

# Acordo Coletivo Saeg

## SAEG 2017 / 2019

COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETA - SAEG, CNPJ n. 09.134.807/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MIGEUL SAMPAIO JUNIOR e por seu Procurador, Sr(a). HAMILTON RODRIGUES DEALMEIDA  
E

SIND TRAB ÁGUA ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE S PAULO, CNPJ n. 43.556.877/0001-76, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). RICARDO JOSE DE ASSIS GEBRIM e por seu Presidente, Sr(a). RENE VICENTE DOS SANTOS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### 1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

#### 1.1 – Piso Salarial

O piso salarial da Cia., será no valor de R\$ 1758,00 (Hum mil setecentos e cinquenta e oito reais)

#### 1.2 – Reajuste Salarial

Será concedido a todos os funcionários reajuste salarial de 3.72% (três vírgula setenta e dois por cento) sobre o salário base pago pela companhia, que reflete a inflação acumulada do período a partir de 01 de Maio de 2017.

#### 1.3— Pagamento do Salário

Os pagamentos serão realizados mensalmente, conforme cronograma expedido pelo Setor de Recursos Humanos, no início do ano, sempre obedecido o prazo legal.

#### 1.4 – Piso Salarial dos Diplomados

A Cia. se compromete a pagar o salário mínimo dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas escolas de engenharia, de química, de arquitetura, nos termos da lei federal nº 4.950 – A 22 de abril de 1996 .

#### 1.5 – Política Salarial

A Cia sempre que houver inflação acumulada igual ou superior a 1% (um por cento) ao mês, repassará o índice inflacionário no mês subsequente a apuração, sobre o salário base e gratificação de função e benefícios.

Os índices aplicados a cima, serão descontados, quando da apuração do índice inflacionário do período para concessão de aumento salarial

#### 1.6 – Brigada de Incêndio

A Cia. Implantará a brigada de incêndio e 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.

#### 1.7– Salário Substituição

A Cia pagará o salário-substituição, para cargos com comissão de função e cargos diferentes, porém de mesma natureza, o salário substituição temporário, será o efetivo salário percebido pelo substituído (a), o salário substituição não integrará o salário do cargo efetivo do substituído (a), salvo pagamento de horas extras, décimo terceiro salário,

férias, recolhimento do FGTS, imposto de renda e de recolhimento da previdência social, enquanto perdurar a substituição. –

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.

A Cia pagará para todos os funcionários que venham, por qualquer motivo, exercer a função de líder, gestor, coordenador, encarregado ou gerente, todos terão o direito ao salário substituição.

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

### **1.8 – Complementação Salarial Acidente de Trabalho**

A Cia. efetuará o pagamento da diferença entre o benefício concedido pelo INSS à título de auxílio acidentário e o valor do seu último salário recebido pelo funcionário, cessando o pagamento após o retorno do trabalhador (a) ou em caso de conversão do auxílio em aposentadoria por invalidez.

## **2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.**

### **2.1 - Adicional Noturno**

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

### **– 2.2– Vantagem Pessoal Para Dirigir Veículos, Equipamentos Motorizado da Cia**

A Cia. efetuará o pagamento da vantagem pessoal a todos(as) os empregados(as) que dirijam e vierem a dirigir veículos da Cia, desde que devidamente credenciados pelo setor responsável no valor de R\$15,00 (quinze reais) por dia dirigido.

A Companhia promoverá cursos de direção defensiva aos seus empregados (as), motoristas e credenciados (as)

### **2.3 – Apuração de Responsabilidade em Acidentes de Veículos**

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.

Quando a infração de trânsito for por negligência, imprudência ou imperícia do funcionário(a), poderá a Companhia efetuar o desconto da multa, junto ao pagamento do funcionário.

Apurada a responsabilidade do funcionário no acidente de veículos, o mesmo ficará obrigado a indenizar a parte envolvida, bem como será efetuado o desconto em seu pagamento dos danos provocados no veículo da Companhia, na proporção de 70% (setenta por cento).

O funcionário é responsável por manter o veículo em perfeitas condições de uso, caso contrário, poderá o mesmo se opor a dirigir o veículo da Companhia, quando verificado que o mesmo não mantém a mínima segurança para trafegar.

