIGADA DE INCÊNDIO

A Cia. Implantará a brigada de incêndio e pagará 1/3 (um terço) do salário base aos componentes da brigada.

1.5.1 A Cia. garantirá a estabilidade no emprego do brigadista, durante todo o período em que compor a Brigada e mais um ano após o término do mandato.

1.6 – PRODUTIVIDADE/AUMENTO REAL

A Cia. concederá aos seus empregados (as) um aumento real de 10,0% (dez por cento) referente a razão do aumento do número de ligações de água.

1.7 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A Cia. pagará o salário-substituição, para cargos com comissão de função e cargos diferentes, porém de mesma natureza.

1.7.1 – O pagamento do salário-substituição, será devido a partir do primeiro dia de substituição, desde que o período seja igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos.

1.7.2 – O salário de substituição temporária, será o efetivo salário percebido pelo substituído (a).

1.7.3 – O salário substituição temporária não integrará o salário do cargo efetivo do substituto (a), salvo para pagamento de horas extras, 13º salário, férias, recolhimento de FGTS, imposto de renda e de contribuição previdenciária, enquanto perdurar a substituição.

1.7.4 – Ocorrerá a efetivação no cargo após 90 (noventa) dias consecutivos ou não no período de um ano de substituição. A efetivação não abrangerá os cargos que possuem comissão de função exercida ou em que o substituído (a) esteja sob o amparo da Previdência Social, licença-prêmio ou licença sindical.

1.7.5 – Quando detectado o desvio de função e comunicado ao sindicato pelos trabalhadores, a empresa pagará o salário-substituição imediatamente com a devida retroatividade.

1.7.6 – A Cia. pagará para os funcionários que venham, por qualquer motivo, exercer a função de Líder, Gestor, Coordenador, Encarregado ou Gerente, todos terão o direito ao salário substituição.

1.8 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A Cia. efetuará o pagamento integral do salário aos empregados (as) aposentados (as) que venham afastar-se por doença ou acidente do trabalho.

1.8.1 – A complementação será calculada sobre o valor do benefício que o empregado (a) recebe na condição de ativo.

1.8.2 – A concessão deste benefício será efetuada observando os critérios adotados para complementação de auxílio doença.

1.9 - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A Cia. concederá a partir de 01/05/2016, a título de adiantamento quinzenal, o valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena do mês.

1.10 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. manterá a sistemática de pagamento da complementação de aposentadoria e pensão aos empregados (as) e pensionistas enquadrados na Lei 4819/58 e outros instrumentos constantes na Norma Interna 056/94.

1.11 – PISO SALARIAL DOS TÉCNICOS

A Cia. aplicará o piso da Categoria Profissional Técnico de Nível Médio, 2/3 (dois terço) do salário do piso dos Engenheiros.

2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

2.1 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A Cia implantará um adicional de 1%(um por cento), sobre o seu salário nominal pago a partir do (salário-base) para cada ano de trabalho efetivo, pago a partir do 2º(segundo) ano limitada a 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal do beneficiário.

Regras para a contagem do tempo de serviço:

Parágrafo1º O tempo de serviço do empregado para efeito do pagamento do adicional será contado a partir de sua a admissão na CAEPA.

- O período anterior efetivamente trabalhado na CAEPA pelos empregados cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos voluntariamente ou não, sem ocorrência de justa causa, readmitidos na CAEPA, sendo certo que a contagem do tempo anterior de serviço obedecerá aos mesmos critérios estabelecidos no presente Acordo Coletivo para o pagamento deste adicional. De igual será também considerado o tempo de serviço anterior prestado pelo empregado que, admitido mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado.

b) Os trabalhadores que ingressarem na CAEPA, que anteriormente trabalharam no serviço publico, estadual ou municipal ou em empresas publicas contarão o tempo de trabalho efetivamente comprovados como tempo no Adicional de Tempo de serviço.

c) A Cia pagará, a título de prêmio por tempo de serviço a todos os empregados (as), um salário nominal a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados a Cia.

2.2 - ADICIONAL NOTURNO

A Cia. remunerará o adicional noturno na base de 50% (cinquenta por cento), da hora normal.

2.3 - ADICIONAL DE TURNO

A Cia. pagará o adicional de turno no percentual equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado (a) a todos aqueles que cumprem escalas de revezamentos praticadas pela Cia.

2.3.1 – A Cia. garantirá que os funcionários (as) da escala de revezamento, em trabalhos ininterruptos utilizem a escala 4X2X4 (quatro, dois, quatro).

2.3.2 – A Cia. não retirará arbitrariamente o empregado (a) da escala de revezamento, assim como completará as equipes faltantes, não substituindo pelos funcionários que trabalham no horário comercial.

2.4 – VANTAGEM PESSOAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS, LANCHAS, BARCOS, MOTOCICLETAS e QUAISQUER EQUIPAMENTOS MOTORIZADOS.

A Cia. efetuará o pagamento de credenciamento a todos (as) os empregados (as) que dirijam e vierem a dirigir barcos motorizados e demais veículos da Cia e ou locados pela mesma, inclusive os cedidos pela empreiteira e carrinhos elétricos, e aos empregados (as) motoristas e todos os empregados credenciados que operam equipamentos no valor R\$15,00 (quinze reais) por dia, que conduzir a viatura da empresa..

2.4.1 – A Cia. prestará assessoria jurídica gratuita (cível e criminal) para os funcionários que venham a se envolver em acidentes e assessoria administrativa para as infrações de trânsito.

2.4.2 - A Cia. promoverá cursos de direção defensiva aos seus empregados (as), motoristas e credenciados (as).

