



Sintaema



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

ACORDO COLETIVO

SAEG

2021-2022





Sintaema



SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

1 - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1 - Piso salarial

O piso salarial da Companhia será no valor de R\$ 2.078,50.

1.2 - Reajuste salarial

A Companhia aplicará reajuste inflacionário acumulado nos últimos 12 meses (1º/05/2020 a 30/04/2021) referente ao **IPC-A/IBGE** sobre o salário de 1º de maio de 2021.

O reajuste inflacionário do período (1º/05/2020 a 30/04/2021) é de **6,76%**.

O reajuste inflacionário não se aplica aos diretores e conselheiros da Companhia.

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 Companhia se compromete a pagar 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, de 22 de abril de 1966, observada a **Orientação Jurisprudencial nº. 71, da Seção de Dissídios Individuais – Subseção II, do Tribunal Superior do Trabalho**¹.

O salário dos engenheiros será reajustado da mesma forma que os outros salários da Companhia.

1.5 - Brigada de incêndio

A Companhia manterá 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.

1.6 – Salário substituição

A Companhia 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 recebido pelo substituído(a).

Todos os funcionários que venham, por qualquer motivo, exercer a função de líder, gestor, coordenador, encarregado ou gerente, terão direito ao salário substituição.

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

¹ **71. AÇÃO RESCISÓRIA. SALÁRIO PROFISSIONAL. FIXAÇÃO. MÚLTIPLO DE SALÁRIO MÍNIMO. ART. 7º, IV, DA CF/88 (nova redação) - DJ 22.11.2004.** A estipulação do salário profissional em múltiplos do salário mínimo não afronta o art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, só incorrendo em vulneração do referido preceito constitucional a fixação de correção automática do salário pelo reajuste do salário mínimo.

2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

2.1 – Adicional noturno

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

2.2 – Vantagem pessoal para dirigir veículos, equipamentos motorizados da Companhia

A Companhia efetuará o pagamento da gratificação para dirigir veículos a todos(as) os(as) empregados(as) que dirijam e vierem a dirigir veículos da Companhia, desde que devidamente credenciados pelo setor responsável no valor de R\$ 20,66 (vinte reais e cinquenta e três centavos) por dia dirigido.

2.3 – Apuração de responsabilidade em acidentes de veículos

O comitê de apuração e 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 em folha 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*), que deverá ser parcelado quando ultrapassar 10% (dez *por cento*) do seu salário líquido.

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

2.4 - Adicional de insalubridade.

A Companhia 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, não sendo acumulável com o adicional de periculosidade.

2.5 – Adicional de periculosidade

A Companhia 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 regulamentadoras e legislação em vigor, não sendo acumulável com o adicional de insalubridade.

2.6 – Adicional de periculosidade - Motociclista

A Companhia cumprirá a norma regulamentadora NR16 (anexo 05) criada pela Lei Federal nº. 12.997, de 18 de junho de 2014, que regulamenta o pagamento do adicional de periculosidade para 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 EPI ou EPC em áreas que coloquem em risco sua integridade física (assaltos, sequestros, etc.).

2.7 – Participação nos lucros – PL

Observadas as condições abaixo, a Companhia pagará, para os seus funcionários, exceto diretores, em parcela única, até maio de 2022, Participação nos Lucros (PL) referente a 2021.

O valor a ser rateado, em partes iguais, entre todos os funcionários da Companhia, a título de Participação nos Lucros (PL), será de **10% (dez por cento)** do Lucro Líquido apurado no Exercício de 2021.

A **base de cálculo** da Participação nos Lucros (PL) terá como **piso** a quantia de R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) e **teto** de R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais).

A Participação nos Lucros (PL) somente será devida se a Companhia apurar Lucro Líquido igual ou superior a R\$ 75.000,00 (setenta e cinco mil reais) no Exercício de 2021.

O Lucro Líquido excedente a R\$ 4.000.000,00 (quatro milhões de reais) não será objeto de Participação nos Lucros (PL).

Tabela exemplificativa:

Lucro Líquido	10%	Funcionários	Valor Individual	Observação
R\$ 4.100.000,00	R\$ 410.000,00	150	R\$ 2.733,33	Receberá até R\$ 2.666,67
R\$ 4.000.000,00	R\$ 400.000,00	150	R\$ 2.666,67	TETO
R\$ 3.000.000,00	R\$ 300.000,00	150	R\$ 2.000,00	Haverá pagamento
R\$ 1.000.000,00	R\$ 100.000,00	150	R\$ 666,67	Haverá pagamento
R\$ 500.000,00	R\$ 50.000,00	150	R\$ 333,33	Haverá pagamento
R\$ 100.000,00	R\$ 10.000,00	150	R\$ 66,67	Haverá pagamento
R\$ 75.000,00	R\$ 7.500,00	150	R\$ 50,00	PISO – Haverá pagamento
R\$ 74.985,00	R\$ 7.498,50	150	R\$ 49,99	NÃO haverá pagamento

A Participação nos Lucros (PL) será paga proporcionalmente ao número de meses trabalhados (1/12 avos para cada mês trabalhado).