Verificado pelo funcionário que o veículo não se encontra em perfeitas condições de trafegar, com o mínimo de segurança, deverá informar, por escrito, o seu Diretor ou Gerente, para que a Companhia proceda as intervenções necessárias, sob pena de responsabilidade referente a infrações de trânsito e acidentes.

Verificado pelo funcionário que o veículo não se encontra em perfeitas condições de trafegar, com o mínimo de segurança, deverá informar, por escrito, o seu Diretor ou Gerente, para que a Companhia proceda as intervenções necessárias, sob pena de responsabilidade referente a infrações de trânsito e acidentes.

A Companhia prestará assessoria jurídica gratuita para os funcionários que venham a se envolver em acidentes de trânsito, com o encaminhamento junto a OAB local e assessoria administrativa para as infrações de trânsito (recurso administrativo)

### **2.4 – Adicional de Insalubridade**

A Cia. pagará adicional de insalubridade, a todos os empregados (as) que sofram exposição direta ou indiretamente com agentes insalubres, conforme normas regulamentadoras e legislação em vigor.

## **2.5 – 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 no valor de 30% (trinta por cento) do salário base do trabalhador (a) conforme normas regulamentadora e legislação em vigor.

## **2.6 – Adicional de Periculosidade – Motociclista**

A Cia. cumprirá a norma regulamentadora NR16 (anexo 05) criada pela lei nº 12.997 de 18 de junho de 2014, que regulamenta o pagamento do adicional de periculosidade para os motociclistas e motoboys no valor de 30% (trinta por cento) do salario base do trabalhador (a) independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de E.P.I ou E.P.C.

em áreas que coloquem em risco sua integridade física (assaltos, sequestros, etc.).

## **2.7 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS**

A Cia. pagará Participação de R\$2000,00 (Dois Mil Reais) por funcionário em uma única parcela a ser paga na primeira quinzena de Janeiro de 2018..

A Cia concederá uma cesta natalina a todos os trabalhadores com piso de R\$150,00(Cento e Cinquenta Reais)

## **2.8 – 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 desde que apresentada a documentação necessária ( receita médica) e desde que não disponibilizado tal medicamento pelo Sistema Único de Saúde. SUS.

## **2.9 – 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.

## **2.10– Auxilio Creche**

A Cia. encaminhará a rede publica todas as empregadas (os) com filhos menores de seis anos onze meses e vinte e nove dias, que fizerem solicitação, através do setor de Recursos Humano.

## **2.11 – Subvenção de Refeição**

A Cia. se compromete a 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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) por mês, a partir do mês de maio de 2017 e 500,00 (quinhentos reais ) por mês, a partir do mês de Janeiro de 2018. O valor do vale refeição será decomposto em um cartão.

## **2.12– Cesta Básica**

A Cia. garantirá o benefício de cesta básica, com três opções de componentes, a todos os trabalhadores(as), sem nenhum custo adicional, não integrando os seus vencimentos para todos os efeitos legais.

## 2.13- Auxílio funeral

A SAEG fica obrigada, quando do falecimento do servidor, a pagar a seus herdeiros ou sucessores a importância de R\$ 6.400,00 (seis mil e quatrocentos reais), em uma única vez e no prazo máximo de 30 (trinta dias) a contar da entrada da documentação legal (certidão de óbito, termo de inventariante, ou ofício judicial no caso de alvará judicial) para recebimento do auxílio funeral. Se o falecimento for do cônjuge/companheiro ou dos filhos ainda sob sua dependência ou de ambos, será pago ao servidor beneficiado um auxílio funeral, equivalente ao valor de seu salário base, correspondente a cada dependente falecido, mediante apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta dias) após o falecimento.

## 2.14 – Plano Odontológico

A Cia. reativará consultório odontológico já existente nas dependências da empresa e fará o atendimento a todos trabalhadores(as) conforme agendamento prévio e estenderá aos seus dependentes legais, funcionando a partir do mês de Dezembro 2017.

## 2.15 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO

A Cia. estudará junto ao sindicato a possibilidade de um seguro de vida, com participação de pagamento também pelos funcionários.

A SAEG garantirá a todos(as) os funcionários(as) afastados por doença cesta básica.

A Companhia garantirá ao empregado(a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 12 (doze) meses.

