

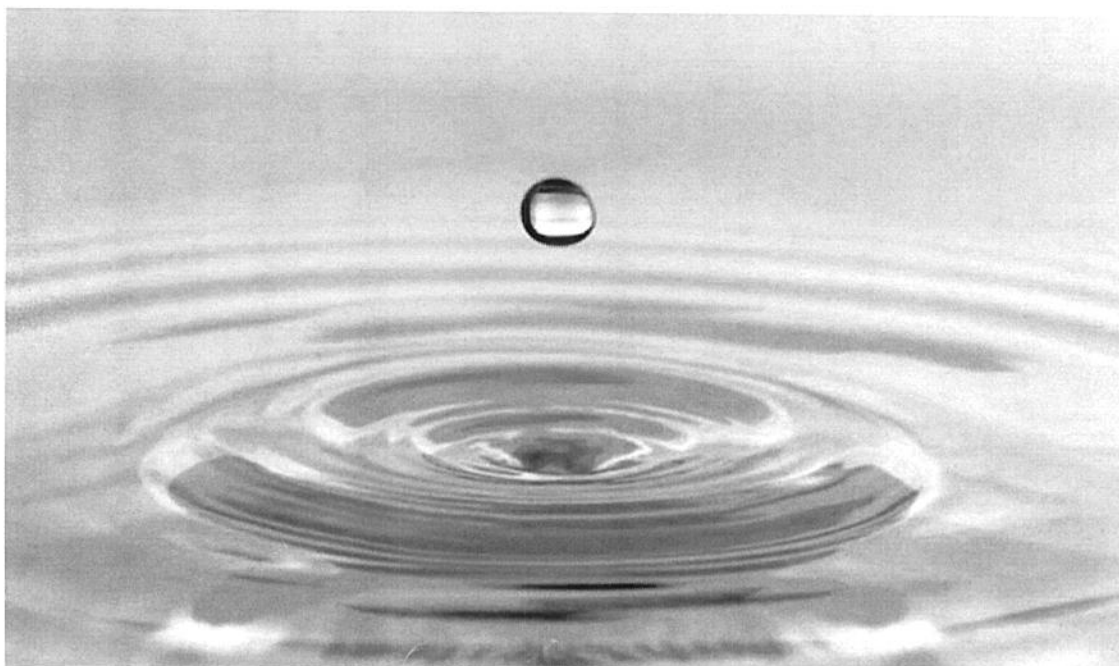


Sintaema CTB
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

ACORDO COLETIVO

SAEG

2024-2026



Autenticar documento em <https://guaratingueta.camarasempapel.com.br/autenticidade>
com o identificador 310036003700380030003A00500052004100. Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2/2001, que institui a Infra-estrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1 - Piso salarial

O piso salarial da Cia. será no valor de R\$ 2.549,44 (dois mil quinhentos e quarenta e nove reais e quarenta e quatro centavos).

1.2 - Reajuste salarial

A Companhia aplicará reajuste de 5% sobre o salário de 1º de maio de 2024.

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

1.3 - Pagamento do salário

Os pagamentos serão realizados mensalmente, conforme cronograma emitido 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 o piso salarial aos empregados de carreira contratados para as funções de engenharia, de química, de arquitetura, nos termos da lei federal nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, observadas a **Orientação Jurisprudencial nº. 71, da Seção de Dissídios Individuais – Subseção II, do Tribunal Superior do Trabalho¹** e a **decisão proferida pelo plenário do STF na ADPF 53 Ref-MC/PI, ADPF 149 Ref-MC/DF e ADPF 171 Ref-MC/MA, julgados em 18/2/2022 (Informativo de Jurisprudência do STF nº1044)²**.

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

1.5 – Brigada de incêndio

A Cia. manterá a brigada de incêndio.

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 gerente, terão direito ao salário substituição, desde que nomeado por portaria administrativa neste sentido.

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 O Supremo Tribunal Federal decidiu, em suma, que não há vedação para fixação de piso salarial em múltiplos do salário mínimo, desde que inexistam reajustes automáticos.