2.4.3 - O comitê de apuração de responsabilidade de acidente de veículos terá representação paritária dos trabalhadores (as), indicados (as) pelos sindicatos, assegurando o direito de ampla defesa e oitiva nos comitês de apuração.

2.4.4 – A Cia. se compromete a renovar, a cada 5 (cinco) anos, a frota de veículos, lanchas e equipamentos motorizados, com veículos próprios.

2.4.5 A Cia. assumirá todos os custos decorrentes de acidentes de trânsito.

2.5 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Cia. pagará adicional de insalubridade, a todos os empregados (as) que sofram exposição direta ou indiretamente com agentes insalubres, independente do lapso temporal da exposição e

ou utilização de EPIs ou EPCs, e exigirá o mesmo também para os terceirizados, com implantação imediata também para estes.

2.5.1 O valor estabelecido a título de adicional será correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo base do trabalhador.

2.5.2 O pagamento do referido adicional será retroativo a data de admissão do trabalhador.

2.5.3 A Cia pagará o adicional para todos os trabalhadores que trabalham expostos ao sol independente do fornecimento de protetor solar.

2.6 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Cia. pagará adicional de periculosidade a todos os empregados (as) que se ativem em contato com eletricidade, inflamáveis, explosivos, gás cloro e reagentes químicos, e rede de água de alta pressão no valor de 30% (trinta por cento) do salário base do trabalhador (a) independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de EPIs ou EPCs.

2.6.1 - A Cia cumprira a norma regulamentadora NR16 (anexo 5) criada pela lei 12997 de 18 de junho de 2014, que regulamenta o pagamento do adicional de insalubridade para os motociclistas e motoboys no valor de 30% (trinta por cento) do salário base do trabalhador (a) independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de EPIs ou EPCs. O pagamento do referido adicional será retroativo a data da regulamentação da legislação.

2.7 – ADICIONAL DE PENOSIDADE

A Cia. pagará adicional de penosidade aos empregados (as) que estejam expostos ou se ativem em trabalho penoso, a exemplo dos trabalhadores expostos a intempéries, insolação, umidade, atendimento comercial interno, externo.

O valor estabelecido a título de adicional será correspondente a 40% (trinta por cento) do salário base do trabalhador (a).

2.8 – ADICIONAL DE RISCO

A Cia. se compromete a pagar adicional de 40% (quarenta por cento) a título de adicional de risco para os trabalhadores que se ativam em áreas que coloquem em risco sua integridade física (assaltos, sequestros, etc.).

2.9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS

A Cia. pagará no mínimo 2 (duas) folhas de pagamento considerando folha total, de modo igualitário a serem pagos em 02 (duas) parcelas sendo: 50% (cinquenta por cento) em 15 de agosto de 2016 e 50% (cinquenta por cento) em 15 de março de 2017.

2.9.1 A Cia concederá uma gratificação natalina a todos os trabalhadores no valor do salário mínimo.

2.10 – REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

A Cia. reembolsará a quilometragem em conformidade ao percorrido a serviço da CAEPA, com veículo particular.

2.11 - CHEQUE SUPERMERCADO ESPECIAL

A Cia. fornecerá o vale cartão Supermercado Especial no valor facial de R\$ 528,00 (quinhentos e vinte e oito reais), a ser corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2015 a 30/04/2016, a ser aplicado sobre o salário de Maio de 2016, a todos os empregados.

2.11.1 – A Cia. ampliará a rede de atendimento, e em caso de localidades com menos de 3 (três) estabelecimentos credenciados será concedido o benefício em dinheiro.

2.12 – TRANSPORTE DE FUNCIONÁRIOS

A Cia. garantirá a manutenção e ampliação do transporte de funcionários (as) que dependam dessa modalidade.

2.12.1 – A Cia. concederá integralmente subsidiado, Vale Transporte, Municipal, Intermunicipal e Rodoviário para os funcionários (as) que trabalhem ou morem em outros municípios, inclusive nos plantões e horas extras.

2.12.2 – A Cia. concederá o mesmo valor do vale transporte em vale combustível, ficando a opção a critério do trabalhador.

2.13 – VERBA PARA MEDICAMENTOS

A Cia. subsidiará integralmente a compra de medicamentos para os empregados (as) e dependentes portadores (as) de doenças crônicas, bem como doenças relacionadas ao trabalho.

2.14 – VACINAS

A Cia. ampliará seu programa imunológico, subsidiando integralmente as vacinas necessárias ao conjunto de trabalhadores (as), lotados em áreas e/ou atividades de riscos. As vacinas serão aplicadas durante o Horário de trabalho do respectivo trabalhador, inclusive os trabalhadores em turno.

2.15 – AUXÍLIO CRECHE OU PAJEM / BABÁ

A Cia. concederá a todas as empregadas e todos os empregados com filhos menores de seis anos onze meses e vinte e nove dias:

2.15.1 – Para crianças de 0 a 1(um) ano de idade, o reembolso das despesas será integral pelo período. Neste caso, a escolha da creche será efetuada de comum acordo entre a Cia. e o beneficiário ou a contratação da pajem/babá, desde que devidamente comprovado seu registro em carteira.

2.15.2 – O valor do auxílio-creche, a partir de 01 de maio de 2016, será de 1 (um) salário mínimo estadual R\$905,00 (Novecentos e cinco reais), corrigido de acordo com a variação

integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2015 a 30/04/2016, a ser aplicado sobre o salário de Maio de 2016.

2.15.3 a Cia estenderá o benefício do auxílio creche para os filhos nascidos a partir 1º de maio de 2006, até a idade de 83(oitenta e três) meses, ou 6 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 vinte e nove dias. (portaria 3296/86)

2.16 – CHEQUE FARMÁCIA ESPECIAL

A Cia. fornecerá o Cheque Farmácia Especial a todos seus empregados (as) para a utilização junto a rede de farmácias conveniadas. O valor gasto será descontado integralmente na folha de pagamento do mês subsequente.

