



Sintaema

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



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SABESP 2019-2021



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SABESP 2019/2021

REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS

1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1 – PISO SALARIAL

O piso salarial da Cia. será igual ao salário mínimo do DIEESE no valor de R\$ 3.960,57 (três mil, novecentos e sessenta reais e cinquenta e sete centavos), *valor* de fevereiro de 2019.

1.2 – REPOSIÇÕES DAS PERDAS SALARIAIS

A Cia. aplicará o reajuste salarial de 28,75% para repor a inflação acumulada dos anos anteriores e mais o Índice do Custo de Vida (ICV) do DIEESE, acumulado no período de 01/01/2000 à 30/04/2017 a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019. Reposição de inflação do DIEESE acumulado nos últimos 12 meses, mês de referência abril de 2019.

1.2.1- A Cia aplicará aumento real de 5%.

1.3 – PISO SALARIAL DOS UNIVERSITÁRIOS

A Cia. Aplicará o piso dos profissionais da categoria universitária, a exemplo do que é praticado aos engenheiros da Cia, 8,5 salários mínimos segundo a lei nº 4.950 de abril de 1966.

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

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

1.4 - Piso Salarial dos Químicos

1.4.1 A Cia se compromete a pagar o salário mínimo dos diplomados pelos cursos regulares superiores mantidos pelas escolas de engenharia, de Química, de Arquitetura, conforme a Lei nº 4.950-A de abril de 1966.

1.5– POLÍTICA SALARIAL

1.5.1 A Cia., sempre que houver inflação acumulada igual ou superior a 1% (um por cento),

repassará o índice inflacionário do período contado a partir de 1º de maio de 2016 até o mês base da apuração, para os salários e benefícios.

1.6 – BRIGADA DE INCÊNDIO/EMERGÊNCIA

A Cia. revisará a composição dos brigadistas, e pagará 1/3 (um terço) do salário base aos componentes.

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

1.7 – PRODUTIVIDADE/AUMENTO REAL

A Cia. concederá aos seus empregados (as) um aumento real de 26,43% (Vinte e seis vírgula quarenta e três por cento) referente à razão do aumento do número de ligações de água e esgoto por empregado.

1.8 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

1.8.1 – O pagamento do salário-substituição será pago por substituição em qualquer período da ocupação da função.

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

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

1. 8.4 – Ocorrerá a efetivação no cargo após 90 (noventa) dias consecutivos ou não no período de um ano de substituição. A efetivação não abrangerá os cargos que possuem comissão de função exercida ou em que o substituído (a) esteja sob o amparo da Previdência Social, licença-prêmio ou licença sindical.

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

1.8.6 – A Cia. pagará para os funcionários que venham, por qualquer motivo, exercer a

função de Líder, Gestor, Coordenador, Encarregado ou Gerente, todos terão o direito ao salário substituição.

1.9 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

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

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

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

1.10 - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A Cia. concederá a partir de 1º/05/2019, a título de adiantamento quinzenal, o valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena do mês.

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

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

1.12 – COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. garantirá aos pensionistas abrangidos pela Lei 4.819/58 o mesmo valor da complementação salarial que era recebido pelo aposentado (a) falecido (a), conforme previsto na legislação atual e jurisprudência firmada a respeito.

1.13 – EQUIVALÊNCIA SALARIAL AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. assegurará o enquadramento dos aposentados (as) e pensionistas para efeitos de Complementação Salarial o que estabelece a Lei 4819/58 em conjunto com a Norma Interna 056/94, sempre que ocorrerem alterações no plano de cargos e salários da SABESP ou reajustes salariais diferenciados por categoria funcional.

1.14 – PISO SALARIAL DOS TÉCNICOS

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

2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

2.1 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Ao empregado que estabeleceu contrato de trabalho com a empresa, será concedido um adicional de 1%(um por cento), sobre o seu salário nominal pago a partir do (salário-base) para cada ano trabalhado efetivo, pago a partir do 1º (primeiro) ano retroativo, da vigência do vínculo empregatício, limitada a 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal do beneficiário.

Regras para a contagem do tempo de serviço:

Parágrafo único: O tempo de serviço do empregado para efeito do pagamento do adicional será contado a partir de sua a admissão na SABESP.

- a) O período anterior efetivamente trabalhado na SABESP pelos empregados cujos contratos de trabalho tenham sido rescindidos voluntariamente ou não, sem ocorrência de justa causa, readmitidos na SABESP, sendo certo que a contagem do tempo anterior de serviço obedecerá aos mesmos critérios estabelecidos no presente Acordo Coletivo para o pagamento deste adicional. De igual será também considerado o tempo de serviço anterior prestado pelo empregado que, admitido mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado.
- b) Os trabalhadores que ingressarem na Sabesp, que anteriormente trabalharam no serviço público, estadual ou municipal ou em empresas públicas contarão o tempo de trabalho efetivamente comprovados como tempo no Adicional de Tempo de Serviço.
- c) A Cia pagará, a título de prêmio por tempo de serviço a todos os empregados (as), um salário nominal a cada 05 (cinco) anos de serviços prestados a Cia.

2.1.1 - Este adicional será devido a partir do mês em que o empregado completar aniversário na Cia concedido sob a forma de anuênio.

2.2 - ADICIONAL NOTURNO

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

normal.

A Cia pagará horas extras trabalhadas pós-jornada noturna como hora extra noturna , por entender que é um prolongamento de jornada mais penosa ao funcionário e neste horário a necessidade de descanso e fadiga é elevada.