## 2.16 - 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.

## 2.17 – Empréstimo consignável a SAEG

A SAEG poderá autorizar empréstimos consignáveis para desconto em folha de pagamento, na qual será concedidos no patamar autorizado pela instituição financeira, sendo que, o valor das parcelas não poderão ser superiores a 30% (trinta por cento) sobre o valor da remuneração mensal do trabalhador, já descontados os descontos legais e obrigatórios.

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

O número de parcelas será no máximo em 72 (Setenta e duas) vezes e não poderá ser superior ao número de meses que o trabalhador adquirir o direito a aposentadoria.

## 2.18 – Cartão Farmácia Especial

A Companhia fornecerá o Cartão Farmácia Especial, através do convênio, a todos seus empregados (as), desde que solicitado junto ao Setor de Recursos Humanos, para a utilização junto a rede de farmácias conveniadas em Guaratinguetá. O valor gasto será descontado integralmente na folha de pagamento do mês subsequente, limitado ao percentual de 30% de seus vencimentos líquidos.

### **3.1 – Preenchimento de Vagas/Seleção Pública**

A Companhia se compromete a efetuar a reposição de pessoal, através de concurso público.

### **3.2 Homologação**

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

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.

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.

Quando o Sintaema der qualquer causa para o atraso na homologação, 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.

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 em Dezembro de 2017 iniciará negociação para implantação

### **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).

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

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

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.

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

### **4.3 – Anistia e Punição de Funcionários**

A Cia. garantirá anistia para todas as punições, superiores a 05 (cinco) anos.

### **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 2017/2019 a garantia no emprego de 98% (noventa e oito por cento) de seu efetivo de pessoal.

### **4.6 – Garantia a 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 no emprego ao empregado (a) que estiver a um máximo de 18 (dezoito meses) meses da aquisição à aposentadoria integral, por tempo de contribuição, especial ou por idade.

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.

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 – Garantia ao Empregado (a) Portador (a) de Doenças Infecto - Contagiosa, Soro - Positivo ou Câncer.**

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

#### **4.9 – Dependência Etilica/ Química / Tabagismo**

A Companhia encaminhará junto a Rede Pública Municipal de Saúde o empregado para tratamento que se fizer necessário até a recuperação plena e definitiva do empregado(a).

A Companhia não aplicará sanções disciplinares ao empregado (a) dependente.

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

A Companhia 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 – Garantia ao Empregado (a) com Deficiência**

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

A Cia. dará total assistência garantindo procedimentos cirúrgicos e próteses a estes (as) sempre que necessário, através da Rede Publica Municipal.

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.

A Companhia encaminhará a Rede Pública todas as empregados (as) com dependentes legais, pessoas com deficiência, que fizerem a solicitação, através do Setor de Recursos Humanos.

#### **4.11 – Assédio Moral**

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

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

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 praticas discriminatórias.

#### **4.12 – Adequação dos Cargos Conforme o CBO**

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

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

### 5.1 – Jornada de Trabalho

A Cia. implantará a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais sem redução de salário para seus funcionários (as), excetuando aqueles que atuam em regime especial, tais como: com descansos de (10) dez minutos a cada hora trabalhada, escala de revezamento (ETA), agentes comerciais e programadores, coletores de resíduos cuja jornada será de 36 (trinta e seis) horas semanais sem redução de salário

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.

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

### 5.3 – Ausências Justificadas

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

- por 07 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de genitor ou genitora, esposa ou filhos;
- por 04 (quatro) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento e ou união estável.
- por 02 (dois) dias no caso de mudança no mesmo município;
- por 04 (quatro) dias consecutivos no caso de mudança para outro município;
- por 5 (cinco) dias úteis e consecutivos no caso de licença-paternidade, seja para filhos biológicos ou adotados;
- ter 01 (um) dia útil no caso de vítima de roubo qualificado ou furto (exceto de documentos);
- ter 6 (seis) faltas abonadas por ano, nos termos da Lei Municipal e Portaria.
- todas as saídas para doação de sangue.

### 5.4 – 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).

### 5.5 – Prorrogação 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.

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.

A Companhia 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

#### **5.6- Lanche Noturno**

A Cia., subsidiará lanche, para os empregados (as), quando trabalharem no horário das 22h às 06h.