2.16.1 – Os empregados (as) receberão mensalmente 01 (um) vale cartão especial com valor facial de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2015 a 30/04/2016, a ser aplicado sobre o salário de Maio de 2016) subsidiado integralmente.

2.17 – SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

A Cia. se compromete em implantar e subsidiar 100% (cem por cento) o vale refeição , inclusive nas férias, e afastamento por doenças e ou acidentes de trabalho a seus empregados (as) no valor de R\$ 30,00 (trinta reais) multiplicado por 24 dias/mês corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado em 01/05/2015 a 30/04/2016 a ser aplicado sobre o salário de Maio de 2016.

2.17.1 – O valor do vale refeição será decomposto em um cartão.

2.17.2 – A Cia. disponibilizará a todos trabalhadores vale refeição e cesta básica extraordinário, no mês de dezembro de iguais valores e subvenção.

2.17.3 – Será facultada ao funcionário a opção do valor Vale Refeição em Vale Alimentação sem prejuízo da subvenção.

2.18 – AUXÍLIO DEPENDENTE ESPECIAL

A Cia. concederá Auxílio Creche Especial, em forma de reembolso para os empregados (as) com dependentes legais, pessoas com deficiência, cujo valor corresponderá até duas vezes o auxílio creche normal, inclusive para próteses e cadeira de rodas especiais.

2.19 – CHEQUE SUPERMERCADO E FARMÁCIA

A Cia. garantirá os benefícios do cartão Supermercado e farmácia, aos seus trabalhadores (as).

2.20 – CESTA BÁSICA

A Cia. Fornecerá mensalmente um valor de R\$ 300,00 a título de benefício de cesta básica a todos os trabalhadores.

2.21 – AUXÍLIO FUNERAL - MORTE NATURAL

A Cia. custeará as despesas decorrentes do funeral do empregado (a) que venha a falecer em decorrência de morte natural, obedecendo-se aos seguintes limites; para todos (as) empregados, será concedido 01 (um) salário base, percebido pelo empregado na época do efetivo pagamento com a garantia de no mínimo o valor correspondente a 05 (cinco) salários mínimos;

2.21.1 – O pagamento será efetuado sem exigência de comprovantes, nos casos em que as despesas sejam custeadas pelo cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado falecido, exceto nos casos que ultrapassem esse valor, quando a empresa custeará o excedente somente mediante comprovação.

2.21.2 – Caso as despesas sejam custeadas por outro que não os parentes indicados no item

2.21.3 - Serão reembolsadas nos valores efetivamente despendidos, mediante comprovação, sendo que o saldo positivo, entre as despesas do funeral e o limite estabelecido no "caput", será destinado por ordem de preferência ao cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado (a) falecido (a).

2.21.4 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados, em 2.21.1 ou 2.21.2, independente de designação de dependência.

2.22- AUXÍLIO FUNERAL - ACIDENTE DO TRABALHO

A Cia. custeará integralmente as despesas decorrentes do funeral do empregado (a) que venha a falecer em decorrência de acidente de trabalho, a serviço da Cia inclusive os terceirizados.

a -) Para todos (as) empregados, será concedido 01 (um) salário base, percebido pelo empregado na época do efetivo pagamento com a garantia de no mínimo o valor correspondente a 05 (cinco) salários mínimos.

2.22.1 – Será efetuado o pagamento de 1 (um) salário base, sem exigência de comprovantes, nos casos em que as despesas sejam custeadas pelo cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos de empregado (a) falecido (a), exceto nos casos que ultrapassem esse valor, quando a empresa custeará o excedente mediante comprovação dos gastos.

2.22.2 – Caso as despesas sejam custeadas por outro que não os parentes indicados , às mesmas serão reembolsadas nos valores efetivamente gastos mediante comprovação, sendo que o saldo positivo entre as despesas do funeral e o salário será pago por ordem de preferência ao cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado (a) falecido (a).

2.22.3 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados em 2.19.2 ou 2.19.3 independente de designação da dependência.

2.22.4 – A Cia. auxiliará os herdeiros (as) no desembaraço de documentos para o recebimento de seguros e pensões, custeando inclusive despesas referentes a honorários advocatícios, entre outras, quando necessárias.

2.22.5 – A CIA. em caso de falecimento de ascendente e descendente e irmão concederá licença de 15 dias.

2.23 – PLANO ODONTOLÓGICO

A Cia. fará o subsídio total do plano odontológico, a todos os funcionários (as) aposentados (as) pensionistas e seus dependentes com rede própria ou administrada por convenio.

2.24 – PLANOS MÉDICOS

A Cia. garantirá um plano médico familiar a todos os funcionários sendo mantido pela Cia e com participação dos funcionários de 4% do salário base do trabalhador.

2.25 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO

A Cia. pagará uma indenização de 40 (quarenta) salários base do empregado (a), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrentes de acidentes do trabalho ou doença profissional a serviço da Cia.

2.25.1 – No caso de invalidez permanente, a indenização será paga ao empregado (a).

2.25.2 – No caso de morte, a indenização será paga aos dependentes habilitados em benefício de pensão, por declaração fornecida pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

2.25.3 – A base de cálculo desta indenização será o salário do trabalhador(a), vigente na data do efetivo pagamento.

2.25.4 – A Cia. garantirá a manutenção de todos os benefícios e diferenças salariais aos filhos ou dependentes até 21 (vinte e um) anos ou até aos 24 (vinte e quatro) anos no caso de Universitários.