2.3 - ADICIONAL DE TURNO

A Cia. pagará o adicional de turno no percentual equivalente a 30% (trinta por cento) do salário do empregado (a) a todos aqueles que cumprem escalas de revezamentos praticadas pela Cia.

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

2.3.2 – A Cia. não retirará arbitrariamente o empregado (a) da escala de revezamento, assim como completará as equipes faltantes, não substituindo pelos funcionários que trabalham no horário comercial, segundo portaria nº412 do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

A Cia. efetuará o pagamento da vantagem pessoal a todos (as) os empregados (as) que dirijam e vierem a dirigir barcos motorizados e demais veículos da Cia e ou locados pela mesma, inclusive os cedidos pela empreiteira e carrinhos elétricos, e aos empregados (as) motoristas e todos os empregados credenciados que operam equipamentos no valor R\$650,00 de (seiscentos e cinquenta reais) mensais.

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

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

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

2.4.4 – A Cia. se compromete a renovar, a cada 2 (dois) anos, a frota de veículos, lanchas e equipamentos motorizados, com veículos próprios.

2.4.5 – A Cia. se compromete a cumprir as normas internas 7001 e 7002.

2.4.6 - A Cia. assumirá todos os custos decorrentes de acidentes de trânsito.

2.5 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Cia. pagará adicional de insalubridade, a todos os empregados (as) que sofram exposição direta ou indiretamente com agentes insalubres, independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de EPIs ou EPCs, e exigirá o mesmo também para os terceirizados, com implantação imediata também para estes.

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

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

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

2.6 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

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

2.6.2 - A Cia cumprirá a norma regulamentadora NR16 (anexo 5) criada pela lei 12997 de 18 de junho de 2014, que regulamenta o pagamento do adicional de periculosidade para os motociclistas e motoboys no valor de 30% (trinta por cento) do salário base do trabalhador (a) independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de EPIs ou EPCs.

O pagamento do referido adicional será retroativo a data da regulamentação da legislação.

2.6.3 - A CIA pagará o adicional de periculosidade referente ao reflexo nas horas extras, férias e décimo terceiro salário a todos os empregados que recebam esse adicional.

2.7 – ADICIONAL DE PENOSIDADE

A Cia. pagará adicional de penosidade aos empregados (as) que estejam expostos ou se ativem em trabalho penoso, a exemplo dos trabalhadores expostos a intempéries, insolação, umidade, atendimento comercial interno, externo e Call Center/195.

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

O valor estabelecido a título de adicional será correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base do trabalhador (a).

2.8 – ADICIONAL DE RISCO

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

2.9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS

A Cia. pagará no mínimo 2 (duas) folhas de pagamento considerando folha total, de modo igualitário a serem pagos em 02 (duas) parcelas sendo: 50% (cinquenta por cento) em 15 de agosto de 2019 e 50% (cinquenta por cento) em 15 de abril de 2020.

2.9.1 A Cia. concederá uma gratificação natalina a todos os trabalhadores no valor de um salário mínimo do Dieese referente ao mês de dezembro de 2019.

2.10 – REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

A Cia. reembolsará a quilometragem em conformidade ao percorrido a serviço da SABESP.

2.11 - CHEQUE SUPERMERCADO ESPECIAL

A Cia. fornecerá o vale cartão Supermercado Especial no valor facial de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais), a ser corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 1º/05/2018 a 30/04/2019, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019, a todos os empregados.

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

2.12 – TRANSPORTE DE FUNCIONÁRIOS

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

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

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

2.13 – VERBA PARA MEDICAMENTOS

A Cia. subsidiará integralmente a compra de medicamentos para os empregados (as) e dependentes portadores (as) de doenças crônicas, bem como doenças relacionadas ao trabalho provisionando 0,5% da folha de pagamento.

2.14 – VACINAS

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

2.15 – AUXÍLIO-CRECHE OU PAJEM / BABÁ

A Cia. concederá auxílio creche ou pajem/babá a todas as empregadas e empregados com filhos biológicos ou não, dependentes, mesmo com a guarda provisória menores de seis anos, onze meses e vinte e nove dias:

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

2.15.2 – O valor do auxílio-creche, a partir de 1º de maio de 2019, será de R\$1.500,00 (Um mil e quinhentos reais), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2018 a 30/04/2019, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019.

2.15.3 a Cia estenderá o benefício do auxílio creche para os filhos nascidos a partir 1º de maio de 2011, até a idade de 83 (oitenta e três) meses, ou 6 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 vinte e nove dias. (Portaria 3296/86).

2.16 – CHEQUE FARMÁCIA ESPECIAL

A Cia. fornecerá o Cheque Farmácia Especial a todos seus empregados (as).

2.16.1 – Os empregados (as) receberão mensalmente 01 (um) vale cartão especial com valor facial de R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais), corrigido de acordo com a

variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2018 a 30/04/2019, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019 subsidiado integralmente.

2.17 – SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

A Cia. se compromete a subsidiar 100% (cem por cento) o vale refeição, inclusive nas férias, e afastamento por doenças e ou acidentes de trabalho a seus empregados (as) no valor de R\$ 46,00 (quarenta e seis reais) multiplicado por 24 dias/mês corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2018 a 30/04/2019, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019.

2.17.1 – O valor do vale refeição será decomposto em dois cartões nos percentuais de 80% (oitenta por cento) e 20% (vinte por cento) respectivamente.

2.17.2 – A Cia. disponibilizará a todos trabalhadores vale refeição e duas cestas básicas extraordinários, no mês de dezembro de iguais valores e subvenção.

