

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO – CET, CNPJ 47.902.648/0001-17, sociedade de economia mista, estabelecida nesta capital, na Rua Barão de Itapetininga nº 18, Centro, CEP 01042-000, neste ato representada por seu **Diretor Presidente, JOÃO OCTAVIANO MACHADO NETO**, brasileiro, casado, engenheiro, portador do RG nº 047.802.718-43 e do CPF/MF nº 4.431.019-5, doravante designada **COMPANHIA**, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO, PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDVIÁRIOS**, CNPJ 66.662.297/0001-69, entidade sindical de primeiro grau, estabelecida nesta Capital, na Rua **Jesuíno Pascoal n.º 51** - Vila Buarque, CEP **01224-050**, representativo da categoria profissional preponderante, neste ato representado por seu **Presidente, RENO ALE**, brasileiro, separado judicialmente, assistente de administração, portador do RG nº 17.711.625-0 SSP/SP e do CPF/MF nº 368.396.391-34, doravante designado **SINDICATO**, firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o presente Acordo Coletivo de Trabalho mediante as cláusulas abaixo que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, a saber:

I. DOS PRINCÍPIOS

1. Declaração de Princípios

1.1 A relação empresa - empregados pautar-se-á pelos seguintes princípios:

- a) Respeito e valorização das pessoas nas relações de trabalho;
- b) Disciplina e atendimento aos objetivos negociais;
- c) Ênfase básica e primordial ao interesse da população no que tange à melhoria da qualidade de vida (atuação significativa no andamento, fluidez, segurança, fiscalização e educação de trânsito);
- d) Justa contrapartida (salários, benefícios e condições de trabalho) pelos resultados oferecidos à Cidade.

1.2 Informação e Cidadania

A COMPANHIA aplicará em suas políticas e ações de integração, educação, treinamento e lazer dos empregados, questões relacionadas ao comportamento ético, desigualdades sociais e de gênero, sexo, raça e deficiência física e mental, visando o fortalecimento de comportamentos e condutas sociais solidárias e responsáveis.

II – DO ÍNDICE ECONOMICO

2. Reajuste Salarial

2.1 A COMPANHIA concederá reajuste salarial de 5,55% (cinco virgula cinquenta e cinco por cento) a ser aplicado sobre os valores de todos os salários vigentes em 30 de abril de 2018.

2.2 O índice constante no item 2.1 será aplicado na mesma data e nos mesmos valores na grade salarial constante do Plano de Cargos, Carreira e Salários.

2.3 O Piso Salarial será o menor salário da tabela de salários da COMPANHIA, com a aplicação do índice previsto na Cláusula 2.1.

2.4 Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS

2.4.1 A COMPANHIA aplicará **0,5%** (meio por cento) do valor da folha nominal na progressão por antiguidade para o ano de 2018, conforme critérios estabelecidos em norma interna que regula a matéria.

2.4.2 A COMPANHIA aplicará **3,5%** (três e meio por cento) do valor da folha nominal na certificação de competências para o ano de 2018, conforme critérios estabelecidos em norma interna que regula a matéria.

2.4.3 Será garantida a participação e manutenção do SINDVIÁRIOS e da comissão de estudos do PCCS que ora vem se reunindo para debater e deliberar sobre o tema.

2.4.4 A COMPANHIA implantará o seguinte modelo de PCCS a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho:

III. DO PLANO DE CARREIRA

3.1 A empresa manterá os seguintes cargos no seu plano de carreira, cargos e salários:

3.1.1. Nível Médio:

3.1.1.1. Agente de Trânsito, Área de Concentração: Geral, incluindo nesta carreira os atuais Agentes de Trânsito e Agentes de Transporte.

3.1.1.2. Agente de Trânsito, Área de Concentração: Pesquisa, incluindo nesta carreira os atuais Agentes de Pesquisa.

3.1.1.3. Agente de Trânsito, Área de Concentração: Sinalização, incluindo nesta carreira os atuais Agentes de Manutenção de Sinalização e Técnico de Sinalização de Trânsito.

3.1.1.4. Agente de Trânsito, Área de Concentração: Projetos, incluindo nesta carreira os atuais Técnicos de Projetos.

3.1.1.5. Agente de Trânsito, Área de Concentração: Educação, incluindo nesta carreira os atuais Assistentes de Administração, área de concentração: Educação.

3.1.1.6. Agente de Trânsito, Área de Concentração: Central, incluindo nesta carreira os atuais Operadores de Monitoramento e Informações de Trânsito.

3.1.1.7. Assistente de Administração, incluindo nesta carreira os atuais Técnicos de Infra-Estrutura, Inspetor de Segurança Patrimonial.

3.1.1.8. Técnico de Tecnologia da Informação e Comunicação

3.1.1.9. Agente de Manutenção de Veículos, incluindo nesta carreira os antigos Técnicos Automobilísticos.

3.1.1.10. Técnico de Enfermagem do Trabalho

3.1.1.11. Técnico de Segurança do Trabalho

3.1.2. Nível Superior:

3.1.2.1. Advogado

3.1.2.2. Engenheiro

3.1.2.3. Analista de Gestão, Área de Concentração:

3.1.2.4. Analista de Tecnologia da Informação

3.1.2.5. Enfermeiro

3.1.2.6. Engenheiro de Segurança do Trabalho

3.1.2.7. Médico

3.2. Os cargos dos itens 3.1.1.1., 3.1.1.2., 3.1.1.3., 3.1.1.4., 3.1.1.5., 3.1.1.6., iniciarão no nível médio e encerrarão no nível superior

3.3. Valores salariais previstos e estratificados para cada nível da carreira, por cargo, subdividido em step's salariais terão intervalos de 4% (quatro por cento) sobre o valor anterior, fixando desta forma as tabelas salariais que serão praticadas nos diversos cargos existentes, que sofrerão os impactos das negociações coletivas ou dissídios instaurados. Compondo dessa forma a política de Salários praticada na CET.

3.4. Das promoções:

3.4.1. Promoção por mérito.

3.4.1.1. A promoção por mérito é a progressão de um step para outro, imediatamente superior, ao que encontrava posicionado na carreira dentro do mesmo cargo, com base na avaliação de desempenho.

