REIVINDICAÇÕES DA SABESP 2023-2025

REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS

1 – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

1.1– PISO SALARIAL

1.1.1 – O piso salarial da Cia. será igual ao salário mínimo do DIEESE no valor de R$ 6.641,58 (seis mil, seiscentos e quarenta e um reias e cinquenta e oito centavos)*valor* de janeiro de 2023.

1. 2– REPOSIÇÕES DAS PERDAS SALARIAIS

1.2.1 – Cia. aplicará o reajuste salarial para repor a inflação acumulada dos dois anos anteriores e mais a reposição inflacionária (INPC), acumulado nos períodos de 01/05/2022 até 30/04/2023 a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023. Reposição de inflação do INPC acumulado nos últimos 12 meses, mês de referência abril de 2022/2023.

1.3 –PISO SALARIAL DOS UNIVERSITÁRIOS

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

1.3.2 – 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 2023 até o mês base da apuração, para os salários e benefícios.

1.5 – BRIGADA DE INCÊNDIO/EMERGÊNCIA

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

1.5.2 – 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.

1.6 – PRODUTIVIDADE/AUMENTO REAL

1.6.1- A Cia aplicará aumento real de 20%, acumulados durante os períodos do ano de 2022/2023 , considerando o aumento da relação ligações água e esgotos/empregados.

1.7 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

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

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

1.7.4 – O salário substituição temporário 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.

1.7.5 – 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.

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

1.7.7 – 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.

1.8 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

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

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

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

1.9 – ADIANTAMENTO QUINZENAL

1.9.1- A Cia. concederá a partir de 1º/05/2023, 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.

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

1.10.1- 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.

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

1.11.1- 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.

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

1.12 – 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.

1.13 – PISO SALARIAL DOS TÉCNICOS

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

1.14 – GRATIFICAÇÃO DOS TÉCNICOS DE ETE'S E ETA'S

1.14-1- Gratificação dos Técnicos em Química, e quaisquer técnicos que tenham o CRQ e atuem nessas funções. Criação de função de gratificação para Técnicos em Química que assumem a Responsabilidade Técnica de Sistema de tratamento de água e esgoto perante ao Conselho Regional de Química – CRQ.

2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

2.1 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

2.1.1 – 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.

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.

2.1.2 – 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

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

2.2.2 – 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

2.3 .1 – 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.

2.4 - MANUTENÇÃO E INCLUSÃO NA ESCALA DE REVEZAMENTO PARA AS ATIVIDADES ININTERRUPTAS

2.4.1 – A Cia. manterá, nas atividades de natureza ininterrupta, a atual escala de revezamento 4X2X4 (quatro, dois, quatro) e incluirá os trabalhadores que se ativam em serviços de manobra de rede em pólos de manutenção na área de água e esgoto em vinculação direta com Estações de Tratamento de Esgotos - ETE's, Estações Elevatórias - EE's e Estações de Tratamento de Água - ETA's.

2.4.2 – 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 nº 412 do antigo Ministério do Trabalho e Emprego.

2.5 – GRATIFICAÇÃOPARADIRIGIRVEÍCULOS,LANCHAS,BARCOS, MOTOCICLETAS E QUAISQUER EQUIPAMENTOS MOTORIZADOS.

2.5.1 **–** A Cia. Manterá a politica de pagamento da vantagem pessoal a todos (as) os empregados (as) que já estao recebendo este beneficio, que dirijam e vierem a dirigir barcos motorizados e demais veículos da Cia e ou locados pela mesma, inclusive os cedidos pela empreiteira, carros locados e ainda carrinhos elétricos, e aos empregados (as) motoristas, todos os empregados credenciados que operam equipamentos e para os demais trabalhadores credenciados que nao estão recebendo.

2.5.2 – 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.

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

2.5.4 – 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, contraditório e oitiva nos comitês de apuração.

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

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

2.5.7 – A Cia. assumirá todos os custos decorrentes de acidentes de trânsito.

2.6 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

2.6.1 – 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.

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

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

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

2.6.5 – A Cia. se comprometerá a não efetuar nenhuma supressão nos adicionais de INSALUBRIDADE sem a prévia anuência do SINTAEMA.

2.6.6 – A Cia. se comprometerá a pagar o adicional de insalubridade de 40% a todos os trabalhadores que tiveram seus adicionais retirados ou reduzidos, salvo se estiverem em atividades não insalubres.

2.7 – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

2.7.1 **–** 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.

2.7.2 – A Cia cumprirá a norma regulamentadora NR16 (anexo 5) criada pela lei 1997 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.