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

2.18 – AUXÍLIO PARA PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

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

2.19 – CHEQUE SUPERMERCADO E FARMÁCIA

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

2.20 – AUXÍLIO FUNERAL - MORTE NATURAL

A Cia. custeará as despesas decorrentes do funeral do empregado (a) que venha a falecer em decorrência de morte natural, obedecendo-se aos seguintes limites;

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

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

empresa custeará o excedente somente mediante comprovação.

2.20.2 – Caso as despesas sejam custeadas por outro que não os parentes indicados no item 2.20.1, serão reembolsadas nos valores efetivamente despendidos, mediante comprovação, sendo que o saldo positivo, entre as despesas do funeral e o limite estabelecido no “caput”, será destinado por ordem de preferência ao cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado (a) falecido (a).

2.20.3 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados, em 2.20.1 ou 2.20.2, independente de designação de dependência.

2.21- AUXÍLIO FUNERAL - ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

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

2.21.3 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados em 2.20.2 ou 2.20.3 independentemente de designação da dependência.

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

2.21.5 – A CIA. em caso de falecimento de ascendente e descendente e irmão concederá licença de 15 dias ao empregado (a).

2.22 – PLANO ODONTOLÓGICO

A Cia. fará o subsídio total do plano odontológico, a todos os funcionários (as), aposentados (as), pensionistas e seus dependentes. Com rede própria odontológica credenciada e administrada pela SABESPREV.

2.23 – PLANOS MÉDICOS

A Cia. assegurará aos aposentados (as), pensionistas e seus respectivos dependentes a permanência no Plano Pleno conforme a Lei 9656/98 e RN 279, para isso a empresa deverá pagar o valor total da mensalidade.

2.23.1 – A Cia. garantirá ao empregado (a) aposentado (a) da Sabesp permanecer como beneficiário, juntamente com seus dependentes, no plano pleno de assistência médico da Sabesprev, conforme determina a legislação básica dos planos de saúde privados (Lei 9656 de 03/06/1998 e RN 279). Esta cláusula deverá ser extensiva aos ex-empregados (as) que se aposentaram antes da vigência da lei. A manutenção dessa condição é obrigatória a todo grupo familiar inscrito quando da vigência do contrato de trabalho. Ocorrendo a morte do titular ficam garantidos os direitos aos dependentes assegurados.

2.23.2 – A Cia. informará no demonstrativo de pagamento mensal, no item informações do mês, os valores aportados à SABESPREV, relativos ao empregado, discriminando individualmente o valor correspondente ao vale refeição e o valor da cota parte da Cia.

2.23.3 A Cia implantará um fundo de caixa para manutenção dos trabalhadores aposentados ou que venham a se aposentar, garantindo a participação do grupo familiar, no Plano Pleno.

Para efetiva formação desse fundo a Cia contribuirá em 5% da folha de pagamento.

2.23.4 – A Cia prorrogará por 01(um) ano a Assistência Médica do Plano Pleno para ex-empregados (as) e dependentes e pensionistas e seus dependentes (falecidos na ativa).

2.23.5 – A Cia se comprometerá a usar 02% (dois por cento) do lucro da Cia para um reforço financeiro do Plano Pleno de saúde dos trabalhadores(as) da Cia.

2.24 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO

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

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

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

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

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

2.25 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

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

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

2.25.2 – A Cia. garantirá ao empregado (a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 36 meses.

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

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

2.25.5 – A Cia. pagará todas as despesas na Sabesprev e no retorno do funcionário (a) que sofreu afastamento pelas modalidades acima citadas, descontará eventuais débitos, ao limite máximo de 10 % (dez por cento) do vencimento líquido.

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

2.25.7 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO

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

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

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

2.25.10 – A Cia. garantirá ao empregado (a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 36 (trinta e seis) meses.

2.26 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

A Cia. fornecerá, devidamente preenchido, conforme LTCAT (Laudo Técnico de Condições de Ambiente do Trabalho), o formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) para os empregados (as) solicitantes, num prazo máximo de até 30 (trinta) dias e adequar todos os cargos relativos ao CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

2.27 – FUNDO EMERGENCIAL PARA MEDICAMENTOS

A Cia. fará o repasse, a partir de 01/05/2019, de 1% (um por cento) da folha de pagamento, para a SABESPREV, com a finalidade da criação de um Fundo de Remédios, em casos emergenciais, para os (as) empregados (as).

2.28 - CHEQUE SUPERMERCADO ESPECIAL (CESTA BÁSICA) AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

Extensão aos (ex-empregados (as) aposentados (as) e pensionistas do benefício da cesta básica, nas mesmas condições dos empregados (as) ativos (as) extensivos aos empregados (as) aposentados (as) beneficiados (as) pela lei 4819/58.

2.29 – SEXTA PARTE

A Cia. obedecerá a Constituição Estadual e passará a pagar a 6ª (sexta) parte a todos (as) trabalhadores (as) que completaram ou venham a completar 20 (vinte) anos de trabalho na empresa, extensivos aos aposentados (as) e pensionistas. (Artigo 129 da Constituição Estadual).

2.30 – CARTÃO-CULTURA

2.30.1- A Cia. assegurará um Cartão Cultura no valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais) mensais para todos os (as) trabalhadores (as) a título de incentivo à cultura.

2.30.2- A Cia. firmará convênio com a rede do Serviço Social do Comércio- SESC possibilitando assim que os empregados (as) tenham a credencial plena e usufruam dos serviços disponibilizados por essa rede.

2.31 – GRATIFICAÇÃO – PREGOEIROS

A Cia. pagará gratificação de 15% (quinze por cento) do salário base aos empregados (as) que desenvolvem a função pregoeiros (licitação).