3.4.1.2. Todos os empregados participarão desta avaliação e, conseqüentemente, da promoção.

3.4.1.3. Os empregados que estiverem cedidos a Diretoria de Representação – DR serão avaliados pelo seu Diretor, os cedidos ao Conselho de Representação dos Empregados e aos Sindicatos, serão avaliados pelos seus respectivos presidentes e os presidentes avaliados pelo seu grupo de empregados.

3.4.1.4. A avaliação da chefia imediata terá peso de no máximo 40% (quarenta por cento) na nota final e a avaliação individual não poderá ter menos de 15% (quinze por cento) de peso na nota final, além da avaliação de equipe.

3.4.1.5. Quando o empregado estiver no último step de um nível e receber a promoção, passará para o próximo step, ou seja, o primeiro step do próximo nível.

3.4.1.6. Quando os empregados dos cargos mencionados no item 3.2. estiverem no último step do nível corresponde a exigência da formação de nível médio, estes deverão apresentar o certificado de nível superior para passar ao próximo step do nível correspondente.

3.4.2. Promoção por Antiguidade.

3.4.2.1. A promoção por antiguidade é a progressão de um step para outro, imediatamente superior, ao que se encontrava posicionado na carreira dentro do mesmo cargo, com base no tempo de exercício na carreira.

3.4.2.2. Para fins da promoção o empregado será classificado em ordem decrescente do tempo na carreira, sendo que a próxima classificação se dará apenas após todos os empregados em efetivo exercício da carreira na Companhia sejam promovidos no ciclo anterior.

3.4.2.3. Para fins da promoção por antiguidade será apurado o tempo na carreira, considerando-se as eventuais transformações ou alterações de denominação ocorridas no cargo, sendo que os empregados afastados por licença sem remuneração por interesse do empregado irá para o final da fila do ciclo, caso volte às suas funções.

3.4.2.4. A Companhia deverá publicar a ordem na intranet antes da promoção para acompanhamento dos empregados quanto à sequência de promoção, incluindo, se necessário, ao final da fila os empregados que por ventura voltaram de sua licença sem remuneração por seu interesse, de forma que fique claro quem já foi promovido naquele ciclo e quem ainda falta receber a promoção devido a disponibilidade orçamentária.

3.4.2.5. Quando o empregado estiver no último step de um nível e receber a promoção, passará para o próximo step, ou seja, o primeiro step do próximo nível.

3.4.2.6. Será obrigatória a promoção por antiguidade de todos os empregados classificados no ciclo em até 04 (quatro) anos independente da disponibilidade orçamentária, ou seja, 02 (dois) ciclos.

3.4.2.7. Quando os empregados dos cargos mencionados no item 3.2. estiverem no último step do nível corresponde a exigência da formação de nível médio, estes deverão apresentar o certificado de nível superior para passar ao próximo step do nível correspondente.

3.4.3. Promoção por Competência.

3.4.3.1. Correspondem à mudança de nível da carreira de um cargo de mesma denominação, mediante certificação de competências e o cumprimento das exigências estabelecidas para cada nível da carreira de cargo, acelerando o crescimento na carreira, inclusive exigindo o nível superior nos casos dos cargos mencionados no item 3.2.

3.4.3.2. A COMPANHIA aplicará anualmente, um percentual do valor de sua folha de pagamento para viabilização dos processos de evolução por antiguidade ou por mérito.

4. Programa de Participação nos Resultados - PPR

4.1 A COMPANHIA promoverá a renovação do Programa de Participação nos Resultados - PPR para vigorar no ano de 2019, observados os seguintes parâmetros gerais:

- a-) A medição do PPR deverá ser feita no período de fevereiro a novembro de 2019, com pagamento final em dezembro de 2019;
- b-) Em julho de 2019, independentemente de apuração de metas, a COMPANHIA pagará aos seus empregados 50% (cinquenta por cento) do valor contido na letra "c" desta cláusula.
- c-) O valor do PPR será proporcional aos desempenhos apurados face às metas estabelecidas e não excederá a R\$ 6.667,55 (seis mil, seiscentos e sessenta e sete reais e cinquenta e cinco centavos);
- d-) O PPR estará condicionado ao alcance de metas específicas para os indicadores que comporão o Programa;
- e-) O pagamento do PPR será processado no ano de 2019 de acordo com os critérios a serem estabelecidos em Acordo Específico do Programa de Participação nos Resultados.
- f-) Observados estes parâmetros, o acordo do PPR e os critérios que o regerão serão detalhados por uma Comissão integrada por representantes da COMPANHIA, do SINDVIÁRIOS e SEESP.
- g-) O valor do PPR referente ao exercício de 2020 será discutido na data-base de 2019.

III- DAS VANTAGENS TRABALHISTAS

5. Data de Pagamento

5.1 Os salários serão pagos aos empregados até o penúltimo dia útil do mês de competência.

5.2 O vale refeição e vale alimentação serão pagos até o antepenúltimo dia útil do mês de competência.

6. Adiantamento Quinzenal

6.1 A COMPANHIA pagará, até o dia 15 (quinze) de cada mês, 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado, o título de adiantamento salarial, na forma da legislação vigente, não efetuando descontos decorrentes de erros do processamento da folha de pagamento.

6.2 O adiantamento quinzenal de salário será descontado, no final de cada mês, do salário mensal devido ao empregado.

7. Primeira Parcela do 13º Salário

7.1 A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será paga até o dia 30 de junho dos anos abrangidos pelo presente Acordo.

7.2 Estão excluídos deste pagamento os empregados que na referida data estiverem em período de experiência.

8. Início de Férias/Período de Férias

8.1 As férias não poderão iniciar-se aos sábados, domingos, dias de folgas, feriados ou em dias já compensados, ficando a critério do empregado a escolha da data do início das mesmas, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

8.2 Será garantido aos empregados o revezamento de férias nos meses de janeiro, fevereiro, julho e dezembro, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

8.3 Nos casos excepcionais em que ocorra parcelamento de férias aplicam-se a ambos os períodos as regras previstas no item 8.1.