2.7.3 – 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.

2.7.4- A Cia se compromete a não efetuar nenhuma supressão nos adicionais de PERICULOSIDADE sem a prévia anuência do SINTAEMA.

2.7.5 – A Cia. se comprometerá a pagar o adicional de periculosidade a todos os trabalhadores que tiveram seus adicionais retirados ou substituídos pelo adicional de insalubridade, salvo se estiverem em atividades não periculosas.

2.8 – ADICIONAL DE PENOSIDADE

2.8.1 – 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.

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

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

2.9 – ADICIONAL DE RISCO

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

2.10 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS

2.10.1 – A Cia. pagará no mínimo 2 (duas) folhas de pagamento considerando folha total, de modo igualitário a serem pago em 01 (uma) parcela sendo: 100% (cem por cento) até o dia 30 de abril de 2023.

2.10.2 – A Cia. concederá uma gratificação natalina a todos os trabalhadores no valor de um salário mínimo do Dieese referente ao mês de dezembro de 2023.

2.11 – REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

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

2.12 – CHEQUE SUPERMERCADO ESPECIAL

2.12.1 – A Cia. fornecerá o vale cartão Supermercado Especial no valor facial de R$ 1.100,00 (Um mil e cem reais), a ser corrigido de acordo com a variação integral do ICV –FIPE acumulado de 1º/05/2022 a 30/04/2023, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023, a todos os empregados.

2.12.2 – 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

2.13 – TRANSPORTE DE FUNCIONÁRIOS

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

2.13.2 – 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.

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

2.13.4 – A Cia. se comprometerá a conceder o vale combustivel aos empregados que possuem automovel e que venha a optar pelo uso da concessão.

2.14 – VERBA PARA MEDICAMENTOS

2.14.1- 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.

2.15 – VACINAS

2.15.1 – 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. Também, fora dos padrões normais cotidianos, vimos reiterar o Ofício nº 194/2020 datado de 07 de dezembro de 2.020 sobre a vacinação contra o vírus Covid-19. Lembrando que os trabalhadores da Sabesp:

Trabalhadores fazem parte do Grupo de Risco, por estarem em contato com pessoas/clientes todos os dias. Nesse sentido e igualmente reconhecido pela ***Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1.989***, tais trabalhadores enquadram se na categoria de Serviços e ou Atividades Essenciais, conforme disposto no seu artigo 10, inciso I:

“Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I – tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;”

2.16 – AUXÍLIO-CRECHE OU PAJEM / BABÁ

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

2.16.2 – 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.

2.16.3 – O valor do auxílio-creche, a partir de 1º de maio de 2023, será mantido o acordado no Acordo Coletivo do ano anterior, corrigido de acordo com a variação integral do IPC –FIPE acumulado de 01/05/2022 a 30/04/2023, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023.

2.17 – CHEQUE FARMÁCIA ESPECIAL

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

2.17.2 – Os empregados (as) receberão mensalmente 01 (um) vale cartão especial com valor facial de R$ 506,00 (quinhentos e seis reais), corrigido de acordo com o índice IPC –FIPE acumulado de 01/05/2022 a 30/04/2023, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023 subsidiado integralmente.

2.18 – SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

2.18.1 – A Cia. se comprometerá 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$ 50,00 (cinquenta reais) multiplicado por 24 dias/mês corrigido de acordo com o índice INPC acumulado de 01/05/2022 a 30/04/2023 a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023.

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

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

2.18.3 – A Cia. se comprometerá a pagar a diferença do vale refeição e da cesta básica aos (as) servidores (as) do SEMASA de Santo André e SAAE de Guarulhos que estão prestando serviço para a Cia., de modo que haja a equiparação desses benefícios com os trabalhadores (as) da Sabesp.

2.19 – AUXÍLIO PARA PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

2.19.1 – 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.

2.20 – CHEQUE SUPERMERCADO E FARMÁCIA

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

2.21 – AUXÍLIO FUNERAL - MORTE NATURAL

2.21.1 – 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;

2.21.2 – 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 ultrapassarem esse valor, quando a empresa custeará o excedente somente mediante comprovação.

2.21.3 – Caso as despesas sejam custeadas por outro que não os parentes indicados no item 2.21.2, 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).

2.21.3 - Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados, em 2.21.2 ou 2.21.4, independentemente de designação de dependência.

2.22 – AUXÍLIO FUNERAL - ACIDENTE DO TRABALHO

2.22.1 – 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.