2.26 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A Cia. pagará ao empregado (a) afastado por doença, a diferença entre o valor do salário e o valor do benefício previdenciário de Auxílio Doença, concedido pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

2.26.1 – O empregado (a) fará jus à complementação a partir da data de admissão, bem como, tenha direito ao benefício de Auxílio Doença.

2.26.2 – A Cia. garantirá ao empregado (a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 24 meses.

2.26.3 – A Cia. garantirá a todos (as) os funcionários (as) afastados por doença todos os benefícios que normalmente receberia, como se estivesse na ativa.

2.26.4 – A Cia. garantirá ao empregado (a), estabilidade permanente no caso de sequelas ou lesões por decorrência de doenças profissionais (LER/DORT) e acidente no trabalho.

2.26.6 – A Cia. se compromete a efetuar o pagamento da mensalidade referente à Assistência Médica, para os aposentados por invalidez.

2.27 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO

A Cia. pagará, independentemente de carência, a diferença entre o salário e o valor de benefício de auxílio-doença acidentário, concedido pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, mais o adicional por tempo de serviço.

2.27.1– Do valor a ser complementado serão deduzidas as parcelas legais que seriam normalmente descontadas, caso o empregado (a) estivesse na condição de ativo.

2.27.2 – A Cia. garantirá a todos os funcionários (as) afastados (as) por doença todos os benefícios que normalmente receberia, caso o funcionário estivesse na condição de ativo, custeando despesas relativas aos medicamentos necessários.

2.27.3 – A Cia. garantirá ao empregado (a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 24 (vinte e quatro) meses.

2.28 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

A Cia. fornecerá devidamente preenchido, conforme LTCAT (Laudo Técnico de Condições de Ambiente do Trabalho), o formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) para os empregados (as) solicitantes, num prazo máximo de até 30 (trinta) dias.

2.29 – FUNDO EMERGENCIAL PARA MEDICAMENTOS

A Cia. fará o repasse, a partir de 01/05/2015, de 1% (um por cento) da folha de pagamento, para o fundo emergencial de medicamentos, com a finalidade da criação de um Fundo de Remédios, em casos emergenciais, para os (as) empregados (as).

2.30 – CARTÃO-CULTURA

A Cia. assegurará um Cartão Cultura no valor de R\$ 50,00 (Cinquenta Reais) mensais para todos os (as) trabalhadores (as) a título de incentivo a cultura.

2.31 – Empréstimo consignável a CAEPA.

A Cia. poderá autorizar empréstimos consignáveis para desconto em folhas de pagamento nas seguintes condições:

2.31.1- Os empréstimos serão concedidos no patamar autorizado pela instituição financeira, sendo que, o valor das parcelas não poderá ser superior a 30% (Trinta por cento) sobre o valor da remuneração mensal do trabalhador, executados os descontos legais.

2.31.2 – O trabalhador que porventura possuir um empréstimo já em andamento não poderá celebrar um novo, enquanto não quitar o anterior, sendo vedado a gerência de recursos humanos autorizar refinanciamento de empréstimo antigo.

2.31.3 – O número de parcelas será no máximo em 72 (Setenta e duas) vezes.

2.31.4 – O número de parcelas não poderá ser superior ao número de meses que o trabalhador adquirir o direito a aposentadoria.

3 – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

3.1 – PREENCHIMENTO DE VAGAS/SELEÇÃO PÚBLICA

A Cia. efetuará a reposição de pessoal para a execução de todos os seus serviços e se compromete a repor imediatamente o número de trabalhadores (as) com a mesma faixa salarial.

3.1.1 – A Cia. se compromete a eliminar a terceirização em todas as áreas da Cia. ao final dos contratos vigentes, contratando mão de obra própria levando em conta a experiência dos trabalhadores terceirizados (as).

3.1.3 – A Cia. implantará promoção por efeito de concurso interno.

3.1.4 – A Cia. garantirá ao sindicato sua apresentação dentro do processo de contratação/integração dos novos trabalhadores contratados.

3.1.5 – A Cia. garantirá liberação da marcação de ponto de todos os trabalhadores, nos dias de pagamento de salário, a fim de que possam ir ao banco e cumprir com todas as suas obrigações financeiras.

3.2 HOMOLOGAÇÃO

3.2.1 As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas no Sintaema.

3.2.2 - Fica facultado ao trabalhador optar pela realização da homologação da rescisão contratual nas sub-sedes do Sintaema, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

3.2.3 - Fica estipulado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deverá ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

3.2.4- Quando o Sintaema der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea 3.2.3 desta cláusula, será obrigada a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

3.2.5 – A CIA. se compromete a realizar exame demissional completo em todos os trabalhadores(as) demitidos pela companhia.

4 - RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

4.1 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A Cia. se compromete a implantar um plano de cargos e salários que contemple os anseios da categoria.

4.1.1 – A Cia. Repassará a quantidade de verba necessária a título de movimentação do plano de cargos e salários.

4.1.2 – a Cia criará Comissão entre o Sintaema e a Empresa, objetivando firmar o plano de cargos e salários.

4.1.3 – A Cia. eliminará todo e qualquer desvio de função, adequando o cargo e salário de cada trabalhador(a), conforme suas reais funções e atividades.

4.1.4 – A Cia se compromete a considerar a figura dos gestores e líderes de células no Plano de Cargos e Salários.

4.1.5 – A Cia. valorizará o trabalhador de carreira, promovendo para todos os cargos existentes, através de Concurso Interno, com transparência.

4.1.6 A Cia se compromete a adequar os cargos e descrição de atividades conforme o CBO – Código Brasileiro de Ocupação do MT (Ministério do trabalho).

4.2 – ASSISTÊNCIA ESCOLAR

A Cia. se compromete a firmar convênios com o sistema 'S' a fim de garantir reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores (as) além de garantir também ensino básico a todos (as) empregados (as) interessados (as).