1.7 - Ajuste salarial por desvio de função

Quando detectado o desvio de função e comunicado ao sindicato pelos trabalhadores, a empresa pagará a diferença salarial e sua devida retroatividade.

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 Companhia

Será efetuado o pagamento da gratificação para dirigir aos empregados que vierem a conduzir veículos da Companhia, exceto motoristas, desde que devidamente credenciados pelo setor responsável no valor de R\$ 24,32 (vinte e quatro reais e trinta e dois centavos) por dia.

A diária paga aos empregados que venham a conduzir os veículos da Companhia respeitará as seguintes regras:

- 1) Permanecer em posse do veículo por mais de 3 horas, ou
- 2) Percorrer uma distância maior que 50 quilômetros;

O pagamento da diária será realizado após a conferência e aprovação da Diretoria responsável.

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 100% (cem 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.

O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

O direito do empregado ao adicional de insalubridade cessará com a eliminação do risco à sua saúde, nos termos da legislação em vigor.

2.5 – Adicional de periculosidade

São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a inflamáveis, explosivos ou energia elétrica.

O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

O direito do empregado ao adicional de periculosidade cessará com a eliminação do risco a sua integridade física, nos termos da legislação em vigor.

2.6 – Uso de motocicleta

Fica vedado o uso de motocicleta pelos empregados sem anuência do Sindicato.

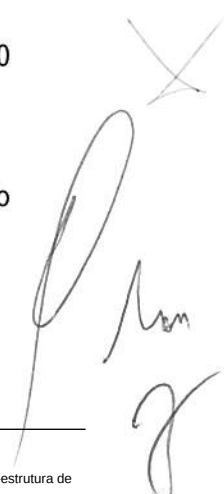
2.7 – Participação nos lucros e ou resultados

Observadas as condições abaixo, a Companhia pagará, para os seus funcionários concursados, em parcela única, até maio de 2025, Participação nos Lucros (PL) referente a 2024.

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 2024.

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\$ 5.000.000,00 (cinco 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 2024.



O Lucro Líquido excedente a R\$ 5.000.000,00 (quatro milhões de reais) não será objeto de Participação nos Lucros (PL).

Tabela exemplificativa:

Lucro Líquido	10%	Funcionários	Valor Individual	Observação
R\$ 5.100.000,00	R\$ 510.000,00	150	R\$ 3.400,00	Receberá até R\$ 3.333,33
R\$ 5.000.000,00	R\$ 500.000,00	150	R\$ 3.333,33	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 (será considerada a proporção de 1/12 avos para cada mês trabalhado, desde que o funcionário tenha trabalhado no mínimo 15 dias no mês).

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\$ 1.340,91 (mil trezentos e quarenta reais e noventa e um centavos) 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\$ 775,57 a partir de 1º de maio de 2024.



Em relação aos empregados afastados por doenças e/ou acidentes relacionados ou não ao trabalho, o vale refeição/alimentação será devido pelo prazo de 12 (doze) meses. Durante o período de afastamento pelos motivos acima citados, não haverá a participação financeira do funcionário.

Nos casos de admissão e demissão de funcionários, o vale refeição/alimentação será pago proporcionalmente aos dias trabalhados no mês, salvo de ultrapassados 15 (quinze) dias de trabalho, ocasião que ocorrerá o pagamento integral do benefício.

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 a remuneração (salário base + ad. de progressão salarial + parcela diferida) definido de acordo com o respectivo cargo na tabela salarial demonstrado na tabela abaixo:

Ajudante Geral	0,10%
Ajudante de Serviços de Saneamento	0,20%
Agente de Saneamento - ETA	0,30%
Agente de Saneamento - ETE	
Almoxarife	
Encanador	
Leiturista	
Mecânico	
Pedreiro	
Motorista	
Operador de Máquinas	0,40%
Assistente de Serviços Administrativos	
Atendente	
Controlador de Contas	0,50%
Assistente Social	
Técnico Eletromecânico	0,60%
Técnico em Mecânica	
Técnico em Saneamento - ETA	
Técnico em Saneamento - ETE	
Técnico em Saneamento - Meio Ambiente	