2.22.2 – A Cia. garantirá para todos (as) empregados que 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.

2.22.3 – 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.

2.22.4 – 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.

2.22.5 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados em 2.21.2 ou 2.21.4 independentemente de designação da dependência.

2.22.6 – 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.

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

2.23 – PLANO ODONTOLÓGICO

2.23.1 – A Cia. fará o subsídio de 100% no Plano Odontológico, a todos os funcionários (as), aposentados (as), pensionistas e seus dependentes. Com rede odontológica credenciada e administrada pelo SINTAEMA.

2.24 – PLANOS MÉDICOS

2.24.1 – A Cia. assegurará aos aposentados (as), pensionistas e seus respectivos dependentes a permanência no plano digna 3 da VIVEST, conforme a Lei 9656/98 e RN 279, para isso a empresa deverá pagar o valor total da mensalidade.

2.24.2 – A Cia. garantirá ao empregado (a) aposentado (a) da Sabesp permanecer como beneficiário, juntamente com seus dependentes no plano digna de assistência médica da VIVEST, 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.

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

2.24.4 – 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 equivalente ao Plano Pleno da antiga Sabesprev Saúde.

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

2.24.5 – A Cia prorrogará por 2 (dois) anos a Assistência Médica do equivalente ao Plano Pleno da VIVEST para ex-empregados (as) e dependentes e pensionistas e seus dependentes (falecidos na ativa).

2.24.6 – A Cia se comprometerá a usar 2% (dois por cento) do lucro da Cia para um reforço financeiro do Plano de saúde dos trabalhadores(as) da Cia.

2.24.7 – A Cia. se comprometerá a abrir mais uma nova oportunidade de adesão ao plano de saúde IAMSPE aos empregados (as).

2.25 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO

2.25.1 – 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. A Cia. paga o plano médico durante afastamento pelo INSS.

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

2.25.3 – 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.

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

2.25.5 – 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.

2.26 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

2.26.1 – 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.

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

2.26.3 – 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.

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

2.26.5 – A Cia. garantirá ao empregado (a), estabilidade permanente no caso de sequelas ou lesões por decorrência de doenças profissionais (LER/DORT/COVID-19) e acidente no trabalho.

2.26.6 – A Cia. pagará todas as despesas na VIVEST 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.

2.26.7 – A Cia. se comprometerá a efetuar o pagamento da mensalidade referente à Assistência Médica para os aposentados por invalidez, bem como o Plano Previdenciário durante afastamento pelo INSS.

2.27 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO

2.27.1 – 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.

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

2.27.3 – 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.

2.27.4 – 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.

2.28 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

2.28.1 – 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 em anexo o LTCAT, num prazo máximo de até 30 (trinta) dias e adequar todos os cargos relativos ao CBO (Classificação Brasileira de Ocupações).

2.29 – FUNDO EMERGENCIAL PARA MEDICAMENTOS

2.29.1 **–** A Cia. fará o repasse, a partir de 01/05/2023, de 1% (um por cento) da folha de pagamento, para a VIVEST, com a finalidade da criação de um Fundo de Remédios, em casos emergenciais, para os (as) empregados (as).

A Cia. ficará responsável pelos teste de Covid-19 dos funcionários com suspeita da doença.

2.30 – SEXTA PARTE

2.30.1 – 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).

2.31 – CARTÃO-CULTURA

2.31.1 – A Cia. assegurará um Cartão Cultura no valor de 1/3 do salário mínimo vigente mensais para todos os (as) trabalhadores (as) a título de incentivo à cultura.

2.31.2 – 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.

2.32 – SOBREAVISO

2.32.1 – A Cia pagará a todos os empregados que estão na Condição de Sobreaviso nas conformidades do Artigo 244 da CLT, em consonância com a Súmula 428 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em quaisquer situações assim caracterizadas e em quaisquer dias da semana, evitando-se futuras demandas trabalhistas.

3 – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES.

3.1 – PREENCHIMENTO DE VAGAS/SELEÇÃO PÚBLICA

3.1.1A 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.

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

3.1.3– A Cia. se comprometerá 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).

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

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

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. se comprometerá a realizar seleção interna para ocupar vagas existentes como promoção vertical e mudança de função dos funcionários da ativa.

3.1.8 – 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 DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

3.2.1 – A Cia. se comprometerá a fazer as homologações das rescisões contratuais dos trabalhadores representados pelo Sintaema que deverão ser, obrigatoriamente, efetuadas nas dependências da sede do sindicado.