#### **5.7 – Vale Refeição Para Prorrogação de Jornada de Trabalho e/ou Serviço Extraordinário**

A Companhia fornecerá gratuitamente refeição aos empregados (as) que prorrogarem a jornada de trabalho por 3 (três) horas ou mais.

#### **5.8 – Intervalo para Refeição**

A Cia. concederá intervalo de 1 hora e meia para refeição e descanso a todos os trabalhadores com jornada superior a 8 (oito) horas diárias, conforme art. 71 da CLT.

#### **5.9 - Jornada Diária aos Trabalhadores (as) com Dependentes Portadores de Deficiência / Incapaz**

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.

#### **5.10 – Conselho de Representação**

A Companhia garantirá a criação e implantação do Conselho de Representantes dos Funcionários (as) (CRF) da Saeg nos mesmos moldes existentes em outras empresas representadas pelo SINTAEMA.

#### **5.11 – Escala de Revezamento – Cumprimento**

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

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

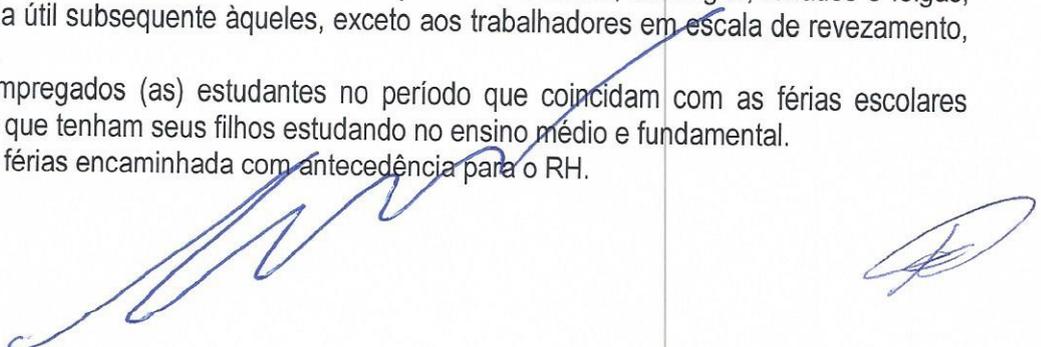
### **6- FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **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.

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.

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



## 7 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### **7.1 – Trabalho á 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 anualmente para os trabalhadores (as) com risco de LER/DORT no sentido de prevenção.

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.

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

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

A Cia. garantirá ao empregado (a), estabilidade permanente no caso de seqüelas ou lesões por decorrência de doenças profissionais (LER/DORT) e acidente no trabalho, até a sua aposentadoria.

### **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.

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 Acompanhante**

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.

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

### **7.5 – Fornecimento de EPI'S Para Motociclistas**

A Cia. fornecerá Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores (as) que conduzem motocicletas da empresa, conforme normas de trânsito.

### **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.

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.

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 Sindical**

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

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.

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.

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.

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

A Companhia liberará empregados (as) candidatos (as) para a realização do pleito, bem como os locais para realização de eleições da comissão.

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

### **8.3 Reuniões Setoriais**

8.3.1 A Cia. garantirá as reuniões setoriais 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.

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

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–Contribuição Assistencial e Confederativa**

8.6.1 A Cia. descontará na folha de pagamento de cada empregado da ativa, 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 de oposição aos não associados ao SINTAEMA, desde que cumpridas às formalidades definidas em edital específico e seu respectivo prazo de validade.

### **8.6 – Sindicância Interna/Auditoria/Averiguação**

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

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.

### **8.7 – Quadro de Aviso**

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

### **8.8 – Terceirizadas Direitos Sindicais**

A Cia. se compromete a exigir dos contratos vigentes os mesmos direitos dos trabalhadores(as) da SAEG aos trabalhadores(as) terceirizados(as), desde que as empresas prestadoras de serviços sejam filiadas ao mesmo sindicato da categoria.

### **8.9 – Formação da Comissão**

Até 100 (cem) funcionários (as) as comissões serão formadas por 03 (três) componentes efetivos e número igual de suplentes eleitos; e em locais de trabalho com mais de 100 (cem) funcionários (as) será adicionado um componente na comissão para cada 100 (cem) e ou fração superior de 50 (cinquenta), com igual número de suplentes;

A Companhia reconhecerá as comissões por local de trabalho, com estabilidade para todos os componentes na forma definida na regulamentação acordada com o Sindicato.