2.8 - Verba para medicamentos

A Companhia subsidiará a compra de medicamentos para os empregados(as) portadores(as) de doenças relacionadas ao trabalho, desde que não disponibilizados pelo Sistema Único de

Saúde – SUS, e mediante a apresentação de documentação comprobatória (receita médica e negativa do SUS) ao setor de Recursos Humanos.

O subsídio é limitado a R\$ 1.093,21 (mil reais) por mês.

2.9 - Vacinas

A Companhia disponibilizará o programa imunológico oferecido pelo poder público, subsidiando 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. O funcionário que se recusar à aplicação da vacina deverá assinar uma declaração de responsabilidade.

2.10 – Auxílio creche

A Companhia encaminhará à rede pública 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 Humanos.

2.11 – Subvenção de refeição/alimentação

A Companhia se compromete a subsidiar o vale refeição/alimentação, inclusive nas férias e afastamento por doenças e/ou acidentes de trabalho, a seus empregados(as), no valor mensal de **R\$ 632,00** a partir de 1º de maio de 2021.

Em relação aos empregados afastados por doenças e/ou acidentes de trabalho, o vale refeição/alimentação será devido pelo prazo de 12 (doze) meses.

Desde que viável à Companhia, o empregado poderá optar entre receber vale refeição ou vale alimentação, não podendo a escolha ser alterada enquanto perdurar a contratação decorrente do procedimento licitatório.

O vale refeição/alimentação será cumulativo com a cesta básica.

A participação financeira do empregado se dará através de desconto em folha. Será descontado um percentual sobre o salário base definido de acordo com a respectiva faixa na tabela salarial demonstrado na tabela abaixo:

A	0,10%
B	0,20%
C	0,30%
D	0,40%
E	0,50%
F	0,60%
G	0,70%
H	0,80%
I	0,90%
J	1,00%

2.12 - Cesta básica

A Companhia 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.

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

A Companhia garantirá no mês de dezembro uma cesta de natal para todos trabalhadores.

2.13 - Auxílio funeral

A SAEG fica obrigada, quando do falecimento do servidor, a pagar a seus herdeiros ou sucessores a importância de R\$ 6.996,56 em uma única vez e no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data 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 a 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 Companhia se compromete a manter plano odontológico para seus trabalhadores. O horário de atendimento será, preferencialmente, fora do horário de trabalho.

O Plano Odontológico será subsidiado pela Companhia na proporção de 90% (noventa *por cento*) do seu valor, sendo de responsabilidade do empregado que aderir, o pagamento de 10% (dez *por cento*) do valor restante.

A participação financeira do empregado se dará através de desconto em folha de pagamento.

O plano odontológico poderá ser estendido aos cônjuges e dependentes, desde que integralmente subsidiado pelo empregado.

Com a implantação do Plano Odontológico, a Companhia não mais se obriga a manter, em suas dependências, Consultório Odontológico.

2.15 – Estabilidade por afastamento

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

2.16 – Perfil Profissiográfico Previdenciário

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

2.17 – Empréstimo consignável com a SAEG

A SAEG poderá autorizar empréstimos consignáveis para desconto em folha de pagamento, na qual serão concedidos no patamar autorizado pela instituição financeira, sendo que o valor das parcelas não poderá ser superior a 30% (trinta por cento) do 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 gestão de pessoas autorizar refinanciamento do 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 à 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 à rede de farmácias conveniadas em Guaratinguetá. O valor será descontado integralmente na folha de pagamento do mês subsequente, limitado ao percentual de 30% de seus vencimentos líquidos, aqui inclusas as deduções legais obrigatórias e eventuais empréstimos consignados.

2.19 – Seguro de Vida

A Companhia manterá o seguro de vida vigente.

3 - CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

3.1 - Preenchimento de vagas/seleção pública

Caso haja necessidade, a Companhia se compromete a efetuar a reposição e pessoal, através de concurso público.

A Companhia se compromete a realizar concurso público para a reposição de vagas em 2021.

3.2 - Homologação

As homologações das rescisões contratuais poderão, preferencialmente, ser efetuadas no SINTAEMA.