3.2.2 – A Cia. garantirá que o Sintaema faça também as homologações das rescisões contratuais quando estas ocorrerem fora da sede e na presença de um representante indicado pelo sindicato, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) mês de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

3.2.3 – A Cia. garantirá 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 comprometerá a realizar exame demissional completo em todos os trabalhadores (as) que venham ser demitidos pela empresa.

3.2.5 - A Cia. se comprometerá a não executar acordos individuais de rescisão do Contrato de Trabalho que diminua benefícios como multa rescisórias do Fundo de Garantia e Aviso Prévio com trabalhadores que desejam sair da Cia.

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

4.1 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

4.1.1 – A Cia. se comprometerá a reajustar os salarios de todos os trabalhadores que foram avaliados no plano de cargos e salarios e que estejam no status elegiveis.a partir da assinatura deste Acordo Coletivo.

4.1.2 – A Cia. se comprometerá a adequar todos os trabalhadores cujo cargo seja Auxiliar Administrativo em cargos inclusos no atual PCS, ou seja para Técnico em Gestão.

4.1.3 – A Cia. se comprometerá 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 representativas dos trabalhadores.

4.1.4 – Este grupo técnico também atuará para dirimir quaisquer problemas de RH que as entidades identificarem nas várias Unidades de Negócios da Cia.

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

4.1.6 – Todos os gestores/encarregados, que atuam em áreas, independentemente do número de ligações, sejam enquadradas na categoria “C” na tabela de funções.

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

4.1.8 – 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.

4.1.9 – A Cia. se comprometerá a adequar os cargos e descrição de atividades conforme o CBO – Código Brasileiro de Ocupação do MTE (Ministério do trabalho e Emprego).

4.1.10 – 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.

4.1.11 – A Cia. se comprometerá 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.

4.1.12 – A Cia. se comprometerá a aumentar a régua salarial em todas as categorias.

4.1.13 – A Cia. se comprometerá 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.

4.1.14 – A Cia. se comprometerá 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.

4.1.15 – A Cia. se comprometerá a não demitir e nem perseguir trabalhadores (as) que venham a entrar com ação trabalhista, civil ou criminal contra a Cia.

4.1.16 – Garantir a incorporação, para agentes de saneamento, o jeton de encarregado no salário quando desempenhar a função.

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

4.2– ASSISTÊNCIA ESCOLAR

4.2.1 – A Cia. se comprometerá 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).

4.2.2 – 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.

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

4.2.4 – A Cia. se comprometerá 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.

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

4.2.6 – A Cia. se comprometerá a fornecer um kit de material escolar para os trabalhadores (as) estudantes, bem como seus filhos no valor de um salário mínimo vigente 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

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

4.4 – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO (A)

4.4.1 – 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.

4.4.2 – 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.

4.4.3 – 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.

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

4.4.5 – 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.

4.4.6 – 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.

4.4.7 – A Cia se comprometerá a realizar uma pesquisa de transferência com todo o quadro funcional, bem como facilitará a transferência.

4.4.8 – A Cia. se comprometerá a agilizar as transferências dentro da UN (unidade de negócios)

4.5 – GESTÃO COMPARTILHADA NA FUNDAÇÃO SABESPREV - PREVIDÊNCIA

4.5.1 – 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

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

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

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

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

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

4.6.6 – A Cia. se comprometerá 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

4.7.1 **–** 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.

4.8– CONSELHO DE REPRESENTANTES

4.8.1 – 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

4.9.1 A Cia. concederá na vigência do Acordo Coletivo de 2023/2027 a garantia no emprego de 100% (cem por cento) de seu efetivo de pessoal, inclusive aos trabalhadores aposentados que estiverem na ativa.

4.9.2 – A Cia. fixará a partir de 01/05/2023 a 30/04/2027, 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.

4.10.1 – 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

4.11.1 **–** 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.

4.11.2 – 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.

4.11.3 – 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

4.12.1 – A Cia. promoverá o pagamento no valor de R$ 550,00 (Quinhentos e cinquenta reais) a título de diária, independente do cargo/função que exerça, compreendendo despesas de pernoite e refeições corrigidos de acordo com o índice do IPC –FIPE acumulado de 01/05/2022 a 30/04/2023, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023.

4.12.2 – 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.

4.13.1 – 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

4.14.1 – 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).

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

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

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

4.15 – SABESPREV – PREVIDÊNCIA

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 ficará 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 VIVEST

4.16.1 – A Cia. exigirá da VIVEST a revisão das cláusulas que impliquem punições ao empre-

gado (a) e grupo familiar, não podendo ficar o empregado nem o grupo familiar fora do plano equivalente ao antigo Plano Pleno da Sabsprev.