4.2.1 – A Cia. pagará 100% dos cursos educacionais, de formação e capacitação profissional em todos os níveis aos seus trabalhadores (as).

4.2.2 – A Cia. firmará convênio com instituições de ensino, em todos os níveis, objetivando obter bolsas e/ou descontos para os dependentes dos empregados (as).

4.2.3 – A Cia. se compromete a liberar os empregados (as) que estão cursando universidade, curso técnico e especialização, para a realização de estágios, fora da Cia. e sem prejuízo dos vencimentos e dos benefícios.

4.2.4 – A Cia. possibilitará o estágio interno para seus funcionários, nas áreas de formação em horários de trabalho sem prejuízo dos vencimentos.

4.2.5 – A Cia. se compromete a fornecer um kit de material escolar para os trabalhadores (as) estudantes, bem como seus filhos no valor de R\$ 250,00 (duzentos cinquenta reais) a título de incentivo a educação dos filhos dos trabalhadores (as) da Cia, no mês de janeiro de cada ano.

4.3 – ANISTIA A PUNIÇÕES DE FUNCIONÁRIOS

A Cia. garantirá anistia para todas as punições.

4.4 – GESTÃO DA EMPRESA

A Cia. disponibilizará ao Sindicato documentos e informações sempre que esse lhe fizer a solicitação.

4.5 – GARANTIA NO EMPREGO

A Cia. concederá na vigência do Acordo Coletivo de 2016/2018 a garantia no emprego de 100% (cem) de seu efetivo de pessoal inclusive aos trabalhadores aposentados que estiverem na ativa.

4.6 – GARANTIA À EMPREGADA-MÃE

A Cia. assegurará às empregadas-mães biológicas e adotantes, Licença-Maternidade de 180 dias, conforme Lei Complementar Nº. 1054, de 07 de Julho de 2008 e Lei nº11.770 de 09 de setembro de 2008.

4.7 – GARANTIA DE EMPREGO / PRÉ-APOSENTADORIA

A Cia. garantirá o emprego ao empregado (a) que estiver a um máximo de 60 (sessenta) meses da aquisição à aposentadoria integral, por tempo de contribuição, especial ou por idade.

4.7.1 – Em caso de alteração na legislação previdenciária a Cia. procederá aos ajustes necessários de comum acordo com o sindicato para que não haja prejuízo à garantia de emprego, constante na presente cláusula.

4.7.2 – Os (as) empregados (as) que já haviam adquirido o direito à garantia por pré-aposentadoria, quando da promulgação da Lei da Previdência (Emenda Constitucional nº. 20), continuarão com a referida garantia de emprego, até a aposentadoria integral.

4.8 – DIÁRIAS PARA VIAGENS

A Cia. promoverá o pagamento no valor de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais) a título de diária, independente do cargo/função que exerça, compreendendo despesas de pernoite e refeições corrigidos de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2015 a 30/04/2016, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2016).

4.9 – GARANTIA AO EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS, SORO-POSITIVOS OU CÂNCER.

A Cia. não promoverá demissão de qualquer ordem aos empregados (as) portadores de doenças infecto-contagiosas, soro-positivo ou câncer.

4.10 – DEPENDÊNCIA ETÍLICA/ QUÍMICA / TABAGISMO

A Cia. manterá o Programa Atendimento e Recuperação do empregado, bem como custeará todo o tratamento que se fizer necessário até a recuperação plena e definitiva do empregado (a).

4.10.1 – A Cia. não aplicará sanções disciplinares ao empregado (a) dependente.

4.10.2 – A Cia. implementará o Programa antitabagismo, anti etílico e Químico envolvendo o (a) empregado (a) e seus dependentes legais, no sentido de sensibilizar e esclarecer sobre os malefícios do vício.

4.10.3 – A Cia. reconhece o CID (Código Internacional de Doenças) e deverá tratar os dependentes químicos/etílicos como doentes, devendo encaminhá-los para tratamento.

4.11 – PLANO MÉDICO DEPENDENTES

A Cia. assegurará plano de saúde para dependentes sob guarda judicial, até sua maioridade, conforme Estatuto da Criança e Adolescente (ECA).

4.12 – GARANTIA AO EMPREGADO (A) COM DEFICIÊNCIA

4.12.1 – A Cia. não promoverá demissão de qualquer ordem aos empregados (as) portadores (as) de deficiência.

4.12.2 – A Cia. dará total assistência garantindo procedimentos cirúrgicos e próteses a estes (as) sempre que necessário.

4.13.3 – A Cia. garantirá o cumprimento das legislações que tratam dos portadores de deficiência bem como da acessibilidade conforme Decreto 5296/04 e adequação física dos locais de trabalho identificando-os para que seja atendido de até 5% (cinco por cento) exigidos por lei complementar estadual 683/92 e lei federal 8213/91. Não deverá ser computado no número de trabalhadores (as) com deficiência, para atingir a cota mínima de 5% aqueles cujas deficiências tenham se originado em acidente de trabalho na Cia. ou complicações devidas de doenças profissionais também contraídas durante a relação de emprego a Cia. e ou convênios com entidades e associações beneficentes.

4.13 – ASSÉDIO MORAL

A Cia. garantirá estabilidade no emprego, para os trabalhadores (as) que tenham sofrido ou venham a sofrer assédio moral.

4.13.1 – A Cia. desenvolverá políticas de orientações contra a prática do assédio moral, no local de trabalho.

4.13.2 – A Cia. fará um estudo para apresentar ao SINTAEMA, a quantidade de trabalhadores negros, descrevendo suas funções, situação no quadro de carreira, promoções e avaliações, no sentido de aferir a situação atual e evitar possíveis práticas discriminatórias.

5- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

5.1 – JORNADA DE TRABALHO

A Cia. implantará a jornada de trabalho de 40 (quarenta e seis) horas semanais sem redução de salário para seus funcionários (as), excetuando aqueles que atuam em regime especial, tais como: atendimento ao público, com descansos de (10) dez minutos a cada hora trabalhada, escala de revezamento nas Estações de Tratamento de Água (ETAs) nas Estações de Tratamento de Esgotos(ETEs) atendentes ao público, telefonista, CCO, leituristas, cadastristas,

agentes comerciais e programadores, cuja jornada será de 36 (trinta e seis) horas semanais sem redução de salário e com carga horária de 30 horas, aos digitadores.

5.1.1 – Fica garantido o não retorno após o cumprimento da tarefa.

5.1.2 – A Cia. pagará como horas extras as horas que excederem a jornada normal de trabalho quando da realização de cursos e atividades corporativas promovidos pela mesma, considerando inclusive o tempo de deslocamento.

5.1.3 - A Cia. garantirá para os trabalhadores (as) de Atendimento ao Público a jornada de 6 (seis) horas.

5.2 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A Cia. pagará aos empregados (as) as horas trabalhadas nos sábados, domingos e feriados, com acréscimo de 100% (cem por cento) e também quando os mesmos forem convocados para seminários, palestras, no período citado, usando o divisor real como base de cálculo.

5.2.1 - A Cia pagará hora extra de 100% (cem por cento) aos trabalhadores que ativarem aos dias, pontes de feriados prolongados.

5.3 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes eventos:

- a) por mais 7 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento, mencionados no item I do referido artigo;
- b) por mais 4 (quatro) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento e ou união estável.
- c) por 2 (dois) dias no caso de mudança no mesmo município;
- d) por 7 (sete) dias consecutivos no caso de mudança para outro município;
- e) por 5 (cinco) dias úteis e consecutivos no caso de licença-paternidade para pais adotantes;
- f) por 3 (três) dias úteis e consecutivos no caso de vítima de roubo qualificado ou assalto,
- g) por 1 (um) dia útil por semana para funcionários (as) que exercem cargos eletivos.
- h) ter 6 (seis) faltas abonadas por ano.
- i) ter 6 (seis) saídas antecipadas por ano.
- j) todas as saídas para doação de sangue;

5.4 – HORÁRIO MÓVEL/ MARCAÇÃO DE PONTO

A Cia. implantará para frequência diária o sistema de horário móvel, em uma hora para todos os funcionários (as) em caráter irrestrito.

5.4.1 – A Cia. implantará o não registro de ponto no horário do almoço, cabendo ao empregado (a) obedecer ao período estabelecido pela legislação vigente (Artigo 71 da CLT e seus parágrafos).

5.4.2 – Não havendo compensação, o desconto não incidirá sobre o DSR.

5.5 – EXAMES VESTIBULARES E PROVAS ESCOLARES

A Cia. concederá licença ao empregado (a) estudante, quando da realização de provas, exames vestibulares, exames supletivos e/ou exames finais que coincidirem com os dias de trabalho, desde que haja comunicação antecedente de parte do trabalhador (a).

5.6 – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será permitida a prorrogação da jornada, consideradas as características e necessidades do trabalho, desde que esgotadas as alternativas de realização da atividade durante o horário normal, respeitada a legislação vigente.

5.6.1 – A Cia. pagará a todos os empregados (as) as horas extraordinárias concernentes à prorrogação da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) ao valor da hora normal, inclusive aos trabalhadores (as) administrativos e comissionados.

5.7 – PLANTÃO À DISTÂNCIA

A Cia. pagará um terço da hora, a título de plantão à distância, a todos os empregados (as) que forem escalados para realização deste, com escala assinada.

5.7.1. – A Cia. elaborará escala bimestral para todos os funcionários (as) que se ativam no plantão e a apresentará ao Sindicato (Sintaema) segundo legislação CLT, art. 244 parágrafo segundo e jurisprudência TST, sumula 428.

5.8 – LANCHE NOTURNO

A Cia., a partir de 01 de maio de 2015, subsidiará lanche, no valor de um vale refeição, para os empregados (as), quando trabalharem no horário das 22h às 06h.

5.9 – VALE REFEIÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E/OU SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

A Cia. fornecerá gratuitamente, um vale refeição comercial no valor integral ou do pagamento correspondente aos empregados (as) que prorrogarem a jornada de trabalho por 3 (três) horas ou mais.

5.10 – INTERVALO PARA REFEIÇÕES

A Cia. concederá intervalo de 1 hora e meia para refeição e descanso a todos os trabalhadores com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, conforme art. 71 da CLT.

5.11 CRIAÇÃO DE CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÕES

A Cia. Elaborará um calendário de compensação para os trabalhadores (as) que se ativam de terça a sábado ou de quarta a domingo, com feriados prolongados no meio da semana de acordo com a entidade sindical.

5.12 JORNADA DIÁRIA AOS TRABALHADORES (AS) COM DEPENDENTES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA/INCAPAZ (Decreto Federal nº 3298/99 e Decreto Federal 5296/04)

A Cia. Assegurará redução de 2 (duas) horas da jornada diária de trabalho sem redução dos vencimentos aos trabalhadores que tenham sob guarda e dependência filho(a) com deficiência/incapaz, para que possa estar acompanhando no tratamento de fisioterapia, ecoterapia, fonoaudiologia e outros tratamentos que facilitem o dia a dia do tratamento do deficiente.