Técnico em Segurança do Trabalho	
Analista de Administração de Pessoal	0,70%
Analista de Gestão de Riscos e Conformidade	
Analista de Recursos Humanos	
Analista de Tecnologia da Informação	
Analista Financeiro	
Analista Contábil	
Analista de Compras	
Auditor Interno	
Contador	
Desenhista Projetista	
Advogado	0,80%
Assessor de Planejamento Estratégico	
Assessor de Relacionamento e Sustentabilidade	
Assessor Técnico de Planejamento	0,90%
Engenheiro de Abastecimento	
Engenheiro de Planejamento	
Engenheiro Químico	

2.12 - Cesta básica

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

CESTA TIPO A	
Descrição	QTD
Açúcar Refinado - 1 Kg	8
Arroz Agulhinha tipo 1 - 5 Kg	4
Café Torrado e Moído Extra Forte (vácuo) - 500 gramas	1
Farinha de Mandioca Torrada - 500 gramas	2
Farinha de Trigo Especial - 1 Kg	2
Feijão Carioca Tipo 1 - 1 Kg	4
Fubá Mimoso - 500 gramas	1
Macarrão Espaguete com Ovos - 500 gramas	4
Óleo de Soja - 900 ml	5
Polpa de Tomate - 520 gramas	1

CESTA TIPO B	
Descrição	QTD
Açúcar Refinado - 1 Kg	5
Arroz Agulhinha tipo 1 - 5 Kg	3
Café Torrado e Moído Extra Forte (vácuo) - 500 gramas	2
Farinha de Mandioca Torrada - 500 gramas	1
Farinha de Trigo Especial - 1 Kg	1
Feijão Carioca Tipo 1 - 1 Kg	4
Fubá Mimoso - 500 gramas	1
Macarrão Espaguete com Ovos - 500 gramas	3
Óleo de Soja - 900 ml	4
Polpa de Tomate - 520 gramas	1
Tempero Completo - 300 gramas	1
Achocolatado em pó - 400 gramas	1
Maionese - 500 gramas	1
Sardinha em conserva - 125 gramas	2
Ervilha em conserva - 200 gramas	1



CESTA TIPO C	
Descrição	QTD
Açúcar Refinado - 1 Kg	4
Arroz Agulhinha tipo 1 - 5 Kg	3
Café Torrado e Moido Extra Forte (vácuo) - 500 gramas	2
Farinha de Mandioca Torrada - 500 gramas	1
Farinha de Trigo Especial - 1 Kg	1
Feijão Carioca Tipo 1 - 1 Kg	3
Fubá Mimoso - 500 gramas	1
Macarrão Espaguete com Ovos - 500 gramas	3
Óleo de Soja - 900 ml	3
Polpa de Tomate - 520 gramas	2
Tempero Completo - 300 gramas	1
Sabonete - 90 gramas	3
Detergente - 500 ml	2
Lã de aço (08 um)	2
Desifentante - 705 ml	2
Sabão em pedra - 200 gramas	5
Creme dental - 90 gramas	3

CESTA TIPO E	
Descrição	QTD
Açúcar Refinado - 1 Kg	2
Arroz Agulhinha tipo 1 - 5 Kg	2
Café Torrado e Moido Extra Forte (vácuo) - 500	1
Leite em pó integral - 400 gramas	1
Farinha de Trigo Especial - 1 Kg	1
Feijão Carioca Tipo 1 - 1 Kg	2
Fubá Mimoso - 500 gramas	1
Macarrão Parafuso com Ovos - 500 gramas	2
Óleo de Soja - 900 ml	2
Polpa de Tomate - 520 gramas	2
Tempero Completo - 300 gramas	1
Achocolatado em pó - 400 gramas	1
Maionese - 500 gramas	1
Sardinha em conserva - 125 gramas	2
Milho em conserva - 200 gramas	2
Ervilha em conserva - 200 gramas	2
Sabonete - 90 gramas	3
Detergente - 500 ml	2
Sabão em pó - 1 kg	1
Desifentante - 705 ml	2
Água sanitária cloro ativo - 1L	3
Creme dental - 90 gramas	2

Em relação aos empregados afastados por doenças e/ou acidentes relacionados ou não ao trabalho, a cesta básica será fornecida pelo prazo de 12 (doze) meses a contar do afastamento, aplicando-se regra de transição de 12 meses para os empregados atualmente afastados nessas condições e que estejam recebendo o benefício previsto nesta cláusula, e que serão devidamente notificados.