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

4.16.3– Isenção de Coparticipação nas consultas e exames para doenças crônicas. Subsídio da Coparticipação para os trabalhadores que estão afastados por acidente de trabalho e ou doença do trabalho.

4.16.4 – A Cia. se comprometerá a reimplantar o plano Sabesprev de Saúde nas mesmas condições anteriores de uso aos trabalhadores (as).

4.17 – REVISÃO DE PROCEDIMENTO PARA CASOS EXCEPCIONAIS

4.17.1 – A Cia. exigirá da VIVEST 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. Respeitando sempre a obrigação de conceder sessões ilimitadas estabelecida pela ANS em 2022.

4.18 – PLANO MÉDICO

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

4.18.2 – 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 antigo 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.

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

4.19 – PLANO PREVIDENCIÁRIO

4.18.1 – 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 independentemente da faixa salarial no plano Sabesprev Mais.

4.19.3 – A Cia. contribua com até 8% para todos os trabalhadores independente do piso salarial.

4.20 – BENEFICIÁRIOS DA LEI N° 4819/ 58 (G zero (0)) – COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

4.20.1 – 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;

4.20.2 – 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;

4.20.3 – 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;

4.20.4 – 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;

4.20.5 – 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)

4.22.1 – 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

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

4.23.2 – A Cia. desenvolverá políticas de orientações contra a prática do assédio moral /ou sexual, no local de trabalho.

4.23.3 – 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.

4.23.4 – A Cia. fará permanente e periodicamente campanha de conscientização contra práticas de todos os tipos de assédios sexuais e/ou morais. 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.

4.24 – CONTRATO DE TRABALHO DECENTE CONFORME TERMINOLOGIA ADOTADA PELA OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIIONAL DO TRABALHO

4.21.1 – A Cia. Se comprometerá a manter as contratações das funções atuais de forma regular, no quadro efetivo, de modo a evitar a precarização do trabalho e fortalecer o diálogo social, conforme a concepção da OIT.

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

5.1– JORNADA DE TRABALHO

5.1.1 – 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 NET@, cuja jornada será de 27 (vinte e sete) horas semanais sem redução de salário e aumentar o efetivo de trabalhadores próprios nos atendimentos.

5.1.2 – 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

5.2.1 – A Cia. pagará aos empregados(as) as horas trabalhadas aos 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.

5.3 – EMENDAS DE FERIADOS EM ESCALA DE REVEZAMENTO

5.3.1 – 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 00 hora até as 23horas 59 minutos e 59 segundos do dia do feriado.

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

5.4 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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

5.5 – HORÁRIO MÓVEL/ MARCAÇÃO DE PONTO

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

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

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

5.6– EXAMES VESTIBULARES E PROVAS ESCOLARES

5.6.1 – 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.

5.7– PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

5.7.1 – 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.

5.7.2 – 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.

5.8 – PLANTÃO À DISTÂNCIA

5.8.1 – 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.

5.8.2 – 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.

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

5.9 – LANCHE NOTURNO

5.9.1 – A Cia., a partir de 1º de maio de 2023, subsidiará lanche, no valor de um vale refeição, para os empregados (as), quando trabalharem no horário das 22h às 06h.

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

5.10.1 – 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.

5.11 – INTERVALO PARA REFEIÇÕES

5.11.1 – 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.

5.11.2 – A Cia. se compromete a manter o intervalo de 1h e 30minutos para os trabalhadores do interior, sem prejuízo de seus vencimentos.

5.12 – CRIAÇÃO DE CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÕES

5.12.1 – 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.

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

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

5.3.1 – 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

6.1.1Todos 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.

6.1.2 – 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

6.2.1 – A partir de 1º de maio de 2023 a Cia. concederá a todos os empregados (as), sendo a gratificação no valor mínimo de R$ 6.000,00 (seis mil reais), corrigido de acordo com o índice IPC –FIPE acumulado de 01/05/2022 a 30/04/2023 a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023.

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

6.2.4 – 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

6.3.1 – 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.

6.3.2 – 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

7.1.1 – 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 do Trabalho e Emprego através de sua Procuradoria Regional do Trabalho à luz do contido no Procedimento Preparatório nº. 2126/2001.

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

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

7.1.4 – 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

7.2.1 – 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

7.3.1 A Cia. realizará exames médicos trimestrais para os trabalhadores (as) com risco de LER/DORT/Covid-19 no sentido de prevenção.