8.4 Aos membros de uma mesma família que trabalhem na COMPANHIA será avaliada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período, respeitadas as regras do item 8.1 e 8.2.

8.5 Quando o retorno das férias do empregado se der em final de semana, fica a companhia proibida de escalá-lo para trabalho em regime de horas extras neste específico fim de semana.

8.6 Será permitido o parcelamento de férias de todos os empregados, sem distinção de cargos, inclusive aos maiores de 50 anos, mediante autorização expressa do empregado envolvido.

9. Adicional de Férias

9.1 Por ocasião do gozo de férias, ainda que coletivas, indenizadas ou proporcionais, em caso de dispensa, será devido o pagamento de adicional de férias em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor devido ao empregado, a esse título já incorporado o adicional de férias previsto no inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal.

9.2 O pagamento das férias e adicional de que trata o item 8.1 desta cláusula, será efetuado com 3 (três) dias úteis de antecedência da data de início das férias.

10. Horas Extras

10.1 A COMPANHIA evitará ao máximo o trabalho em regime de horas extras e, quando houver necessidade, fica acordada a prorrogação da jornada de trabalho, respeitando-se os limites legais, sendo as mesmas remuneradas, considerando-se o período entre o dia 11 do mês anterior e o dia 10 do mês de competência para fins de pagamento de salários, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras trabalhadas em dias úteis;
- b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias já compensados ou em dias de folga do empregado, observado seu respectivo regime de trabalho;
- c) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias úteis, que excederem a 29ª (vigésima nona) hora, apuradas no período de aferição da frequência e desde que tenham sido realizadas em dias úteis de trabalho.

10.2 Aos empregados que prestarem horas extras fica assegurada a concessão de auxílio-refeição, obedecendo-se os seguintes critérios:

- a) Nos dias úteis: 1 (um) vale refeição a partir da 10ª (décima) hora trabalhada, em regime de hora extra, computada a jornada normal de trabalho;
- b) Nos dias de folga: 1 (um) vale refeição, após o término da jornada correspondente a do empregado e outro adicional a partir da 10ª (décima) hora trabalhada;
- c) A COMPANHIA disponibilizará o crédito correspondente aos vales refeição conforme letras "a" e "b" acima, em cartão magnético em razão das horas extras prestadas e apuradas no sistema de apontamento eletrônico ou em cartão de ponto a ser creditado no 5º dia útil do mês subsequente ao da aferição.

10.3 A companhia não poderá escalar empregados em seus dias de folga, para cumprir regime de horas extras de forma programada.

10.4 A companhia respeitará o desejo do empregado, respaldado por carta escrita de próprio punho pelo empregado em duas vias, protocolada na sua respectiva chefia, informando que não esta disponível para execução de horas extraordinária, ressalvado os casos comprovados de descontinuidade de serviços, necessidade imperiosa ou motivo de força maior.

10.5 A companhia deverá promover mensalmente uma lista, onde os empregados coloquem seu nome para a realização de horas extras em dias de folgas, respeitando os limites legais e a legislação vigente.

10.6 No caso de agressão verbal e destruição de patrimônio público, A Companhia deverá pagar com Horas Extras o tempo despendido pelo empregado, após o seu horário normal de trabalho, para redigir o Boletim de Ocorrência e eventual exame de corpo de delito, bem como perícia técnica requerido pela autoridade policial.

11. Adicional por Tempo de Serviço

11.1 Aos empregados detentores do Adicional por Tempo de Serviço cessado em 22 de agosto de 2008, os valores continuarão a ser pagos mensalmente pela COMPANHIA e serão corrigidos, anualmente, pelo mesmo índice e data em que os salários forem reajustados.

12. Adicionais

12.1 Periculosidade e Insalubridade:

Aos empregados que desempenham atividades insalubres ou perigosas, assim enquadradas nos termos da legislação vigente, serão pagos os adicionais correspondentes previstos em Normas legais específicas.

12.2 Noturno

A COMPANHIA pagará adicional noturno no período trabalhado entre 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e 05h00 (cinco horas) do dia seguinte, nele já incluído o adicional legal e/ou constitucional, conforme tabela abaixo:

Horas	Adicional	Redução	Horas	Adicional	Redução	Horas	Adicional	Redução	Horas	Adicional	Redução
0 h 05	0,11	0,08	2 h 05	2,83	0,42	4 h 05	5,55	0,76	6 h 05	8,27	1,10
0 h 10	0,23	0,08	2 h 10	2,95	0,42	4 h 10	5,67	0,76	6 h 10	8,39	1,10
0 h 15	0,34	0,08	2 h 15	3,06	0,42	4 h 15	5,78	0,76	6 h 15	8,50	1,10
0 h 20	0,45	0,08	2 h 20	3,17	0,42	4 h 20	5,89	0,76	6 h 20	8,61	1,10
0 h 25	0,57	0,08	2 h 25	3,29	0,42	4 h 25	6,01	0,76	6 h 25	8,73	1,10
0 h 30	0,68	0,08	2 h 30	3,40	0,42	4 h 30	6,12	0,76	6 h 30	8,84	1,10
0 h 35	0,80	0,17	2 h 35	3,52	0,52	4 h 35	6,24	0,86	6 h 35	8,96	1,20
0 h 40	0,91	0,17	2 h 40	3,63	0,52	4 h 40	6,35	0,86	6 h 40	9,07	1,20
0 h 45	1,02	0,17	2 h 45	3,74	0,52	4 h 45	6,46	0,86	6 h 45	9,18	1,20
0 h 50	1,14	0,17	2 h 50	3,86	0,52	4 h 50	6,58	0,86	6 h 50	9,30	1,20
0 h 55	1,25	0,17	2 h 55	3,97	0,52	4 h 55	6,69	0,86	6 h 55	9,41	1,20
1 h 00	1,36	0,17	3 h 00	4,08	0,52	5 h 00	6,80	0,86	7 h 00	9,54	1,20
1 h 05	1,47	0,26	3 h 05	4,19	0,60	5 h 05	6,91	0,94	Adicional e Redução demonstrados em horas		
1 h 10	1,59	0,26	3 h 10	4,31	0,60	5 h 10	7,03	0,94			
1 h 15	1,70	0,26	3 h 15	4,42	0,60	5 h 15	7,14	0,94			
1 h 20	1,81	0,26	3 h 20	4,53	0,60	5 h 20	7,25	0,94			
1 h 25	1,93	0,26	3 h 25	4,65	0,60	5 h 25	7,37	0,94			
1 h 30	2,04	0,26	3 h 30	4,76	0,60	5 h 30	7,48	0,94			
1 h 35	2,16	0,34	3 h 35	4,88	0,68	5 h 35	7,60	1,02			
1 h 40	2,27	0,34	3 h 40	4,99	0,68	5 h 40	7,71	1,02			
1 h 45	2,38	0,34	3 h 45	5,10	0,68	5 h 45	7,82	1,02			
1 h 50	2,50	0,34	3 h 50	5,22	0,68	5 h 50	7,94	1,02			
1 h 55	2,61	0,34	3 h 55	5,33	0,68	5 h 55	8,05	1,02			
2 h 00	2,72	0,34	4 h 00	5,44	0,68	6 h 00	8,16	1,02			