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\$ 10.000,00 (dez mil reais) 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 a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), 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.

A mensalidade do Plano Odontológico será subsidiada 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.

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 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 poderá ser superior a 30% (trinta por cento) sobre o valor da remuneração mensal do trabalhador, já descontados em 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 facultada a gerência administrativa e 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 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.

2.20 – Plano de Saúde

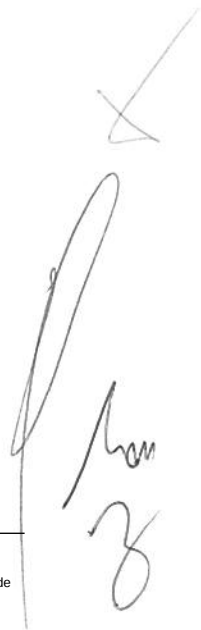
A Companhia disponibilizará um orçamento anual de até R\$768.000,00 (calculado como 160 funcionários x R\$400,00) para custear o plano de saúde dos colaboradores. As modalidades de contratação serão discutidas, e o plano será implementado no prazo de até 60 dias após a assinatura do acordo coletivo.

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 poderão contar com a presença de um representante sindical, caso o funcionário assim deseje.

As homologações serão realizadas preferencialmente nas dependências da SAEG.

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 Cia se compromete a manter o plano de cargos e salários vigente realizando apenas uma alteração: agora, serão considerados como falta para fins avaliatórios os afastamentos determinados por médico ou autoridade em saúde superiores a 10 (dez) dias por ano, sucessivos ou intercalados. Esta atualização está em conformidade com a Portaria Normativa nº10.00/001/2022 e entrará em vigor no próximo ciclo de avaliação.

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 90% dos cursos educacionais, de formação e capacitação profissional em todos os níveis aos seus trabalhadores desde que seja de interesse da empresa e de acordo com as disposições estabelecidas pelo “Programa Mais Conhecimento” (Portaria Normativa nº002/2022)

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 de 03 anos para penalidade de advertência e de 05 anos para suspensão, de acordo com o procedimento disciplinar previsto na portaria normativa nº01/2022.

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 2024-2026 a garantia no emprego de 95% (noventa e cinco por cento) de seu efetivo de pessoal, não computadas as demissões por justa causa e por adesão ao Plano de Demissão Voluntária (PDV).

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 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, soropositivo ou câncer.

A Cia. não promoverá a dispensa de empregados(as) portadores de doenças infectocontagiosas, soropositivo ou câncer, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa.

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 contraidas 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)** os ajudantes de serviços de saneamento (coletor de resíduos) cuja jornada é de 30 horas semanais.

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.

5.2.2 – Regime de Sobreaviso

A Companhia poderá escalar funcionários para realizar o regime de sobreaviso, respeitando o limite máximo de 24 (vinte e quatro) horas a cada semana e o intervalo mínimo de 12 horas entre os períodos de sobreaviso.

A Companhia deverá divulgar a escala de sobreaviso com antecedência uma semana e fornecer aparelho telefônico ao funcionário para comunicação.

Durante o período de sobreaviso, o funcionário escalado deverá permanecer em local com cobertura de sinal para o aparelho telefônico e, se acionado, terá um prazo máximo de 30 minutos para se apresentar à sede da Companhia.

O regime de sobreaviso será remunerado com um acréscimo equivalente a 1/3 (um terço) da hora normal de trabalho conforme legislação.

Durante o período em que o funcionário estiver em regime de sobreaviso, não será contabilizado o tempo como hora extra. Quando o funcionário for acionado e iniciar o trabalho efetivo, a contagem do sobreaviso é interrompida e começa a contar como hora extra, essa remunerada com adicional de 100% sobre o valor hora do funcionário.