7.3.2 – 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.

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

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

7.3.4 – A Cia. se comprometerá a fazer gestão junto ao Governo do Estado (Secretaria da Saúde) em caso de Pandemia, visando a prioridade na vacinação aos trabalhadores da Sabesp, dando total apoio em desinfecções nos locais de trabalho, materiais de prevenção contra vírus, bactérias e afins, cursos de prevenção ao combate destes e imunização dos trabalhadores tão logo esteja disponível, de acordo com a lei:

Lei nº 7.783 de 28 de junho de 1.989, tais trabalhadores enquadram-se na categoria de Serviços e ou Atividades Essenciais, conforme disposto no seu artigo 10, inciso I

“Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;”

7.4 – PROGRAMA DE SAÚDE LABORAL PREVENTIVO

7.4.1 – 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.

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

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

7.4.4– 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.

7.4.5 – 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.

7.4.6 – A Sabesp adequará seus quadros para que nenhum funcionário trabalhe sozinho em áreas ode 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

4.5.1 – 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

7.6.1 – 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.

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

7.6.3 – 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

7.7.1 – 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)

7.8.1 – 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.

7.8.2 – 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.

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

7.8.4 – 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.

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

7.8.6 – A Cia se comprometerá 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.

7.8.7– A Cia. fornecerá máscaras cirúrgicas descartáveis a cada quatro horas, por empregado, durante períodos de Pandemia de acordo com orientações da OMS.

8– RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 – DELEGADO (A) SINDICAL

8.1.1 – 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.

8.1.2 – 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.

8.1.3 – 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.

8.1.4– 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.

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

8.1.7 – Toda demissão será precedida por processo administrativo composto por membros do sindicato e da Cia. para acompanhamento e ampla defesa e contraditório do empregado.

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

8.3.1 – 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.

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

8.3.3 – A Cia. assegurará o afastamento sem prejuízo dos vencimentos e participações nos resultados e outras vantagens aos 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 2023 a ser pago em 2024 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

8.5.1 – 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

8.6.1 **–** 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).

8.6.2 – 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

8.7.1 – 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

8.8.1 – A Cia. garantirá 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.

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

8.9 – EMPRESAS TERCEIRIZADAS

8.9.1 – A Cia se comprometerá a fornecer acesso aos Contratos em Vigência, firmados com Companhias terceirizadas que se ativem na SABESP.

8.9.2 – A Cia se comprometerá a fornecer os nomes e dados dos trabalhadores terceirizados que se ativem na Sabesp.

8.9.3 – A Cia. se comprometerá a exigir, como critério dos prestadores de serviços à Sabes, o CNAE compativel com a atividade de saneamento básico

9 – DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

9.1.1 – A Cia. inserirá no acordo coletivo 2023/2025 as cláusulas que vem praticando por liberalidade e por Normas Internas, com as devidas adequações encaminhadas pelo sindicato.

9.2 – CONTRATO DE PROGRAMA

9.2.1 – 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.

9.2.2 – A Empresa deverá manter todos seus convênios e Contratos de Programa firmados, baseados na legislação vigente acima.

9.2.3 – Caso aconteça a Alienação Total da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo, o Governo do Estado deverá realocar 100% do quadro funcional perante a nova empresa de Saneamento.

9.2.4 – Caso aconteça a Alienação Parcial da Companhia de Saneamento Básico do Estado de São Paulo, o Governo do Estado deverá realocar o quadro funcional afetado, perante a nova empresa de Saneamento ou realocando em seu próprio quadro funcional tais trabalhadores.

9.2.5 – Em caso de rompimento do contrato de concessão dos serviços com municípios, a companhia absorverá os empregados atingidos em outras regiões onde atua, preservando as funções anteriormente exercidas pelos mesmos.

9.3 – CORREÇÃO DA MULTA DO FGTS AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS).

9.3.1 – 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, consequentemente, os valores calculados pela SABESP foram pagos a menor.

9.4 – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS

9.4.1 – 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.

9.4.2 – A Cia se comprometerá 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

9.5.1 – A Cia. se comprometerá 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

9.6.1 – O presente acordo terá vigência de 02 (dois) anos contados a partir de 01 de maio de 2023 e com término em 30 de abril de 2025, **exceto nas cláusulas de caráter econômico** que serão revistas em 01 de maio de 2025, ou quando ocorrerem mudanças que representem comprometimento do poder de compra dos (as) trabalhadores (as).