3 – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

3.1 – PREENCHIMENTO DE VAGAS/SELEÇÃO PÚBLICA

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

3.1.1 – A Cia. efetuará o remanejamento de funcionários (as) de sorte a atender a demanda destes no tocante a questões profissionais e ou de moradia, antes do lançamento do edital de concurso para reposição de pessoal.

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

3.1.3 – A Cia. se compromete a exigir dos contratos vigentes os mesmos direitos dos trabalhadores (as) da SABESP aos trabalhadores (as) terceirizados (as).

3.1.4 – A Cia. implantará promoção por efeito de concurso público, não exigindo pedido de demissão para assumir o novo cargo.

3.1.5 – A Cia. se compromete a romper o processo em andamento do sistema PPP (Parceria Público- Privada) Sistema Produtor Alto Tietê suprimir o fim do contrato retornando os serviços com mão de obra própria.

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

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

3.1.8- A Cia se compromete a realizar concurso interno para ocupar vagas existentes como promoção vertical e mudança de função dos funcionários da ativa.

3.1.9- A Cia se compromete a alterar os contratos de trabalho de terça-feira a sábado existente na categoria para a modalidade de segunda-feira à sexta- feira sem prejuízo para os trabalhadores com acompanhamento do sindicato e também se compromete a erradicar esta modalidade de contrato de trabalho na Cia nos próximos concursos públicos.

3.2 – HOMOLOGAÇÃO

3.2.1 As homologações das rescisões contratuais deverão ser obrigatoriamente efetuadas pelo Sintaema.

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

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

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

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

4.1 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A Cia. se compromete a repassar no mínimo 5% da folha salarial para movimentação do plano de cargos e salários a partir da assinatura deste acordo coletivo.

4.1.1 – A Cia. se compromete a criar um grupo técnico para realizar estudos sobre melhorias no plano de cargos e Salários. Esse grupo técnico será composto pela empresa e entidades representativa dos trabalhadores.

4.1.2 - Este grupo técnico também atuará para dirimir quaisquer problemas de RH as entidades identificar nas várias Unidades de Negócios da Cia.

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

4.1.4 - Todos os gestores/encarregados, que atuam em áreas com número maior do que 7.000 (sete mil) ligações sejam enquadradas na categoria C na tabela de funções.

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

4.1.6 – A Cia. valorizará o trabalhador de carreira, promovendo para todos os cargos existentes, através de Concurso Interno, com transparência antes de promover o Concurso Externo eliminando a figura dos Assessores e indicados políticos.

4.1. 7 A Cia se compromete a adequar os cargos e descrição de atividades conforme o CBO – Código Brasileiro de Ocupação do MT(Ministério do trabalho).

4.1.8 – A Cia cumprirá o artigo 461, § 2º da CLT que levem em conta o tempo de serviço e a maturidade atingida em seu local de trabalho.

4.1.9 - A Cia se compromete a criar, dentro do plano de cargos e salários, uma única tabela para os cargos da categoria técnica, usando como referência a tabela 2 existente.

4.1.10- A Cia se compromete a aumentar a régua salarial em todas as categorias.

4.1.11-A Cia se compromete de acordo com a legislação vigente (CLT) que na avaliação do funcionário seja levado em conta a ética do avaliador, capacidade de trabalho e antiguidade do avaliado independente do critério gerencial.

4.1.13-A Cia se compromete de acordo com o trabalhador, a incorporar o ATS ao Salário do trabalhador que não foi contemplado nos últimos anos no Plano de Cargos e Salários, como uma maneira de reconhecer o seu tempo de serviço na empresa.

4.1.14- A Cia. se compromete a não demitir e nem perseguir trabalhadores (as) que

venham a entrar com ação trabalhista, civil ou criminal contra a Cia.

4.1.15- Garantir a incorporação para agentes de saneamento o jeton de encarregado no salário quando desempenhar a função.

A Cia. se compromete a aplicar a promoção para os empregados avaliados no PCS independentemente de terem ação contra a Cia.

4.2 – ASSISTÊNCIA ESCOLAR

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

4.2.1 – A Cia. pagará 100% dos cursos educacionais, de formação e capacitação profissional em todos os níveis aos seus trabalhadores (as), ampliando-se a regra para acesso à Universidade Empresarial.

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

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

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

4.2.5 – A Cia. se compromete a fornecer um kit de material escolar para os trabalhadores (as) estudantes, bem como seus filhos no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) a título de incentivo a educação dos filhos dos trabalhadores (as) da Cia, no mês de janeiro de cada ano.

4.3 – ANISTIA A PUNIÇÕES DE FUNCIONÁRIOS

A Cia. garantirá anistia para todas as punições existentes. As que forem aplicadas a partir da assinatura deste acordo permanecerão por no máximo 6 meses no prontuário do funcionário.

4.4 – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO (A)

A Cia. comunicará ao empregado (a), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, toda e qualquer transferência, desde que observados os artigos 468 e 469 da CLT e as condições contratuais, arcando com despesas relativas à mudança de domicílio.

4.4.1 – A Cia. dará ampla publicidade às vagas existentes aos funcionários (as) de todas as unidades de trabalho para facilitar possível transferência quando houver interesse dos mesmos.

4.4.2 – A Cia. criará e disponibilizará para todos os seus funcionários (as) e para o sindicato um banco de dados de candidatos (as) para facilitar transferências.

4.4.3 – A Cia. disponibilizará, quando for de interesse do trabalhador (a), local de trabalho até 20 (vinte) km do local de origem.