12.2.1 Para fins de pagamento, os eventos terão como teto mensal: Adicional Noturno 210,00 horas e a Redução da Hora Noturna 26,67 horas (vinte e seis horas e quarenta minutos).

12.2.2 A empresa pagará adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, no período trabalhado entre 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte, nele já incluído o adicional legal e/ou constitucional. Considera-se a hora noturna de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

Parágrafo único. Para os empregados cujo a jornada de trabalho seja das 22h às 05h, em havendo a continuidade da prestação de serviço após às 05h, o labor prestado será considerado também, para todos fins legais, como horário noturno, a teor do parágrafo V do artigo 73, da CLT, em consonância com a jurisprudência do C.TST.

12.3 Ativação de campo:

A COMPANHIA pagará adicional de ativação de campo no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), aos empregados que trabalharem em campo, desde que sejam atendidos os seguintes critérios e condições:

- a) Agentes de Trânsito dos níveis I a IV lotados na DO, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição;
- b) Agentes de Trânsito nível V lotados na DO, quando trabalharem em campo pelo menos 6 dias no período de aferição;
- c) Gestores de Trânsito nível I lotados na DO, GSI ou GHP, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição;
- d) Agentes de Pesquisa lotados na GPL, GED ou GES, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição;
- e) Agentes de Manutenção de Sinalização e Técnicos de Sinalização de Trânsito da GSI ou GHP, quando trabalharem em campo pelo menos 10 dias no período de aferição.
- f) Agentes de Transporte nível I e II, conduzindo viaturas, efetuando o Atendimento Inicial a Ocorrência na Via Pública, obedecendo aos seguintes critérios:
 - A utilização pelos Agentes de Transporte de uniforme previsto para o cargo.
 - A disponibilização dos seguintes EPIs/Materiais: 03 cones por viatura, telefone corporativo e utilização por parte do Agente de coleta refletivo.
 - O registro da atividade e das ocorrências no Boletim de Acompanhamento de Campo – BAC. Não havendo disponibilidade de smartphones, deverá ser preenchido formulário específico e posteriormente efetuada sua digitação.
 - A participação dos envolvidos no módulo de treinamento “Atendimento inicial à ocorrências”.
 - Será efetuado o pagamento do adicional de ativação de campo aos Agentes de Transporte, níveis I e II, quando devidamente capacitados (conclusão do módulo) e disponíveis para o atendimento inicial às ocorrências, por meio de registro no BAC, conforme estipulado em Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou seja, no período de aferição da frequência e o mesmo deverá estar ativo pelo menos 10 dias.

- Caso o Agente de Transporte identifique algum motivo ou limitação que o impeça de realizar o atendimento inicial a ocorrências, deverá formalizar à GRH/DPD que adotará as providências cabíveis.
 - A inclusão destas atividades na Matriz de Competências, não gerando desta forma desvio de função nas atribuições desta cargo, tendo em vista que tais atribuições não serão conflitantes com aquelas desenvolvidas pelos Agentes de Transito.
- g) OMITs nível I que exercem a função de Operadores de PACs.

12.4 Adicional por Condução de Motocicleta:

- a) O Adicional de periculosidade que corresponde a 30% do salário nominal do empregado, deverá ser pago aos Agentes de Trânsito dos níveis I, II e III, bem como os Agentes de Trânsito de níveis IV e V da GES, desde que devidamente habilitado e treinado;
- b) Será pago excepcionalmente aos Agentes de Trânsito dos níveis IV e V da GES em razão das atividades da FIZA;
- c) Fica proibida esta atividade aos empregados do turno IV
- d) Não deverá haver rodízio durante o mês de aferição, devendo ser mantido obrigatoriamente os empregados previamente escalados;
- e) Os empregados que foram treinados para esta atividade, porém por motivo de saúde foram excluídos do quadro de motociclistas, deverão manter-se fora da atividades
- f) A CET deverá fornecer os EPI's necessários para esta atividade.
- g) O empregado deverá obrigatoriamente utilizar todos os EPI's fornecidos pela CET para exercer esta atividade;
- h) O empregado fará jus ao Adicional de Periculosidade se utilizar a motocicleta no desempenho de suas atividades, independente da quantidade de dias que utilizarem a motocicleta em serviço.

12.5. Adicional de Guincheiro

A COMPANHIA pagará adicional para os agentes de trânsito que trabalham com guincho correspondente a 30% do salário nominal do empregado, independente da quantidade de dias que ele utilizar o guincho.

12.6. Adicional de Risco

A COMPANHIA pagará adicional para os agentes de trânsito que trabalham em campo correspondente a 30% do salário nominal do empregado, independente da quantidade de dias que ele estiver em campo.