A Companhia se compromete a realizar exame demissional 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 Companhia se compromete a fazer uma reestruturação de cargos e salários até junho de 2022, mas com possibilidade de prorrogação da data, que deverá ser definida entre a Companhia e o SINTAEMA, e a colocar em prática o sistema de avaliação de desempenho nos moldes definidos pela reestruturação.

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

4.2 - Assistência escolar

A Companhia 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 Companhia poderá pagar até 100% dos cursos educacionais, de formação e capacitação profissional em todos os níveis aos seus trabalhadores e desde que seja de interesse da empresa.

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

A Companhia se compromete a liberar os empregados(as) que estão cursando universidade, curso técnico e especialização, para a realização de estágios, fora da Companhia. A liberação dos empregados(as) estará condicionada à compensação de jornada ou ao desconto salarial das horas não trabalhadas.

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

4.3 – Anistia e punição de funcionários

A Companhia garantirá anistia para todas as punições, superiores a 03 (três) anos.

4.4 - Gestão de empresa

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

4.5 - Garantia no emprego

A Companhia concederá na vigência do Acordo Coletivo de 2021-2022 a garantia no emprego de 98% (noventa e oito *por cento*) de seu efetivo de pessoal.

4.6 – Garantia à empregada mãe

A Companhia assegurará às empregadas-mães biológicas e adotantes, Licença Maternidade de 180 dias, conforme Lei Complementar Nº. 1.054, de 07 de julho de 2008 e Lei Federal nº. 11.770, de 9 de setembro de 2008.

4.7 - Garantia de emprego/Pré-aposentadoria

A Companhia garantirá o emprego ao empregado(a) que estiver a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição à aposentadoria integral, por tempo de contribuição, especial ou por idade.

Em caso de alteração na legislação previdenciária, a Companhia 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 infectocontagiosas, soro positivo ou câncer.

A Companhia não promoverá demissão de qualquer ordem aos empregados(as) portadores de doenças infectocontagiosas, soropositivo ou câncer.

4.9 – Dependência etílica/química/tabagismo

A Companhia encaminhará à Rede Pública Municipal de Saúde o empregado dependente para realização de tratamento até a sua recuperação plena e definitiva.

A Companhia não aplicará sanções disciplinares ao(à) empregado(a) dependente que aderir ao tratamento, devendo o empregado comprovar a sua efetiva participação.

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

A Companhia implementará o Programa antitabagismo, antietílico 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

Com exceção à dispensa por justa causa, a Companhia não promoverá dispensa aos empregados(as) portadores(as) de deficiência.

A Companhia garantirá o cumprimento das legislações que tratam dos portadores de deficiência bem como da acessibilidade conforme Decreto 5.296/04 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 Companhia ou complicações advindas de doenças profissionais também contraídas durante a relação de emprego com a Companhia.

A Companhia encaminhará à Rede Pública todos(as) os(as) empregados(as) com dependentes legais, pessoas com deficiência, que fizerem a solicitação, através do setor de Recurso Humanos.

4.11 - Assédio moral e sexual

A Companhia garantirá estabilidade provisória no emprego, para os trabalhadores(as) que tenham sofrido assédio moral ou sexual.

A estabilidade no emprego será desde a data da formulação da denúncia até um ano após a sua decisão irreversível.

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

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

5.1 - Jornada de trabalho

A Companhia manterá a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais para seus funcionários(as), excetuando aqueles(as) que atuam em regime especial, tais como: **a)** escala de revezamento (ETA); **b)** assistentes de serviços de saneamento (atendentes ao público) cuja jornada será de 36 (trinta e seis) horas semanais e; **c)** os ajudantes de serviços de saneamento (coletor de resíduos) cuja jornada é de 30 horas semanais.

A jornada diária dos assistentes de serviços de saneamento que trabalham no atendimento telefônico do setor de *callcenter* será de 6 (seis) horas.

A jornada diária dos assistentes de serviços de saneamento que trabalham no atendimento ao público presencial será de 8 (oito) horas diárias de segunda a quinta-feira e de 4 horas diárias na sexta-feira

5.2 – 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.

A Companhia pagará aos empregados(as) que trabalharem: **a)** de segunda à sexta, as horas extraordinárias concernentes à prorrogação da jornada normal com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal e; **b)** nos sábados, domingos, feriados e dias pontes, as horas extraordinárias concernentes à prorrogação da jornada normal com acréscimo de 100% (cem por cento) do valor da hora normal.