4.4.4 – A Cia., fazendo uso do banco de oportunidades, promoverá todas as transferências possíveis antes da contratação dos aprovados no concurso público com o acompanhamento do SINTAEMA, contemplando os trabalhadores (as) que pleiteiam transferência para outras áreas dentro ou não da mesma superintendência.

4.4.5 – A Cia. não demitirá e nem efetuará transferência de trabalhadores (as) visando à terceirização de serviços em decorrência de Parceria Público-Privada e/ou Parceria Pública - Pública.

4.4.6 A Cia se compromete a realizar uma pesquisa de transferência com todo o quadro funcional, bem como facilitará a transferência.

4.4.7 A Cia. se compromete a agilizar as transferências dentro da UN (unidade de negócios).

4.5 – GESTÃO COMPARTILHADA NA FUNDAÇÃO SABESPREV

A Cia., enquanto patrocinadora, implementará a gestão compartilhada da diretoria que será paritária e eliminando o voto de qualidade dos conselhos fiscal e deliberativo e promovendo as adequações estatutárias que se fizerem necessárias.

4.6 – GESTÃO DA EMPRESA

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

4.6.1 – A Cia. fornecerá relatório gerencial mensalmente ao sindicato.

4.6.2 – A Cia. disponibilizará ponto de informática na sede do sindicato para que os trabalhadores (as) possam acessar o sistema corporativo da Cia.

4.6.3 – A Cia. se compromete na renovação de Contrato entre os Municípios e garantir 100% da mão de obra própria.

4.6.4 – A Cia. se compromete a ampliar o atendimento comercial à população não fechando Escritórios Regionais, nos bairros da Grande São Paulo e nos Municípios operados pela SABESP.

4.6.5 – A Cia. se compromete a não demitir trabalhadores (as) nos municípios onde não ocorrer a renovação de Contrato e realocar para o local mais próximo onde houver atividades da Cia.

4.7 – ELEIÇÃO PARA O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA SABESP

A Cia., assegurará, através de apoio efetivo ao processo eleitoral que será apresentado e coordenado pelas entidades sindicais representativas no prazo de 60 (sessenta) dias após a data base, a participação de um representante dos empregados (as) no Conselho de Administração, em conformidade com a legislação vigente, especialmente o Artigo 115 da Constituição Estadual, artigo 9 do Estatuto Social da Sabesp e os itens 1.8 e 1.9 do Regimento Interno do Conselho de Administração. E que os vencimentos que venham a ser pagos, sejam revertidos ao Fundo de Amparo aos Lutadores do Sintaema.

4.8 – CONSELHO DE REPRESENTANTES

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

4.9 – GARANTIA NO EMPREGO

A Cia. concederá na vigência do Acordo Coletivo de 2017/2019 a garantia no emprego de 100% (cem por cento) de seu efetivo de pessoal, inclusive aos trabalhadores aposentados que estiverem na ativa.

4.9.1 – A Cia. fixará a partir de 01/05/2019 a 30/04/2020, o quadro mínimo de empregados de 20.000(vinte mil), conforme cargos permanentes existentes na Cia. em 2000.

4.10 – GARANTIA À EMPREGADA-MÃE E PAI.

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 09 de setembro de 2008 e a Lei nº 13.257 de 08 de março de 2016** para Licença paternidade para pais biológicos e adotantes de 20 dias.

4.11 – GARANTIA DE EMPREGO / PRÉ-APOSENTADORIA

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

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

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

4.12 – DIÁRIAS PARA VIAGENS

A Cia. promoverá o pagamento no valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) a título de diária, independente do cargo/função que exerça, compreendendo despesas de pernoite e refeições corrigidos de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2018 a 30/04/2019, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019.

4.12.1 – A Cia. promoverá o pagamento do reembolso da refeição aos empregados (as) em serviço externo a outro município independentemente da distância entre os mesmos.

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

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

4.14 – DEPENDÊNCIA ETÍLICA/ QUÍMICA / TABAGISMO

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

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

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

4.14.3 – A Cia. reconhece o CID (Código Internacional de Doenças) e deverá tratar os

dependentes químicos/etílicos como doentes, devendo encaminhá-los para tratamento.

4.15 – SABESPREV

4.15.1 A Cia. assegurará através de apoio efetivo ao processo eleitoral que será apresentado e Fiscalizado pelas entidades sindicais representativas no prazo de 60 (sessenta) dias após a data base, a participação paritária de representantes dos empregados na Diretoria da Sabesprev e inclusive a participação paritária na comissão eleitoral.

4.15.2 A Cia assegurará estabilidade para os membros dos conselhos, fiscal e deliberativo eleitos pelos trabalhadores durante o mandato e 1 (ano) após.

4.15.3 A retirada do patrocínio do plano de saúde fica condicionada a um plebiscito com aprovação de no mínimo de 80% dos funcionários para que o patrocínio seja retirado.

4.16 – REVISÃO DE PROCEDIMENTO NO USO DO PLANO MÉDICO DA SABESPREV

A Cia. Exigirá da SABESPREV a revisão das cláusulas que impliquem punições ao empregado (a) e grupo familiar, não podendo ficar o empregado nem o grupo familiar fora do Plano Pleno.

4.16.1 – Nos casos que já ocorreu punição, a Cia. e a SABESPREV deverá rever a medida aplicada com a devida reintegração do trabalhador e o grupo familiar.

