



# Sintaema

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



## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SAEG 2022-2024



**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SAEG 2022/2024**

## 1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

### **1.1 - Piso salarial**

O piso salarial da Cia. será no valor de R\$ 2.320,00 (dois mil trezentos e vinte reais).

### **1.2 - Reajuste salarial**

A Cia. aplicará reajuste inflacionário acumulado nos últimos 12 meses referente ao IPC-A/IBGE sobre o salário de 1º de maio de 2022.

A Cia aplicará aumento real de 10% (dez por cento). Sendo reajustada a inflação anual de maio de 2021 a abril de 2022, mas aumento real de 10% a partir de maio de 2022.

### **1.3 - Pagamento do salário**

Os pagamentos serão realizados mensalmente, conforme cronograma e pedido 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 salário mínimo dos diplomados pelos curso 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 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 acima, serão descontados, quando da apuração do índice inflacionário do período para concessão de aumento salarial.

### **1.6 – Brigada de incêndio**

A Cia. 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.

### **1.7 – 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) 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 substituto (a) esteja sob o amparo da Previdência Social, licença-prêmio ou licença sindical.

A Cia pagará para todos 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 pagará o salário-substituição imediatamente com a devida retroatividade.

### **1.8 - Complementação salarial acidente de trabalho**

A Cia. efetuará o pagamento da diferença entre 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 motorizados 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. Sendo reajustado pela inflação anual de maio de 2021 a abril de 2022, mas aumento real de 10%. A PARTIR DE 1 DE MAIO DE 2022.

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

### **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 50% (cinquenta 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 tráfego, 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.

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 regulamentadoras 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 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 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 nos lucros de R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) por funcionário em uma única parcela referente a 2022 a ser paga no mês de abril de 2023 logo após publicação do balanço da empresa.

#### **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 – Auxílio creche**

A Cia. 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**

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). Sendo reajustada a inflação anual de maio de 2021 a abril de 2022, mas aumento real de 10% a partir de maio de 2022.

## **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 dias (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 filhos ainda sob a sua dependência ou 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**

2.14.1 - A Cia manterá o plano odontológico, nos moldes aplicados hoje.

2.14.2 – A Cia implantará um plano de saúde para os seus trabalhadores e dependentes. O referido convênio será custeado pelas duas partes, empresa e trabalhadores (as).

## **2.15 – Indenização por acidente de 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 (as) 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**

A Cia. 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.

## **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 poderão ser superiores a 30% (trinta por cento) sobre o valor da remuneração mensal do trabalhador, já descontados em descontos legais e obrigatórios.



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 será descontado integralmente na folha de pagamento do mês subsequente, limitado ao percentual de 30 % de seus vencimentos líquidos.

## **3 - CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **3.1 - Preenchimento de vagas/seleção pública**

A Companhia se compromete a efetuar a reposição e 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 na empresa. 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 obrigado a emitir em favor da empresa uma certidão que a isente de 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. vai colocar em prática o plano de cargos e salários em junho de 2022.

### **4.2 - Assistência escolar**

A Cia. se compromete a firmar convênios com os 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 e benefícios.

#### **4.3 – Anistia e punição de funcionários**

A Cia. garantirá anistia para todas as funções.

#### **4.4 - Gestão de 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 2022-2024 a garantia no emprego de 100% (cem por cento) de seu efetivo de pessoal.

#### **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 nº 11.770 de 9 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 18 (dezoito) 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 infectocontagiosas, soro positivo ou câncer.**

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

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

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

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 - 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.

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 advindas de doenças profissionais também contraídas durante a relação de emprego com a Cia. e ou convênios com entidades e associações beneficentes.

A Cia. encaminhará à Rede Pública todos os empregados (as) com dependentes legais, pessoas com deficiência, que fizerem a solicitação, através do setor de Recurso 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 práticas 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 MTE (Ministério do Trabalho e Emprego).

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

#### **5.1 - Jornada de trabalho**

A Cia. manterá a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais 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 é de 36 (trinta e seis) horas semanais.



A Cia. garantirá para os trabalhadores (as) de atendimento ao público 30 (trinta) horas semanais sendo a jornada de 6 (seis) horas por dia.

## 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 7 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento de genitor ou genitora, esposa ou filhos;
- por 4 (quatro) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento e/ou união estável.
- por 2 (dois) dias no caso de mudança no mesmo município;
- por 4 (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 1 (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 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 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 promovidas 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 Cia. fornecerá gratuitamente vale refeição aos empregados (as) que prorrogarem a jornada de trabalho por 2 (duas) 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 de (8) oito horas diárias ou superior a ela conforme artigo 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 recursos terapêuticos que facilitem o dia a dia do tratamento do deficiente.

**5.10 – Escala de revezamento – Cumprimento**

A Cia. utilizará essa escala:

<b>Dia</b>	<b>Horário</b>
<b>1º</b>	<b>12 – 18h</b>
<b>2º</b>	<b>12 – 18h</b>
<b>3º</b>	<b>06 – 12h</b>
<b>4º</b>	<b>06 – 12h</b>
<b>5º</b>	<b>18 – 00h</b>
<b>6º</b>	<b>18 – 00h</b>
<b>7º</b>	<b>Folga</b>
<b>8º</b>	<b>00 – 06h</b>
<b>9º</b>	<b>00 – 06h</b>
<b>10º</b>	<b>Folga</b>

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.

**5.11 – A Cia. pagará vale transporte ou vale combustível aos trabalhadores.**

## **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 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 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 trabalho, 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 sequelas 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 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 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 - 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, inclusive para o Covid-19.

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 Cia. reconhecerá 1 (um) representante sindical e 1 (um) representante suplente Sindical 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 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 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 empregados (as) candidatos (as) para 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**

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**

8.4.1 - 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, confederativa e associativa**

8.5.1 A Cia. 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.

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.

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

### **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 a ampla defesa do envolvido (a) sócio (a) do SINTAEMA.

### **8.7 - 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.



### **8.8 – Terceirizadas – direitos sindicais**

A Cia. se compromete a exigir dos contratos vigentes os mesmo 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.

## **9 - DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **9.1 - Cláusulas pré-existentes**

A Cia. inserirá no acordo coletivo 2022/2024 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 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2024 e a data base da categoria em 1º de maio.

O presente acordo terá vigência de 2 (dois) anos contados a partir de 1º de maio de 2022 a de abril de 2024.

### **9.4 - Abrangência**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da (s) empresa (s) acordante (s) abrangerá a (s) categoria.

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.

**9.5 –** O Sintaema representará toda a categoria nas cláusulas econômicas, porém, quanto às cláusulas sociais, apenas os associados.

### **9.6 - 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 5% (CINCO 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.

#### **9.7 – Disposições finais**

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

São Paulo, 05 de abril de 2022.

---

**JOSÉ ANTÔNIO FAGGIAN  
PRESIDENTE**

**SIND TRAB ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE SÃO PAULO.**