12.7 Os adicionais previstos neste capítulo não se incorporam ao salário.

13. Jornada de Trabalho

13.1 As equipes de campo que atuam nas atividades de Operação, Fiscalização de Trânsito e de Obras, compostos normalmente por ocupantes dos cargos de Agente de Trânsito, Gestor de Trânsito, Agente de Transporte e Operador de Monitoramento e Informação de Trânsito nas atividades do nível I a IV desta carreira, respeitarão como jornada de trabalho mensal a seguinte escala:

Semana	Dias/Horas
1ª e 3ª	5 dias 6h40(sendo 40 minutos de intervalo) e 1 dia 8h40(sendo 1h00 de intervalo)
2ª e 4ª	5 dias 6h40 (sendo 40 minutos de intervalo)

- as semanas 1ª e 3ª, bem como a 2ª e 4ª mencionadas nas escalas desta cláusula e seguinte deverão obedecer a ciclos (semanas 1ª, 2ª, 3ª e 4ª) consecutivos, independente do mês calendário.
- Os intervalos deverão ser gozados em um único período, de forma ininterrupta, após o decurso de pelo menos 50% da jornada de trabalho e antes da última hora da mesma.

13.1.1 As equipes constantes do item 13.1 gozarão de 40 minutos para descanso e refeição, tempo este que não será acrescido na jornada do quadro existente no item 13.1, o que equivale a dizer que, a título de exemplo “o turno que se inicia as 05hs00 e se encerra as 11hs40” e, no dia do turno ampliado gozarão de 1hs00 para descanso e refeição “o turno se inicia as 05hs00 e se encerra as 13hs40”, servindo o exemplo para qualquer outro turno existente.

13.2 Os ocupantes do cargo Operador de Monitoramento e Informações de Trânsito, vinculados às atividades de nível I em Postos Avançados de Campo (PAC) respeitarão como jornada de trabalho mensal a seguinte escala:

Semana	Dias/Hora
1ª e 3ª	6 dias 7hs30 (sendo 1h00 de intervalo)
2ª e 4ª	5 dias 7h30 (sendo 1h00 de intervalo)

- Os intervalos deverão ser gozados em um único período, de forma ininterrupta, após o decurso de pelo menos 50% da jornada de trabalho e antes da última hora da mesma.

13.3 Nos casos de necessidade imperiosa para atender situações motivadas por força maior, que exijam a realização ou conclusão de serviços inadiáveis, fica acordado que a duração do trabalho poderá exceder o limite legal ou convencionado.

13.4 Os empregados de campo trabalharão em dupla.

14. Ausências Legais

14.1 O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e de outras garantias legais:

- Até 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua

- dependência econômica;
- b) Até 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua dependência econômica, desde que a pessoa falecida tenha residido, até a data do óbito, fora da região metropolitana;
- c) 2 (dois) dias em virtude de falecimento de sogro(a);
- d) Até 5 (cinco) dias úteis em virtude de casamento civil ou religioso, a partir do dia imediatamente anterior ou do dia da celebração da última cerimônia, a critério do empregado;
- e) 01 (um) dia útil para acompanhar exumação de cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que tenha convivido, comprovadamente, sob sua dependência econômica.
- f) Nos casos acima, a documentação exigida pela COMPANHIA, para comprovação da ausência do emprego, deverá ser entregue pelo mesmo em até 48 horas após o afastamento, conforme previsto em norma interna.
- g) 6 folgas anuais. A implantação de concessão a título de descanso bonificado, considerando os seguintes critérios:
- O empregado fará jus a 1 (um) descanso bonificado por bimestre.
 - O direito ao descanso bonificado poderá ser usado no bimestre posterior, desde que não acumule mais de 4(quatro) horas de atrasos no bimestre anterior.
 - A concessão de descanso bonificado não é cumulativo e não possui caráter pecuniário, devendo ser usufruído no período de vigência do presente acordo, mediante aviso escrito do empregado com antecedência de 48 (quarenta e oito horas).
 - O período de medição inicia-se em 11/08/2018 e encerra-se em 10/08/2020, devendo ser usufruído até 31/08/2020.
 - Os descontos de compensação no período de medição não contará como falta ou atraso para desconto do descanso bonificado.
 - Estão excluídos de concessão os empregados que nos períodos de medição estiverem afastados em razão de Licença sem Vencimentos, cedidos a outros Órgãos e cedidos através de Acordo de Cooperação.

14.2 Em situação comprovada de problemas de saúde com cônjuge/companheiro(a), ascendente, descendente ou pessoa que conviva sob sua dependência econômica, que exija o acompanhamento do empregado, serão abonados os dias de ausência mediante atestado médico em nome dos acima citados.

14.3. O deslocamento de consultas médicas, acompanhamento de consultas a familiares, e ainda a realização de exames laboratoriais, será estendido para 2 (duas) horas para ida e 2(duas) horas para o retorno ao local de trabalho.

14.4. O empregado poderá marcar suas consultas em qualquer horário de acordo com a necessidade médica, podendo inclusive considerar sua marcação de ponto a partir das 08 (oito) horas da manhã para consultas marcadas no período matutino, não sendo necessária a marcação do ponto do horário de entrada.

14.5. O empregado deverá apresentar os atestados médicos a sua chefia imediata em até 48 horas após o seu retorno ao trabalho.

15. Empregado Estudante

15.1 Aos empregados estudantes, desde que matriculados em curso regular, em estabelecimento de ensino autorizado ou reconhecido, será permitida a saída antecipada de até 2 (duas) horas ao final do expediente, visando assegurar o tempo necessário à sua locomoção até o estabelecimento escolar em dias de provas ou exames escolares, condicionada à prévia comunicação à COMPANHIA e posterior comprovação, que deverá conter a data da prova e horário do curso, obedecendo o seguinte:

- a) Desde que o intervalo de tempo entre o término da jornada de trabalho, regularmente cumprida e o horário de início de curso, seja igual ou inferior a 2 (duas) horas;
- b) O intervalo de tempo entre o término da jornada de trabalho e o horário de início do curso poderá ser ampliado para 3(três) horas, a critério da chefia, quando o empregado estudar fora do município de São Paulo.

15.2 Será garantido ao funcionário a troca de turno nos casos em que houver conflito das aulas com sua jornada de trabalho.