4.17 – REVISÃO DE PROCEDIMENTO PARA CASOS EXCEPCIONAIS

A Cia. exigirá da SABESPREV a revisão e ampliação da quantidade estabelecida em regulamento das sessões de fonoaudiologia, psicoterapia, fisioterapia e outras, nos casos considerados excepcionais, inclusive gastroplastia, com tratamentos psicológico/psiquiátrico contra depressão e plásticas reparadoras, indo além da obrigação prevista no Rol da ANS.

4.18 – PLANO MÉDICO

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

4.18.1 – A Cia. fará o reajuste anual aplicado ao vale refeição dos funcionários, bem como o repasse sobre o montante das verbas existentes, respectivamente em 31 de janeiro de 2010, referente ao Plano Pleno de Saúde SABESPREV. Conforme acordo que se originou em 1992, onde a parte do vale refeição dos funcionários (as) também foi aplicado no ato da implantação no Plano de Saúde da Fundação Sabesprev, sendo corrigido pelo mesmo

índice do vale refeição atual. Inclusive os valores que não foram repassados nos anos de 2010-2011.

4.18.2 A Cia eliminará a coparticipação dos empregados e seus dependentes em todos os modelos do plano de saúde.

4.19 – PLANO PREVIDENCIÁRIO

4.19.1 A Cia. Se compromete a pagar o déficit atuarial integral referente ao plano previdenciário da SABESPREV considerando a última avaliação atuarial.

4.19.2 A Sabesp contribuirá com o mesmo percentual de contribuição do participante independente da faixa salarial no plano Sabesprev Mais.

4.20 - BENEFICIÁRIOS DA LEI Nº 4819/ 58 (G zero (0)) – COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

A Cia. garantirá manter a sistemática de pagamento, pela Sabesp, da complementação de aposentadoria e pensão aos empregados e pensionistas enquadrados na Lei 4819/58, de acordo com as regras estabelecidas e constantes na Norma Interna 056/94 - Processo Nº.00110200400802003 / Iniciado em: 21/01/2004-8ª Vara da Justiça do Trabalho;

4.20.1 – A Cia. garantirá aos pensionistas abrangidos pela Lei 4819/58, de acordo com as regras estabelecidas e constantes na Norma Interna 056/94, o mesmo valor da complementação salarial que era recebido pelo aposentado falecido, conforme previsto na legislação e jurisprudência firmada;

4.20.2 – A Cia. assegurará o enquadramento dos aposentados e pensionistas, para efeitos de complementação de aposentadoria, de acordo com o que estabelece a Lei 4819/58, e as regras estabelecidas e constantes na Norma Interna 056/94, sempre que ocorrerem alterações nas estruturas de cargos e salários ou reajustes salariais diferenciados por categoria funcional;

4.20.3 – A Cia. assegurará direito aos pensionistas de aposentados recém-falecidos de receberem o pagamento da complementação imediatamente ao mês seguinte ao falecimento, mediante a apresentação de documentos legais;

4.20.4 – A Cia. garantirá a transferência imediata do pagamento da complementação de aposentadoria e pensões da Secretaria da Fazenda para a Sabesp, assim como ocorre com a maioria dos complementados.

4.21 – GARANTIA AOS EMPREGADOS (A) PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS.

4.21.1 – A Cia. não promoverá demissão de qualquer ordem aos empregados (as) portadores de necessidades especiais.

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

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

4.21.4 A Cia entregará ao sindicato relatório bimestral sobre o número efetivo de funcionários com necessidades especiais.

4.22 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. realizará o enquadramento dos aposentados (as) e pensionistas complementados (abrangidos pela Lei 4819/58 e Norma Interna 056/94) em plano de cargos e salários a ser negociado conforme cláusula 10ª (décima) desse acordo, assegurando, dessa forma, a manutenção das bases de referência salarial dos mesmos obedecendo ao princípio de "como se na ativa estivesse". A Cia fornecerá extrato de pagamento G0 e enviará para a residência.

4.23 – ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

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

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

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

discriminatórias.

4.23.3 – A Cia. fará permanente e periodicamente campanha de conscientização contra práticas de todos os tipos de assédios sexuais. Criará canal específico para denúncias e formará comissão competente para avaliar/punir caso a caso. A Cia. também deverá dar suporte psicológico totalmente gratuito para as vítimas de assédios que venham a ser cometidos dentro da empresa.

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

5.1 – JORNADA DE TRABALHO

A Cia. implantará a jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais sem redução de salário para seus funcionários (as), no atendimento ao público ou Call Center com descansos de (10) dez minutos a cada hora trabalhada, excetuando aqueles que atuam em regimes especiais, tais como escala de revezamento, atendentes, CCO, CALL CENTER, 195, cadastristas, agentes comerciais e programadores do SIGAO, cuja jornada será de 27 (vinte e sete) horas semanais sem redução de salário e aumentar o efetivo de trabalhadores próprios nos atendimentos.

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

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

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

5.1.4 – A Cia. implantará jornada de trabalho 30 (horas) sem redução de salários para os funcionários (as) Analistas de Gestão/assistente social.

5.2 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A Cia. pagará aos empregados (as) as horas trabalhadas nos sábados, domingos e feriados, com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) e também quando os mesmos forem convocados para seminários, palestras, no período citado, usando o divisor real como base de cálculo.

5.2.1- EMENDAS DE FERIADOS EM ESCALA DE REVEZAMENTO

Nas emendas de feriados deliberados pela diretoria a Sabesp pagará as horas extras dos funcionários que cumprem escala da seguinte forma:

- 50% da jornada cumprida quando a deliberação for meio período independente do horário de entrada e saída.

- todo período que o funcionário trabalhar contando a partir das 00hora até as 23horas 59 minutos e 59 segundos do dia do feriado.