9.7 – ABRANGÊNCIA

9.7.1 – 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

9.8.1 – 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 o índice IPC –FIPE acumulado de 30/04/2022 a 01/05/2023, a ser aplicado sobre o salário de maio de 2023.

9.9 - FÓRUM CONCILIATÓRIO

9.9.1 – A Cia. se comprometerá a criar um Fórum participativo formado por representantes da Cia. e dos empregados para dirimir em questões do cotidiano dos trabalhadores. Ex. transferências, trabalhador a disposição, problemas com assédio (moral /sexual).

9.10 - DISPOSIÇÃO FINAL

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

9.11 – TELE TRABALHO E TRABALHO REMOTO

9.11.1 – A Cia. implementará modelo Tele Trabalho de forma temporária em situações de Emergência, Calamidades, Pandemias, mediante anuência do Sintaema.

9.11.2 – A Cia. Reconhece que: Alteração de regime presencial para telepresencial não modifica o enquadramento sindical do empregado. Para fins do disposto neste instrumento, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo.

9.11.3 – Se considera Trabalho Remoto, aqueles empregados que ante a situação emergencial decorrente da pandemia são obrigados enquanto perdurar a situacão de calamidade a prestar serviços de forma remota em home office. Neste casos, são mantidas todas as clausulas pré-existentes do contrato de trabalho, inclusive a jornada de trabalho.

9.11.4 – A Cia. Reconhecerá que: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou infraestrutura (equipamentos tecnológicos devidamente homologados pela área de Tecnologia da Informação da Empresa) necessários e adequados à prestação do teletrabalho ficarão a cargo do empregador.

9.11.5 – A Cia. Reconhecerá que: Durante o período do regime de “teletrabalho” a empresa não poderá reduzir o auxílio creche ou o vale alimentação/refeição.

Não haverá qualquer prejuízo ao trabalhador abrangido por essa norma quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva que o presente Aditivo passa a fazer parte ou ainda em relação a qualquer outro benefício que empregador venha a conceder por liberalidade aos trabalhadores presenciais.

9.11.6 - A empresa informará expressamente e por escrito, a pedido do Sindicato profissional da categoria, o número de trabalhadores em teletrabalho ou “home office” e os setores abrangidos

9.11.7 - Deverá ser implantado controle de jornada, inclusive para o registro de jornada extraordinária, mediante comunicação e educação continuada para atendimento das regras de duração do trabalho e normas regulamentadoras atinentes a essa matéria ou a utilização de mecanismos de hibernação de todos os sistemas utilizados para desempenho das funções dos teletrabalhadores, quando alcançado o limite da jornada de trabalho contratual.

9.11.8 - Considera-se teletrabalho, para fins desta norma coletiva, toda e qualquer prestação

de serviços realizada remotamente, de forma preponderante ou não, fora das dependências da sabesp, com autilização de tecnologias da informação e comunicação que, porsua natureza, não configurem trabalho externo.

9.11.9 - O regime de teletrabalho não se equipara,para nenhum efeito, ao telemarketing ou teleatendimento.

9.11.10 - Os empregados que exercem atividades detelemarketing ou teleatendimento também estão abrangidos pelas disposições desta norma coletiva, sem prejuízo da aplicação da Norma Regulamentadora nº 17.

9.11.11 - O comparecimento às dependências da sabesp não descaracteriza o regime de teletrabalho.

9.11.13 - A sabesp poderá realizar a alteração do regimepresencial para o regime de teletrabalho, a qualquer tempo, desde que haja anuência escrita do empregado.

9.11.14 - Poderá ser realizada a alteração do regime deteletrabalho para o regime presencial por determinação da sabesp, a qualquer tempo, garantido prazo de transição mínimo de quinzedias, precedido de comunicação por escrito.

9.11.15 - A sabesp deverá utilizar equipamento e/ou programa de computador para o registro dos horários de trabalho dos seus empregados, e poderá adotar o registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho. Nesta hipótese, considerar-se-á cumprida integralmente a jornada de trabalho regular, com observância dos intervalos para refeição e períodos de descanso descritos na NR 17. Tal programa de controle de horário deverá ser integrado ao programa de trabalho, evitando assim que o empregado consiga trabalhar sem ter o registro de ponto marcado.

9.11.16 - O uso de equipamentos tecnológicos, assim como de softwares, de aplicativos, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet, pelo empregado em teletrabalho, não caracteriza regime de prontidão ou sobreaviso ou tempo à disposição do empregador, sendo caracterizados como hora extra caso sejam utilizados por requisição da sabesp

9.11.17 – O empregado em regime de teletrabalho não está obrigado a atender demanda do empregador, e o empregador não poderá obrigar o empregado a fazê-lo, independentemente do meio utilizado (ex.: ligações de áudio/vídeo, mensagens escritas) ou a realizar atividade laboral durante os intervalos para refeição e os períodos de descanso.