6- FÉRIAS E LICENÇAS

6.1 – FÉRIAS ANUAIS

Todos os trabalhadores (as) da Cia. terão direito a férias anuais correspondente a 30 (trinta dias), sendo que o início do gozo de férias dos empregados não poderá coincidir com as vésperas de sábados, domingos, feriados e folgas, devendo coincidir com o primeiro dia útil subsequente àqueles, exceto aos trabalhadores em escala de revezamento, desde que não coincida com folgas.

6.1.1 – A Cia. concederá as férias aos empregados (as) estudantes no período que coincidam com as férias escolares preferencialmente, e aos pais/mães que tenham seus filhos estudando no ensino médio e fundamental.

6.1.2 – A Cia. respeitará a programação de férias encaminhada com antecedência para o RH.

6.1.3 A divisão das férias poderá ser dividida independente da idade.

6.2 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A partir de 01 de maio de 2016 a Cia. concederá a todos os empregados (as), uma gratificação no valor de R\$ 3716,77 (Três mil setecentos e dezesseis reais e setenta e sete centavos), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2015 a 30/04/2016 a ser aplicado sobre o salário de maio de 2016.

6.2.1 – Será considerado salário para efeito de cálculo da gratificação de férias, o salário do empregado (a) acrescido do adicional por tempo de serviço e outros natureza salarial variáveis.

6.2.2 – O trabalhador (a) que receber salário abaixo da gratificação será considerado o valor da gratificação.

6.2.3 – A Cia. garantirá o acréscimo de 0,7 (zero virgula sete) vezes a diferença entre o salário e a parcela fixa.

7 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

7.1 – TRABALHO A CÉU ABERTO

A Cia. proverá todas as condições necessárias para a proteção dos trabalhadores (as) expostos a intempéries, insolação, umidade etc., inclusive com regular disponibilização de protetores e bloqueadores solares, dentre outros, exigindo-se as mesmas condições aos prestadores de serviço e ou terceirizados, previstos em contrato.

7.2 – LER /DORT

A Cia. realizará exames médicos trimestrais para os trabalhadores (as) com risco de LER/DORT no sentido de prevenção.

7.2.1 – As atividades de risco de LER/DORT não deverão exceder 5 (cinco) horas, e intervalos de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados para exercício e descanso de músculos e tendões.

7.2.2 – A Cia. fará a adequação nos locais de trabalhos, como cadeiras ajustáveis e anatômicas, temperatura, ruído e iluminação.

7.2.3 – A Cia. realizará palestras sobre LER/DORT em todos os locais de trabalho.

7.3 – PROGRAMA DE SAÚDE LABORAL PREVENTIVO

A Cia. realizará Programa de Saúde Laboral Preventivo com profissionais ligados à área da saúde, em cumprimento ao que dispõe a Lei nº. 6514, de 22 de dezembro de 1977 (NR-4) no tocante a realização de exames médicos e laboratoriais aos empregados (a) portadores (as) de doenças ocupacionais e demais empregados (as) que desenvolvam atividades em área de risco, inclusive cobrando o mesmo aos terceirizados.

7.3.1 – A Cia. se compromete a disponibilizar ambulatório médico e ambulância de plantão em áreas com número de empregados (as) igual ou superior a 100(cem).

7.3.2 – A Cia será flexível no horários aos empregados(as) com doenças ocupacionais que necessitem de horário para tratamento nas questões de fisioterapia, RPG , Hidroginástica e outros.

7.4 – ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHANTES

A Cia. abonará a frequência de empregados (as) em casos de acompanhamentos de filhos até 18 anos, de acordo com o Estatuto da Criança e adolescente, ECA; ao cônjuge e pais a consultas médicas, exames laboratoriais e convalescenças, mediante atestado médico devidamente preenchido.

7.4.1 – Serão reconhecidos ainda os atestados médicos, prescritos pelas entidades médicas, para designado em CTPS.

7.4.2 – A Cia. abonará a frequência das empregadas mães, conforme artigos 2 e 4 do Estatuto da Criança e Adolescentes – ECA.

7.4.3 Inclusive filhos especiais que não deve haver limitação de idade conforme legislação vigente.

7.6 – SESMT

A Cia. atenderá o que estabelece os subitens 4.14.4 e 4.14.4.3 da NR 04 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que trata da avaliação semestral do funcionamento do SESMT por comissão constituída de representante da Cia., do Sindicato, da Delegacia Regional do Trabalho e /ou subdelegacias.

7.6.1 – A Cia. fornecerá aos empregados(as), os equipamentos de segurança individuais ou coletivos, de acordo com as necessidades de cada atividade ou função e seu devido treinamento.

7.6.2 – Na falta do EPI ou EPC, o empregado (a) ficará desobrigado de exercer função que coloque em risco sua integridade física.

8- RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 – ELEIÇÕES SINDICAIS

A Cia. concederá a todos os empregados (as) das chapas regularmente registradas para concorrer às eleições sindicais, o tempo livre remunerado de 16 (dezesesseis) horas semanais, pelo período de 60 (sessenta) dias antecedentes a realização das eleições.

8.2 – DELEGADO (A) SINDICAL

A Cia. reconhecerá 1 (um) Delegado (a) Sindical e 1 (um) Suplente Sindical na base do Sintaema, sendo que os (as) titulares e suplentes terão estabilidade durante o mandato e um ano após o mesmo.

8.2.1 – A Cia. liberará empregados (as) candidatos, no dia da realização do pleito, bem como garantirá a utilização de locais para realização de eleições de Delegados (as) Sindicais.

8.2.2 – A Cia. concederá aos (a) Delegados e Suplentes (as) Sindicais, o tempo livre remunerado de 8 (oito) horas semanais, contínuas ou não, previamente identificadas e estabelecidas com a respectiva chefia, salvo às épocas das campanhas salariais, que serão de 24 (vinte e quatro) horas semanais, quando convocados (as) pela Diretoria do Sindicato.