As jornadas extras que se iniciarem às 22h serão pagas como hora noturna acrescida do percentual de adicional noturno sobre todas as verbas devidas.

5.3 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A Cia. considerará como ausência justificada, além daquelas legais definidas pelo Artigo 473 da CLT, os seguintes eventos:

- a) por mais 7 (sete) dias consecutivos, em caso de falecimento, mencionados no item I do referido artigo;
- b) por mais 4 (quatro) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento e ou união estável.
- c) por 2 (dois) dias no caso de mudança no mesmo município;
- d) por 7 (sete) dias consecutivos no caso de mudança para outro município;
- e) por 20 (vinte) dias úteis e consecutivos no caso de licença-paternidade
- f) por 20 (vinte) dias úteis e consecutivos no caso de licença-paternidade para pais adotantes;
- g) por 3 (três) dias úteis e consecutivos no caso de vítima de roubo qualificado ou assalto,
- h) por 1 (um) dia útil por semana para funcionários (as) que exercem cargos eletivos.
- i) ter 6 (seis) faltas abonadas por ano.
- j) ter 6(seis) saídas antecipadas por ano.
- l) todas as saídas para doação de sangue;

5.4 – HORÁRIO MÓVEL/ MARCAÇÃO DE PONTO

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

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

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

5.5 – EXAMES VESTIBULARES E PROVAS ESCOLARES

A Cia. concederá licença ao empregado (a) estudante, quando da realização de provas, exames vestibulares, exames supletivos e/ou exames finais que coincidirem com os dias de

trabalho, desde que haja comunicação antecipada por parte do trabalhador (a).

5.6 – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

5.7 – PLANTÃO À DISTÂNCIA

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

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

5.7.2- A Cia. fornecerá vale transporte para os funcionários em plantões de fim de semana e quando chamados para horas extras depois do expediente.

5.8 – LANCHE NOTURNO

A Cia., a partir de 01 de maio de 2019, subsidiará lanche, no valor de um vale refeição, para os empregados (as), quando trabalharem no horário das 22h às 06h.

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

A Cia. fornecerá gratuitamente, um vale refeição comercial no valor integral ou do pagamento correspondente aos empregados (as) que prorrogarem a jornada de trabalho por 2 (duas) horas ou mais.

5.10 – INTERVALO PARA REFEIÇÕES

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

5.11 - CRIAÇÃO DE CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÕES

A Cia Elaborará um calendário de compensação para os trabalhadores (as) exceto os que trabalham na escala de revezamento (turno) com feriados prolongados no meio da semana

de acordo com a entidade sindical, e também se compromete aplicar a compensação anual de no máximo 15 minutos diários, antes ou depois da jornada de trabalho de acordo com a demanda local de cada unidade.

5.11.1- A Cia se compromete a criar um calendário de compensação específico para os trabalhadores que cumprem jornada de trabalho de terça-feira a sábado com acompanhamento do sindicato.

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

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

6- FÉRIAS E LICENÇAS

6.1 – FÉRIAS ANUAIS

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

6.1.1- A Cia fracionará no máximo o gozo das férias em dois períodos; sendo um período de 20 dias corridos obedecendo à cláusula 6.1 e segundo período de 10 dias consecutivos podendo ser de gozo ou em pecúnia.

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

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

6.2 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A partir de 01 de maio de 2019 a Cia. concederá a todos os empregados (as), uma gratificação no valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 01/05/2017 a 30/04/2018 a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019.

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

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

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

6.3 – LICENÇA PRÊMIO

A Cia. pagará os períodos de licença-prêmio não processadas nos casos de demissão, aposentadoria ou falecimento do funcionário (a) aos seus herdeiros, calculado sobre a remuneração do cargo na ativa, abrangidos pela Lei nº. 4819/58.

6.3.1 – A Cia. dará continuidade à concessão do gozo da licença prêmio aos (as) trabalhadores (as) que tenham direito.

7 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

7.1 – DESINFECÇÃO E LAVAGEM DE UNIFORMES

A Cia., enquanto responsável pela lavagem e desinfecção de uniformes e/ou avental dos empregados (as) que trabalhem em serviços ou áreas insalubres, com riscos de exposição ou contato com agentes físicos, químicos, biológicos e patogênicos, cumprirá integralmente o que estabelece a Lei Estadual nº. 12.254 de 10 de fevereiro de 2006 e a determinação do Ministério Público do Trabalho através de sua Procuradoria Regional do Trabalho à luz do contido no Procedimento Preparatório nº. 2126/2001.

7.1.1 – A Cia. promoverá a imediata substituição de uniforme que venha a sofrer danos em sua condição de uso seguro.

7.1.2 – A Cia. disponibilizará uniformes compatíveis às estações e/ou variações climáticas, em função das atividades laborais e ambiente de trabalho do funcionário (a).

7.1.3 – A Cia. garantirá o direito da utilização de uniformes ou trajes que proporcionem maior conforto aos trabalhadores e trabalhadoras conforme as condições climáticas. Citando como exemplo trabalhadores/as do Call Center utilizarem trajes confortáveis, não importando o gênero.

7.2 – 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, repelente, dentre outros, exigindo-se as mesmas condições aos prestadores de serviço e ou terceirizados, previstos em contrato.

7.3 – LER / DORT

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

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

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

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

7.4 – PROGRAMA DE SAÚDE LABORAL PREVENTIVO

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

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

7.4.2 – A Cia implantará o “Programa Psicologicamente Saudável”, nos moldes da CPFL.

7.4.3 – 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.