15.3 Será garantido ao empregado estudante a manutenção do seu horário de trabalho enquanto perdurar o curso.

16. Amamentação

16.1 Durante o horário de trabalho, serão concedidas 2 (duas) horas para a empregada lactante que cumprir jornada diária de oito horas e 1 (uma) hora para aquela que cumprir jornada diária de seis horas, para que possam amamentar seus filhos, até a criança atingir seis meses de idade.

17. Gestantes e Adotantes

17.1 A COMPANHIA concederá as empregadas, licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, conforme disposto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal.

17.2 A COMPANHIA concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, conforme disposto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal, à empregada que adotar ou obtiver a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança.

17.3 A licença terá validade a partir da data de início da guarda da criança, mesmo que provisória, mediante apresentação do Termo de Guarda oriundo do processo de adoção.

17.4 Facultar-se-á à gestante solicitar a prorrogação da licença maternidade, por mais 60 (sessenta) dias, contados da data do término da licença de que trata o item 17.1, desde que requerida pela empregada junto à Gerência de Recursos Humanos - GRH, até o trigésimo dia após o parto.

17.5 A prorrogação de que trata o item 17.4 da presente cláusula será igualmente garantida à empregada que obtiver a adoção ou a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança, desde que requerida pela empregada junto à Gerência de Recursos Humanos - GRH, até o trigésimo dia após a adoção ou guarda judicial.

17.6 Durante o período de prorrogação previsto nos itens 17.4 e 17.5 terá a empregada direito à sua remuneração nos mesmos moldes do salário maternidade paga pela Previdência Social.

17.7 Deferem-se garantia de salário e emprego à gestante, desde a concepção, e à adotante a partir da data de expedição do Termo Provisório de Guarda na forma que segue:

- a) De 06 (seis) meses após o parto para a trabalhadora que não exercer o direito de opção pelo período de 180 (cento e oitenta) dias de licença maternidade;
- b) De 07 (sete) meses após o parto para a trabalhadora que optar pela prorrogação da licença maternidade;
- c) À adotante serão garantidos emprego e salário nas mesmas condições previstas nos itens 17.7.a e 17.7.b do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

17.8 Mediante laudo médico, a COMPANHIA concederá mais 30 (trinta) dias de licença remunerada à empregada gestante, bem como à adotante.

18. Licença Paternidade

18.1 A COMPANHIA concederá licença paternidade de 20 (vinte) dias, extensiva ao empregado que adotar legalmente criança com até 7 (sete) anos de idade.

19. Garantia Provisória de Emprego

19.1 A COMPANHIA assegurará garantia provisória de emprego:

- a) Ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento, até 60 dias consecutivos após a baixa, desligamento ou data de dispensa da incorporação;
- b) Ao empregado que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, com o mínimo de 5 (cinco) anos contínuos de serviço na COMPANHIA e desde que não seja beneficiário de qualquer outro tipo de aposentadoria;
- c) A garantia contida na alínea "b" desta cláusula, só será concedida se o empregado comprová-la por meio de documento oficial, emitido pela Previdência Social e encaminhado a GRH pela Unidade Orgânica através de Correspondência Interna – CI, em qualquer tempo a partir dos 24 meses de sua aquisição.
- d) A garantia contida na alínea "b" não se aplica aos empregados ocupantes de cargos de livre provimento previstos no Estatuto Social da Companhia;
- e) As garantias previstas nas alíneas "a" e "b" não se aplicam na ocorrência de falta grave por parte do empregado.

20. Rescisões

20.1 As homologações de rescisões contratuais deverão ser realizadas nas dependências do Sindicato e comunicadas por escrito, com no mínimo 3 (três) dias de antecedência, remetendo cópia do demonstrativo das rescisões no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

20.2 O pagamento do saldo salarial do mês vencido será efetuado na data prevista para pagamento normal dos salários, na hipótese da data prevista para a liquidação das verbas rescisórias serem posteriores àquela, exceto nos casos de falecimento ou demissão por justa causa.

20.3 Na hipótese de falecimento do empregado, os débitos deste para com a COMPANHIA referentes à utilização do Plano de Assistência Médico Hospitalar e Odontológica serão cancelados, ficando vedado, em consequência, o respectivo desconto quando do pagamento dos direitos devidos em razão da extinção do contrato de trabalho.

21. Indenização Peculiar

21.1 Será paga ao empregado no caso de dispensa sem justa causa, extinção de contrato de trabalho por motivo de aposentadoria ou falecimento, indenização correspondente a um salário nominal para cada (03) três anos de trabalhos prestados à COMPANHIA:

- a) A partir de 01 de maio de 2005 fica estabelecido como limite para o cálculo da indenização previsto no subitem 21.1, o salário nominal equivalente ao "step" 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicado aos cargos de nível universitário;
- b) A partir de 01 de maio de 2005 a Companhia acumulará as duas formas de cálculo para pagamento da indenização prevista no item 21.1 e na sua respectiva letra "a".
- c) Será assegurada a contagem proporcional dos anos de trabalho para a percepção da indenização, para os empregados que tiverem tempo de serviço superior a três anos, considerando-se para esta finalidade os períodos de 12 (doze) meses completos.

21.2 Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e com tempo de serviço igualou superior a 36 (trinta e seis) meses, que vier a ser dispensado sem justa causa, extinção de contrato de trabalho por motivo de aposentadoria ou falecimento, será paga uma indenização correspondente ao seu salário nominal, na homologação da quitação final de salários, sem prejuízo das demais verbas rescisórias a que tenha direito.

21.3 As garantias contidas nas cláusulas dos itens **21.1** e **21.2** não se aplica aos empregados ocupantes de cargos de livre provimento previsto no estatuto social da companhia.

22. Plano de Previdência Complementar

22.1 COMPANHIA e Sindicatos criarão uma comissão para estudos para uma possível implantação de um Plano de Previdência Complementar em até 60(sessenta) dias após a assinatura do presente acordo.

23. Movimentação de Pessoal

23.1 A COMPANHIA informará ao empregado, com um prazo mínimo de 3 (três) dias úteis de antecedência, quando o mesmo for ser transferido de área em caráter permanente.

a) Este procedimento não se aplica às situações emergenciais ou temporárias.