8.2.3 – O Delegado (a) disporá de tempo livre remunerado, distinto daquele já concedido conforme item 8.2.2, para possibilitar participação no Comitê de Apuração de Acidentes, onde a Cia. deverá comunicar com antecedência de 10(dez) dias, informando ainda a relação dos empregados (as) envolvidos e a área que estão lotados.

8.2.4 – A Cia. liberará mesários (as) e fiscais para trabalharem nos dias de eleições e de sua apuração, sem prejuízo de seus vencimentos.

8.2.5 – A Cia. concederá estabilidade no emprego aos candidatos (as) a delegado (a) sindical desde a inscrição junto ao SINTAEMA.

8.3 REUNIÕES SETORIAIS

A Cia garantirá as reuniões setoriais mensais com os trabalhadores (as) em seu local de trabalho, para tratar de assuntos pertinentes às relações do trabalho, informes sindicais e demais questões ligadas ao interesse do trabalhador (a), com datas e horários previamente estabelecidos pelo Sintaema e de comum entendimento com as direções locais.

8.4 – DIRIGENTES SINDICAIS

A Cia. assegurará a estabilidade de todos (as) Dirigentes Sindicais durante o mandato e 01 (um) ano após, bem como afastamento sem prejuízo dos vencimentos dos mesmos.

8.4.1 – A Cia. Garantirá a aplicação das conquistas concedidas à categoria de igual forma a Dirigentes Sindicais.

8.4.2 - A Cia. assegurará o afastamento sem prejuízo dos vencimentos de funcionários que tem ou venham a ter o mandato Diretivo na estrutura vertical do sindicalismo (Central Sindical, Confederações e Federações).

8.5 - DESCONTO ASSOCIATIVO

8.5.1- A Cia. descontará mensalmente em folha de pagamento, contribuição associativa correspondente ao percentual de 1% (hum) por cento sobre o salário base de cada funcionário sindicalizado.

8.5.2- A contribuição prevista na cláusula 8.5.1 deverá ser paga ao sindicato até o 10% (decimo) dia útil subsequente.

8.5.3- A contribuição deverá ser paga mediante depósito bancário no banco do Brasil 033, agência 024, conta corrente 13.000016-6 de titularidade do Sintaema.

8.6 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E / OU CONFEDERATIVA

8.6.1 A Cia. descontará na folha de pagamento de cada empregado da ativa, aposentados e pensionistas da respectiva categoria, associados ao sindicato, a título de contribuição assistencial e/ou confederativa, os percentuais estabelecidos e aprovados pela Assembléia Geral dos Empregados, pertencentes à categoria profissional, conforme artigo 513, letra "e" da CLT, e artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal.

Fica assegurado o direito

8.7 – SINDICÂNCIA INTERNA / AUDITORIA / AVERIGUAÇÕES

A Cia. notificará com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas à representação sindical que fará acompanhamento aos processos de sindicância e auditoria interna, valendo o mesmo para o (a) envolvido (a), bem como garantida a ampla defesa do mesmo (a).

87.1 – O Comitê de Acidentes de Veículos incumbido de apreciar as sindicâncias que envolvem acidentes com veículos da empresa, será paritária, com representantes da empresa e do SINTAEMA e sempre assegurada à ampla defesa do envolvido (a) sócio (a) do SINTAEMA.

8.8 – QUADRO DE AVISOS

A Cia. garantirá ao Sintaema a utilização dos quadros de avisos existentes nas unidades da empresa, para afixação de impressos e materiais do sindicato.

9 – INTRANET

A Cia. garantira ao Sintaema a utilização dos meios de comunicação internos da empresa para fim de informação dos trabalhadores (as) sobre assuntos sindicais bem como, e-mail, intranet, portal, material impresso, etc.

9.1.1 – A Cia. concederá o acesso irrestrito a todos os trabalhadores (as) a INTERNET.

10 – DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1 – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

10.1.1 – A Cia. inserirá no acordo coletivo 2016/2018 as cláusulas que vem praticando por liberalidade e por Normas Internas, com as devidas adequações encaminhadas pelo sindicato.

10.2 – CORREÇÃO DA MULTA DO FGTS AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS).

A Cia. promoverá o pagamento imediato aos aposentados (as), pensionistas e empregados (as) desligados (as) sem justa causa, após a edição dos planos econômicos (Verão e Collor), da diferença correspondente ao valor da multa de 40%(quarenta por cento) sobre o FGTS, considerando-se que por força de decisão do STJ e STF foram corrigidos os saldos das contas vinculadas desse período e, conseqüentemente, os valores calculados pela CAEPA foram pagos a menor.

10.3 – VIGÊNCIA/DATA BASE

O presente acordo terá vigência de 02 (dois) anos contados a partir de 01 de maio de 2016 e com término em 30 de abril de 2018, **exceto nas cláusulas de caráter econômico** que serão revistas na data base de cada ano, ou quando ocorrerem mudanças que representem comprometimento do poder de compra dos (as) trabalhadores (as).

10.4 – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este acordo os empregados (as) da Cia. de Água , Esgoto de Paraibuna, CAEPA, integrantes da categoria profissional, sócios(as) do Sindicato inclusive os aprendizes, estagiários(as).

10.5 – MULTA

Fica fixada multa correspondente a R\$ 20,00 (vinte reais) por dia e por trabalhador(a), que será corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2015 a 01/05/2016, a ser aplicado sobre o salário de Maio de 2016

10.6 – DISPOSIÇÃO FINAL

O presente acordo não implica na confissão ou reconhecimento de direito questionado em eventual ação.

São Paulo, 25 de maio de 2016.

**RENE VICENTE DOS SANTOS
PRESIDENTE**