Ao encerrar o período de hora extra, o funcionário retorna ao regime de sobreaviso até o final do plantão ou escala estabelecida.

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 (quatro) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento e/ou união estável.
- 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 ou furto;
- 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 - Lanche noturno

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

5.6 - Lanche para prorrogação de jornada de trabalho e/ou serviço extraordinário

A Companhia fornecerá gratuitamente lanche ou 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 Cia. flexibilizará ou reduzirá a jornada de trabalho, observados os interesses da empresa, 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.

5.9 – Escala de revezamento – Cumprimento

5.9.1 A Companhia utilizará para os funcionários da escala de revezamento, em trabalhos ininterruptos (**Local: ETA Xavantes**), a escala 4x2 (4 dias trabalhados e 2 dias de folga). Com carga horária de 6 horas e com o intervalo de quinze minutos para refeição dentro de cada jornada. O horário de trabalho segue a tabela abaixo:

Ciclo de Trabalho – Operadores ETA Xavantes					
Dia 1	Dia 2	Dia 3	Dia 4	Dia 5	Dia 6
18:00-00:00	18:00-00:00	12:00-18:00	12:00-18:00	Folga	Folga
Dia 7	Dia 8	Dia 9	Dia10	Dia11	Dia12
06:00-12:00	06:00-12:00	00:00-06:00	00:00-06:00	Folga	Folga



5.9.2 A Companhia utilizará para os funcionários da escala de revezamento, em trabalhos ininterruptos (**Local: ETA - Rocinha**), a escala 2x2 (2 dias trabalhados e 2 dias de folga). O horário de trabalho segue a tabela abaixo.

Ciclo de Trabalho – Operadores ETA Rocinha	
Dia 1/Dia 2	Dia 3/Dia 4
07:00	Folga
12:00	
13:00	
17:00	

5.9.3. O limite semanal para fins do presente Acordo Coletivo é o previsto no inciso XIII do art. 7º. da Constituição Federal. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no item 5.9.4 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados, quando houver.

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.

5.9.4 Observada a necessidade da Companhia, as escalas previstas nas Cláusulas anteriores (5.9.1 e 5.9.2) poderão ser revistas.

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 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 sem intervalos, 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 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 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).

O limite semestral para o abono será de 6 meias jornadas ou 3 jornadas completas não cumulativas.



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 – TEM, 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 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.

A Cia. concederá estabilidade no emprego aos candidatos (as) a delegado (a) sindical desde a inscrição junto ao SINTAEMA por até 90 dias, exceto em casos de demissão por justa causa.



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 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 1,5% (um por cento e cinco 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 a 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 Cia. 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-existentis

A Cia. inserirá no acordo coletivo 2024/2026 as cláusulas que vem praticando por liberalidade e 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 2024 a 30 de abril de 2026 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 2024 a de abril de 2026, exceto nas cláusulas de caráter econômico que serão revistas em 1º de maio de 2025.

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, 02 de maio de 2024.





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


MIGUEL SAMPAIO JÚNIOR
DIRETOR PRESIDENTE
COMPANHIA DE SERVIÇOS DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS
DE GUARATINGUETÁ


DIOGO TAVARES MARGATO
DIRETOR ADMINISTRATIVO FINANCEIRO
COMPANHIA DE SERVIÇOS DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS
DE GUARATINGUETÁ


MARCELO FERREIRA SILVA MACEDO
GERENTE ADM. E DE RECURSOS HUMANOS
COMPANHIA DE SERVIÇOS DE ÁGUA, ESGOTO E RESÍDUOS
DE GUARATINGUETÁ


JOSÉ ANTÔNIO FAGGIAN
PRESIDENTE
SIND TRAB ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE SÃO PAULO.


EDISON FLORES LIMA FILHO
SECRETÁRIO GERAL
SIND TRAB ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE SÃO PAULO.


MAURÍCIO DE SOUZA ZAGO
REPRESENTANTE SINDICAL
SIND TRAB ÁGUA, ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO EST DE SÃO PAULO.