23.2 – A COMPANHIA assegurará à empregada gestante imediato remanejamento para outro local, da mesma dependência, quando no local original de trabalho possa vir a estar exposta a quaisquer condições insalubres ou perigosas, desde que previamente avaliadas pela equipe social e de saúde da empresa.

- a) A empregada deverá apresentar relatório de seu médico ao GRH/DSS e submeter-se posteriormente à avaliação com o Médico do Trabalho;
- b) GRH/DSS comunicará formalmente à área de atuação da empregada a necessidade deste remanejamento temporário.

23.3 A extinção ou substituição de cargos de chefia significará a imediata suspensão da remuneração de função, sendo esta remuneração concedida exclusivamente para empregados em atividades na estrutura da COMPANHIA.

23.4 A COMPANHIA envidará esforços para o reaproveitamento de seus recursos humanos quando da extinção de áreas ou remanejamento de atividades, desde que os empregados não apresentem problemas disciplinares e tenham o perfil adequado para as novas funções.

24. Uniformes e Roupas Profissionais

24.1 A COMPANHIA fornecerá, gratuitamente uniformes ou roupas profissionais, quando a atividade assim o exigir, ou quando forem por ela exigidos na prestação de serviços.

24.2 O recebimento de novas peças de uniformes, não mais fica condicionado à devolução dos usados. No entanto, seus detentores deverão remover todos os logotipos e identificações CET, descaracterizando assim totalmente os mesmos, quando se apresentarem inservíveis para uso no trabalho.

24.3 No caso de demissão, independente do motivo, o empregado deverá devolver à COMPANHIA todos os uniformes e EPIs não descartáveis, sob pena de sofrer desconto e demais medidas judiciais cabíveis.

24.4 Ficam isentos do disposto nos itens 24.2 e 24.3, os empregados que sofrerem roubos ou furtos, desde que devidamente comprovados através de Boletim de Ocorrências.

24.5 Fica isento de punição o empregado que, pela falta comprovada de uniforme e/ou roupas profissionais para troca, estiver realizando suas atividades laborativas sem os respectivos uniformes ou roupas profissionais.

24.6 Enquanto o trabalhador no exercício de suas atividades estiver exposto aos raios solares, a céu aberto, a COMPANHIA disponibilizará protetor solar “creme ou gel”, com fator de proteção solar igual ou superior a 30 (trinta) e camisa manga curta e longa tipo “segunda pele”, que retenha o calor ou o frio, bem como tenha proteção, UVA e UVB.

24.7 A COMPANHIA se encarregará da lavagem dos uniformes de todos os funcionários operacionais ou pagará um valor em pecúnia para suprir as despesas da lavagem pelos mesmos conforme lei em vigor.

IV. DOS BENEFÍCIOS

25. Auxílio Refeição

25.1 A partir de 1º de maio de 2018, o valor total do auxílio refeição passará a ser de R\$ 766,43 (setecentos e sessenta e seis reais e quarenta e três centavos) correspondentes a 22 (vinte e dois) dias, ou seja, o valor diário de R\$ 34,84 (trinta e quatro reais e oitenta e quatro centavos) que será fornecido a todos os empregados, em cartão magnético, recarregado mensalmente.

25.2 Aos empregados que prestam serviços de natureza operacional, sujeitos a regime de escala, que comprovadamente trabalharem mais de 22 (vinte e dois) dias do mês em regime normal de trabalho, a COMPANHIA fornecerá 01 (um) vale refeição no valor facial de R\$ 34,84 (trinta e quatro reais e oitenta e quatro centavos) adicional no mês da ocorrência, a ser creditado no 5º dia útil do mês subsequente ao da aferição da frequência.

25.3 O auxílio refeição será pago no período de férias do empregado e durante a licença maternidade.

25.4 Estão excluídos do recebimento do vale-refeição os empregados afastados por auxílio-doença, auxílio acidente, bem como aos empregados afastados por licença não remunerada.

26. Vale Alimentação

26.1 A partir de 1º de maio de 2018, o valor total do vale alimentação passará a ser de R\$ 597,36 (quinhentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos) que será fornecido a todos os empregados por meio de crédito em cartão magnético para compra em supermercados de gêneros alimentícios a fim de garantir a cesta básica.

26.2 Será creditado o valor de R\$ 597,36 (quinhentos e noventa e sete reais e trinta e seis centavos) referente ao 13º vale alimentação, até o dia 15 de dezembro dos anos abrangidos neste acordo.

26.3 A COMPANHIA pagará o vale alimentação de que trata o item 26.1 deste, pelo período de 12 meses para os afastados por auxílio doença e por 24 meses para os afastados por acidente de trabalho, sendo considerada para esta contagem a data de início do afastamento e os períodos constantes das cláusulas 31.1 alíneas "a" e "d" do presente acordo.

26.4 Não será fornecido o benefício previsto no item 26.1 aos empregados afastados por licença sem remuneração.

27. Auxílio Educação

27.1 A COMPANHIA pagará mensalmente e exclusivamente aos pais e mães empregadas, Auxílio Educação Infantil após o término da licença maternidade até o final do ano letivo em que a criança completar 7 anos de idade, o valor de até R\$ 820,21 (oitocentos e vinte reais e vinte e um centavos) por filho ou filha, incluindo os legalmente adotados, mediante a apresentação de comprovante até o dia 17 (dezessete) do mês em curso, para serem ressarcidos até o último dia do mesmo mês.

27.2 No caso de parentes empregados, o benefício será concedido desde que haja a guarda legal da criança, emitida pelo Poder Judiciário, devendo esta ser renovada de acordo com o período de vigência determinado pela Vara da Família.

27.3 Para os empregados com guarda legal da criança, somente será concedido este benefício caso o empregado não conviva sob o mesmo teto com a mãe biológica da criança.

27.4 No caso de crianças com até 06 (seis) meses completos, as despesas com creches serão reembolsadas integralmente.

27.5 O reajuste do valor estabelecido nesta cláusula será negociado juntamente com as cláusulas de natureza econômica.

28. Auxílio Ensino Especial

28.1 A COMPANHIA reembolsará mensalmente, o valor de até R\$ 1.640,42 (hum mil, seiscentos e quarenta reais e vinte e dois centavos), as despesas com educação de filhos(as) que necessitarem de ensino especial, abrangendo deficiência visual, auditiva, mental, distúrbios psiquiátricos ou neurológicos e deficiência física desde esteja acompanhada por comprometimento cognitivo, sem limite de idade e mediante comprovação médica.