## **9- DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **9.1 – Clausulas Pré-existente**

A Cia. inserirá no acordo coletivo 2017/2019 as cláusulas que vem praticando por liberalidade e por Normas Internas, com as devidas adequações encaminhadas pelo sindicato.

### **9.2 – Contrato de Programa**

A Cia. constituirá Comissão Paritária a partir do SINTAEMA imediatamente a fim de atender o que dispõe o artigo 30 e outros do Decreto nº. 6017, de 17 de janeiro de 2007 que regulamenta a Lei nº. 11.107 de 06 de abril de 2005, que dispõe sobre normas gerais de contratação de consórcios públicos.

### **9.3 – Vigência / Data Base**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2015 a 30 de abril de 2017 e a data-base da categoria em 01º de maio

O presente acordo terá vigência de 02 (dois) anos contados a partir de 01 de maio de 2017 e com término em 30 de abril de 2019, exceto nas cláusulas de caráter econômico que serão revistas em 01 de maio de 2018.

#### 9.4 – Abrangência

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) São abrangidos por este acordo os empregados (as) da Companhia de Serviço em Água, Esgoto e Resíduo de Guaratinguetá – SAEG, integrantes da categoria profissional do Sindicato dos Trabalhadores de Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo - SINTAEMA, com abrangência territorial em Guaratinguetá/SP.

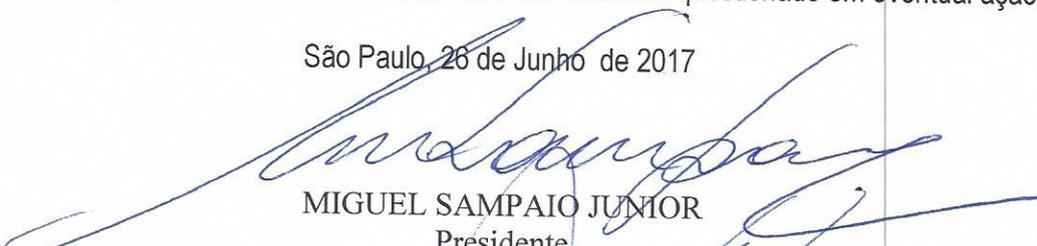
#### 9.5 – Multa

Todas as obrigações estipuladas na presente lei são exigíveis pela forma e nos prazos convencionados neste acordo coletivo, independentemente de qualquer aviso, sujeitando-se o infrator à multa no valor de 02% (dois por cento) sobre o salário-base da função exercida pelo servidor, em caso do descumprimento de quaisquer dos artigos que abrangem o interesse coletivo dos funcionários da SAEG, revertendo seus benefícios em favor do funcionário prejudicado.

#### 9.6 – Disposições Finais

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

São Paulo, 26 de Junho de 2017



MIGUEL SAMPAIO JUNIOR

Presidente

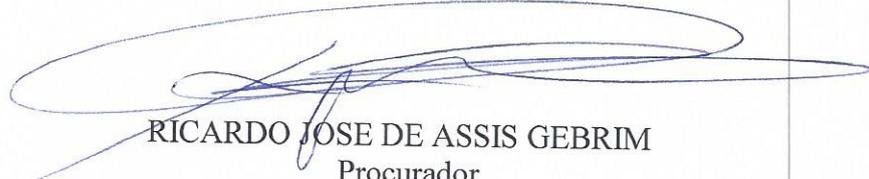
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETA - SAEG



HAILTON RODRIGUES DE ALMEIDA

Procurador

COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETA - SAEG



RICARDO JOSE DE ASSIS GEBRIM

Procurador

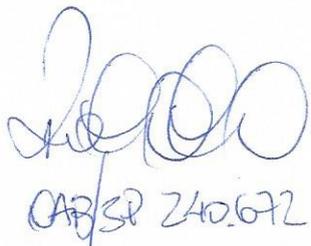
SIND TRAB AGUA ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE S PAULO



RENE VICENTE DOS SANTOS

Presidente

SIND TRAB AGUA ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE S PAULO



047/SP 240.672