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

5.3 – Ausências justificadas

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

- por 7 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de genitor ou genitora, esposa ou filhos;
- por 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento e/ou união estável.
- por 2 (dois) dias no caso de mudança no mesmo município;
- por 5 (cinco) 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 1 (um) dia útil no caso de vítima de roubo qualificado ou furto, perda ou extravio, desde que devidamente comprovado;
- 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 Companhia 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 - Lanche noturno

A Companhia subsidiará lanche para os empregados(as) que trabalharem no horário das 22h às 06h.

5.6 - 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 2 (duas) horas ou mais.

5.7 – Intervalo para refeição

A Companhia concederá intervalo de 1 (uma) hora e meia para refeição e descanso a todos os trabalhadores com jornada de 8 (oito) horas diárias ou superior a ela, conforme artigo 71 da CLT. Desde que viável à Companhia, será facultativo aos trabalhadores o intervalo de 1 (uma) hora para a refeição e descanso.

5.8 – Jornada diária aos trabalhadores(as) com dependentes portadores de deficiência/incapaz

A Companhia 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, equoterapia, fonoaudiologia e outros recursos terapêuticos que facilitem o dia a dia do tratamento do deficiente.

5.8.1 - Esta cláusula será aplicada aos funcionários com jornada de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas de trabalho semanais.

5.8.2 - O funcionário deve comprovar a necessidade de estar presente no tratamento.

5.9 – Escala de revezamento – Cumprimento

5.9.1 - A Companhia utilizará a seguinte escala para os assistentes de serviço de saneamento – atendentes ao público (telefonista): 6 horas diárias durante 6 dias na semana, com direito a uma folga semanal.

5.9.2 - A Companhia utilizará para os funcionários da escala de revezamento, em trabalhos ininterruptos (**Local: ETA Xavantes**), a escala 4x1 (4 dias trabalhados e 1 dia de folga). O horário de trabalho segue a tabela abaixo.

Ciclo de Trabalho – Operadores ETA Xavantes							
Dia 1 a 4	Dia 5	Dia 6 a 9	Dia 10	Dia 11-14	Dia 15	Dia 16-19	Dia 20
00:00-06:00	Folga	06:00-12:00	Folga	12:00-18:00	Folga	18:00-00:00	Folga

A Companhia utilizará para os funcionários da escala de revezamento, em trabalhos ininterruptos (**Local: ETA Rocinha e Pedrinhas**), a escala 1x1 (1 dias trabalhado e 1 dia de folga). O horário de trabalho segue a tabela abaixo.

Ciclo de Trabalho – Operadores ETA Rocinha/Pedrinhas	
Dia 1	Dia 2
07:00	Folga
12:00	
13:00	
17:00	

O limite semanal para fins do presente Acordo Coletivo é o previsto no inciso XIII, do art. 7º. da Constituição Federal. Quando não compensadas nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho, as horas extras realizadas nos descansos semanais remunerados, nos domingos e nos feriados serão pagas com acréscimo de 100% (*cem por cento*).

O presente acordo trata da prestação de serviço em turno ininterrupto e turno de revezamento semanal em regime de compensação de jornada, autorizando-se o excesso das horas trabalhadas em um dia seja compensado com o aumento do número de folgas, dentro do mesmo ciclo de revezamento, não sendo devido o pagamento de qualquer hora extra ou adicional de horas extras nesses períodos.

As trocas de horários entre funcionários em turno de revezamento só serão permitidas mediante prévia autorização da gerência imediata, e desde que respeite a jornada de trabalho de estipulada, não sendo permitidas as dobras de jornada e respeitando também o intervalo interjornada que é de 11 horas.

5.9.3 – Observada a necessidade da Companhia, a escala prevista na Cláusula anterior (5.9.2) poderá ser revista.

6- FÉRIAS E LICENÇAS

6.1 – Férias anuais

Todos os trabalhadores(as) da Companhia 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 Companhia 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 Companhia respeitará a programação de férias encaminhada com antecedência para o RH.

7 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

7.1 – Trabalho a céu aberto

A Companhia 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 Companhia 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 Companhia fará a adequação dos locais de trabalho, como cadeiras ajustáveis e anatômicas, temperatura, ruído e iluminação.

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

7.3 - Programa de saúde laboral preventivo

A Companhia realizará Programa de Saúde Laboral Preventivo com profissionais ligados à área da saúde, em cumprimento ao que dispõe a Lei Federal nº. 6.514, 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 Companhia será flexível nos 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 Companhia abonará a frequência de empregados(as) em casos de acompanhamento de filho 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 Companhia abonará a frequência das empregadas mães, conforme artigos 2º e 4º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA).

7.5 - SESMT

A Companhia 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 Companhia, do Sindicato, da Delegacia Regional do Trabalho e /ou subdelegacias.