9.11.18 - O empregado em regime de teletrabalho tem direito à desconexão e deverá compatibilizar o exercício de suas atividades profissionais com os intervalos para refeição e os demais períodos de descanso, de forma que os desfrute por inteiro.

9.11.19 - A sabesp concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante

pagamento direto ou reembolso, no valor de R$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais) para arcar com despesas de energia elétrica e internet para que o empregado tenha plenas condições de exercer sua atividade laboral de sua residência.

9.11.20 - A cadeira, apoio para os pés, suporte de notebook, apoio para mouse e todos os equipamentos tecnológicos necessários para a execução do trabalho remoto, para utilização no exer-

cício das atividades deverá ter as características recomendadas pela NR17, independentemente da responsabilidade pela aquisição. O empregado é responsável pela sua guarda, conservação e, no caso de concessão em comodato, devolução.Tais equipamentos deverão ser cedidos pela Sabesp sem prejuízos aos empregados.

9.11.21 - Qualquer acidente ou doença adquirida durante o exercício de teletrabalho pelo empregado em sua residência, será caracterizado como Acidente de Trabalho devendo ser aberto o CAT e o RAT e a Sabesp disponibilizará acompanhamento da CIPA ao empregado.

9.11.22 - A SABESP se comprometerá a implementar um programa de acompanhamento psicológico para as trabalhadoras e trabalhadores que estejam em Teletrabalho, além de promover cursos de capacitação para que estes desenvolvam suas atividades da forma mais saudável tanto do ponto de vista mental/psicológico como ergonômico/físico.

9.11.23 – A SABESP se comprometerá a implementar uma vistoria prévia com membros da CIPA no ambiente do Teletrabalho de cada Trabalhador, visando prevenir doenças ergonômicas, inclusive os que estao em trabalho remoto.

DEMANDAS DOS APOSENTADOS E PENSIONISTA - AAPS

10 - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL – GOs SABESP

10.1- A Cia. manterá 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;
10.1.1 – 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;

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

10.1.3 – 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;

10.1.4 – A Sabesp e Secretaria da Fazenda celebrarão acordo no sentido de que todos aposentados GOs, passem a receber a complementação de aposentadoria diretamente pela Sabesp, possibilitando que os reajustes anuais sejam pagos a todos na mesma oportunidade (maio de cada ano).

10.2 - PLANOS DE SAÚDE

10.2.1- A Cia. Assumirá o compromisso de retomar o cumprimento do Acordo firmado com a

AAPS e homologado judicialmente, o qual foi rompido pela Sabesp em dezembro de 2019, assegurando que os aposentados e seus respectivos dependentes legais, permaneçam no **Plano Digna Sabesp**, juntamente com a massa dos empregados ativos, conforme a Lei 9656/98 e RN 279.

10.3 - PLANO ODONTOLÓGICO

10.3.1 - A Cia. fará o subsídio total do plano odontológico, a todos os funcionários (as), aposentados (as), pensionistas e seus dependentes.

10.4 - SUPLEMENTAÇÃO- FUNDAÇÃO SABESPREV

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

10.4.2 - A Sabesp assegurará a participação de um representante dos aposentados suplementados no Conselho Deliberativo da Sabesprev

10.4.3 - A Cia. Se compromete a pagar o déficit atuarial integral referente ao plano previdenciário da SABESPREV considerando a última avaliação atuarial.
A Sabesp contribuirá com o mesmo percentual de contribuição do participante independente da faixa salarial no plano Sabesprev Mais.

10.4.4 – A Cia. manterá as condições atuais dos planos previdenciários de benefício definido (BD) e contribuição definida (CD) para os empregados aposentados, bem como os pagamentos das suplementações salariais deles decorrentes.

10.4.5 – A Sabesp/Sabesprev desenvolverá rotina que possibilite melhor planejamento financeiro dos participantes, possibilitando:

10.4.5.1 – Que o pagamento da suplementação de aposentadoria ocorra no 1º dia útil do mês.

10.4.5.2 – Que o pagamento da mensalidade dos Planos de Saúde seja pago até o último dia útil de cada mês.

São Paulo, 9 de março de 2023.

JOSÉ ANTONIO FAGGIAN

PRESIDENTE