7.4.4 – A Cia se compromete a adequar todos os ambientes que são destinados ao trabalho noturno climatização, iluminação e ergonomia a fim de evitar fadiga e diminuir lesões por acidentes provocados devido à fadiga.

7.4.5 – A Sabesp adequará seus quadros para que nenhum funcionário trabalhe sozinho em áreas onde há riscos elevados, principalmente ETA's e ETE's que possuem sistemas de gás cloro, rede de Alta tensão e ou Cabine Primária.

7.5 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

A Cia. dará cumprimento integral ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº. 85, subscrito aos 11 de abril de 2003, nos autos do Procedimento Preparatório nº. 2126/2001, em trâmite perante a Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, sob pena de responder por multa face ao descumprimento, sem prejuízo de medidas jurídicas.

7.6 – ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHANTES

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

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

7.6.2 – A Cia. abonará a frequência das empregadas mães, conforme artigos 2 e 4 do Estatuto da Criança e Adolescentes – ECA; inclusive filhos especiais que não deve haver limitação de idade conforme legislação vigente.

7.7 – FORNECIMENTO DE EPI'S PARA MOTOCICLISTAS

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

7.8 – SESMT (Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho)

A Cia. atenderá o que estabelece os subitens 4.14.4 e 4.14.4.3 da NR 04 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que trata da avaliação semestral do funcionamento do SESMT

por comissão constituída de representante da Cia., do Sindicato, da Delegacia Regional do Trabalho e /ou subdelegacias.

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

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

7.8.3 – A Cia. fornecerá aos empregados (as) que necessitem usar uniforme durante o expediente de trabalho, armário e condições necessárias para troca e guarda de roupas pessoais e uniformes.

7.8.4 – A Cia fornecerá aos empregados maquinas e equipamentos para melhorias e condições de trabalho para as ETE's e ETA's.

7.8.5 – A Cia se compromete a ceder para os profissionais de T.I, que são guardiões da segurança da informação corporativa da Cia assistência jurídica caso se envolva em uma sindicância na Cia. e também a criação de uma Comissão para estudar a criação das funções de encarregados e líder de serviço.

8- RELAÇÕES SINDICAIS

8.1– DELEGADO (A) SINDICAL

A Cia. reconhecerá 90 (noventa) Delegados (as) Sindicais e 90 (noventa) Suplentes Sindicais na base do Sintaema, sendo que os (as) titulares e suplentes terão estabilidade durante o mandato e um ano após o mesmo.

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

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

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

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

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

8.1.6 – Toda demissão será precedida por processo administrativo composto por membros de sindicato e Cia. para acompanhamento.

8.2 - REUNIÕES SETORIAIS

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

8.3 – DIRIGENTES SINDICAIS

A Cia. assegurará a estabilidade de todos (as) Dirigentes Sindicais durante o mandato e 01 (um) ano após conforme o artigo 543 § 3º da CLT, bem como afastamento sem prejuízo dos vencimentos dos mesmos.

8.3. 1 – A Cia. Garantirá a aplicação das conquistas concedidas à categoria de igual forma a Dirigentes Sindicais.

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

8.4 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

8.4.1 A Cia. descontará na folha de pagamento da PPR referente ao ano corrente de 2018 a ser pago em 2019 de cada empregado da ativa, aposentados e pensionistas da

respectiva categoria, sócio ou não sócio a título de contribuição confederativa, os percentuais estabelecidos e aprovados pela Assembleia Geral dos Empregados, pertencentes à categoria profissional.

8.5- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Cia. descontará na folha de pagamento de cada empregado da ativa, aposentados e pensionistas da respectiva categoria, a título de contribuição assistencial, os percentuais estabelecidos e aprovados pela Assembleia Geral dos empregados, pertencentes à categoria profissional.

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).

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

8.7 – 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 – INTRANET

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

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

9 – DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

9.1.1 – A Cia. inserirá no acordo coletivo 2019/2021 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 – CORREÇÃO DA MULTA DO FGTS AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS).

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

9.4 – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS).

A Cia. mencionará no demonstrativo de pagamento dos aposentados (as) e pensionistas, abrangidos pela Lei 4819/58, a nomenclatura do cargo, a referência salarial e o percentual da complementação paga.

9.4.1 - A Cia se compromete a criar um crachá especial para todos os aposentados (as) ex-funcionários (as) a fim de ter acesso às dependências da empresa.

9.5 – DESTINAÇÃO DE RECURSOS AO FUNDO SOCIAL

A Cia. se compromete a destinar 2% (dois por cento) de seu lucro líquido anual para campanha do Agasalho do Fundo Social de Solidariedade do Estado de São Paulo.

9.6 – VIGÊNCIA/DATA BASE

O presente acordo terá vigência de 02 (dois) anos contados a partir de 01 de maio de 2019 e com término em 30 de abril de 2021, **exceto nas cláusulas de caráter econômico** que serão revistas em 01 de maio de 2019, ou quando ocorrerem mudanças que representem comprometimento do poder de compra dos (as) trabalhadores (as).

9.7 – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este acordo os empregados (as) da Cia. de Saneamento Básico do

Estado de São Paulo – SABESP, integrantes da categoria profissional, associados (as) do Sindicato, inclusive os aprendizes, estagiários (as).

9.8 – MULTA

Fica fixada multa correspondente a R\$ 100,00 (cem reais) por dia e em caso de descumprimento de qualquer cláusula deste acordo para o trabalhador (a), que será corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2018 a 01/05/2019, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2019.

9.9 – DISPOSIÇÃO FINAL

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

São Paulo, 26 de fevereiro de 2019.

**JOSÉ ANTONIO FAGGIAN
PRESIDENTE**