A Companhia fornecerá aos(às) empregados(as), os equipamentos de segurança individuais ou coletivos, de acordo com as necessidades de cada atividade ou função e seu devido treinamento, inclusive para COVID-19.

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

8 - RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 – Eleições sindicais

A Companhia concederá a todos os empregados(as) das chapas regularmente registradas para concorrer às eleições sindicais, o tempo livre remunerado de 16 (dezesseis) 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 Sindical suplente na base do SINTAEMA, que terão estabilidade durante o mandato e um ano após o mesmo.

A Companhia 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 Companhia concederá aos delegados(as) e suplentes 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 SINTAEMA.

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

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

8.3 - Reuniões setoriais

A Companhia 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

8.4.1 - A Companhia assegurará a estabilidade de todos(as) dirigentes sindicais durante o mandato e 1 (um) ano após, bem como afastamento sem prejuízo dos vencimentos dos mesmos.

A Companhia garantirá a aplicação das conquistas concedidas à categoria de igual forma a dirigentes sindicais.

A Companhia assegurará o afastamento sem prejuízo dos vencimentos de funcionários que tenham ou venham a ter o mandato diretivo na estrutura vertical do sindicalismo (Central Sindical, Confederações e Federações).

8.5 – Contribuição assistencial, confederativa e associativa

8.5.1 - A Companhia descontará na folha de pagamento de cada empregado da ativa, da respectiva categoria, associados ao sindicato, a título de contribuição assistencial, confederativa e associativa, os percentuais estabelecidos e aprovados pela Assembleia Geral dos Empregados, pertencentes à categoria profissional, conforme artigo 513, letra “e” da CLT, e artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal.

8.5.2 – A Companhia descontará na folha de pagamento de cada empregado da ativa, associado do SINTAEMA 1,2% (um por cento de dois décimos) do salário base.

8.5.3 – Fica assegurado o direito de oposição aos não associados ao SINTAEMA, desde que cumpridas as formalidades definidas em edital específico e seu respectivo prazo de validade.

8.6 – Sindicância, Processo Administrativo Disciplinar e averiguação

A Companhia notificará à representação sindical, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, a instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar que envolva empregado associado do SINTAEMA, que fará acompanhamento.

Será assegurado aos empregados envolvidos em sindicâncias ou processos administrativos o direito ao contraditório e à ampla defesa.

O Comitê de Acidentes de Veículos, incumbido de apreciar as sindicâncias que envolvem acidentes com veículos da empresa, será paritário, com representantes da empresa e do SINTAEMA, sendo assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa do envolvido(a) associado(a) do SINTAEMA.

8.7 - Quadro de avisos

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

9 - DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 - Cláusulas pré-existent

A Companhia inserirá no Acordo Coletivo 2021/2022 as cláusulas que vem praticando por Normas Internas, com as devidas adequações encaminhadas pelo sindicato.

9.2 – Vigência/data base

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data base da categoria em 1º de maio.

O presente acordo terá vigência de 1 (um) ano contado a partir de 1º de maio de 2021.

9.3 - Abrangência

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 em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo – SINTAEMA, com abrangência territorial em Guaratinguetá/SP.

9.4 - 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 2% (dois por cento) sobre o salário base da função exercida pelo servidor, em caso do descumprimento de quaisquer artigos que abranjam o interesse coletivo dos funcionários da SAEG, revertendo seus benefícios em favor do funcionário prejudicado.

9.5 – Disposições finais

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

São Paulo, 30 de abril de 2021.

JOSÉ ANTÔNIO FAGGIAN
Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES
EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE
DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTAEMA

**JOÃO CESAR MONTEIRO DOS
SANTOS**
Conselheiro de Administração
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA,
ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ –
SAEG

RICARDO JOSE DE ASSIS GEBRIM
Procurador
SINDICATO DOS TRABALHADORES
EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE
DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTAEMA

HAILTON RODRIGUES DE ALMEIDA
Assessor Jurídico
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA,
ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ -
SAEG

MIGUEL SAMPAIO JÚNIOR
Diretor Presidente
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA,
ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ –
SAEG

RENATO BARBOZA VALENTIM
Conselheiro de Administração
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA,
ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ –
SAEG

**JOÃO RODRIGUES DE ALCKMIN
JÚNIOR**
Presidente do Conselho de
Administração
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA,
ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ –
SAEG

JOÃO VITOR SANTOS COSTA
Conselheiro de Administração
COMPANHIA DE SERVIÇO DE ÁGUA,
ESGOTO E RESÍDUOS DE GUARATINGUETÁ –
SAEG