28.2 Respeitado o limite contido no item 28.1 e condicionado a análise do Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho - DSS poderão ser reembolsadas as despesas com transporte escolar do filho(a) com necessidades especiais.

28.3 Os comprovantes de pagamentos deverão ser entregues pelos beneficiários até o dia 17 do mês em curso, para serem ressarcidos até o último dia útil do mesmo mês.

28.4 O reajuste do valor estabelecido nesta cláusula será negociado juntamente com as cláusulas de natureza econômica.

29. Auxílio Transporte

29.1 A título de vale transporte a COMPANHIA incentivará o uso do transporte coletivo

fornecendo o Bilhete Único Mensal aos empregados optantes, sem qualquer desconto de co-participação.

29.2 A COMPANHIA fornecerá ajuda de custo limitada a R\$ 433,86 (quatrocentos e trinta e três reais e oitenta e seis centavos), através de reembolso em folha de pagamento aos empregados que residem fora da Região Metropolitana da Grande São Paulo e se utilizam de Fretado, sem qualquer desconto de co-participação.

a-) A ajuda de custo será paga mediante apresentação de recibo que comprove sua utilização habitual, emitida por Pessoa Jurídica em papel timbrado, contendo o CNPJ da empresa, carimbo, assinatura do responsável pela emissão do documento, mês de referência, nome completo do usuário, Valor e Itinerário (Origem e Destino).

b-) Os valores serão creditados na Folha de Pagamento do mesmo mês, se os comprovantes forem enviados através de CI até o dia 15 (quinze).

30. Assistência Médica e Odontológica

30.1 Fica garantida a manutenção do Plano de Assistência Médica e Odontológica nos moldes praticados pela COMPANHIA em 30 de Abril de 2008, garantindo a cobertura e qualidade dos serviços correntemente ofertados a seus empregados.

30.2 A utilização dos serviços médicos e odontológicos é condicionada à adesão do empregado ao PAMO - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA, a aceitação das regras específicas e autorização para que a Companhia efetue os descontos e/ou emita boletos de ressarcimento referentes à co-participação do empregado nos custos decorrentes da respectiva utilização, conforme tabela de participação anexa a este Acordo Coletivo.

30.3 Manutenção da Comissão Paritária contendo 1 representante do SINDVIÁRIOS, 1 representante do SEESP, 2 empregados já definidos em assembléia geral dos trabalhadores da CET e 4 empregados definidos pela COMPANHIA.

30.4 No retorno das férias, não haverá desconto das despesas do PAMO.

31. Complementação do Auxílio Previdenciário

31.1 Ao empregado afastado pela Previdência Social será paga uma importância equivalente à diferença entre o seu salário nominal e o valor do Auxílio Previdenciário, obedecidas as seguintes regras:

- a) Ao empregado que se afastar por doença, o complemento será devido pelo período de 12 (doze meses), a contar da data do afastamento médico, mediante a comprovação do valor do benefício efetivamente pago pelo INSS;
- b) Ao empregado que se afastar por auxílio doença e que não tenha completado o período de carência exigido pela Previdência Social, será garantido o pagamento integral do salário contratual, desde o 16º (décimo sexto) dia até o 6º (sexto) mês consecutivo, a contar da data do afastamento médico;
- c) Para as situações previstas nos itens "a" e "b", novos afastamentos no prazo inferior a 4

- (quatro) meses trabalhados contados da alta do último afastamento, serão avaliados pelo serviço social e pelo médico da COMPANHIA para a concessão do complementação;
- d) Ao empregado que se afastar por doença profissional ou em decorrência de acidente de trabalho, típico ou de trajeto, o complemento será devido pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses; transcorrido este prazo e dependendo da avaliação do caso, a COMPANHIA poderá prorrogar esta complementação por tempo a ser definido;
 - e) A COMPANHIA poderá a qualquer momento, avaliar a situação do empregado afastado. Esta avaliação definirá a concessão/manutenção do benefício, independente do prazo de afastamento;
 - f) A complementação prevista nesta cláusula e respectivos subitens, será paga juntamente com os salários dos demais empregados, inclusive o adiantamento quinzenal, estando condicionada a apresentação, pelo empregado, do comprovante do benefício previdenciário pago pelo INSS.
 - g) A complementação atinge, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário;
 - h) O pagamento cessará durante o aguardo das perícias de prorrogação, sendo retomado após a decisão do médico perito, quando houver deferimento do pedido e o reconhecimento da incapacidade para o trabalho.

32. Auxílio Funerário

32.1 A COMPANHIA reembolsará as despesas com contratação de funeral, referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro(a) (inclusive de mesmo sexo), filhos(as) e enteados(as) (com comprovação de dependência econômica), nos valores limite da categoria Hortência do Serviço Funerário do Município de São Paulo, conforme Tabela de Contratação de Serviços Funerais vigente, ou equivalente para outros municípios, relativos aos gastos com: Urna, Carro enterro/remoção (velório ou enterro – 01 carro); Enfeite Floral; Paramentos (estrado, castiçais, etc); Mesa de condolência; Véu rendado; 03 jogos de velas $\frac{3}{4}$ (04 unidades cada jogo), Fundo impermeável, Sala para o velório, Taxa de sepultamento, Aluguel da Quadra Geral (terra) e no caso de cremação acrescentado o transporte funerário do velório para o crematório.

32.2 O reembolso de serviços obrigatórios de sepultamentos realizados fora do Município de São Paulo utilizará como base a tabela vigente do SFMSP devendo a nota fiscal a ser apresentada ao GRH constar detalhadamente os serviços contratados.

32.3 Os parâmetros utilizados no item 32.1 serão automaticamente reajustados e praticados de acordo com os novos parâmetros utilizados pelo Serviço Funerário do Município de São Paulo. Valores referenciais da tabela atual - (Maio/2018). Fonte: www.prefeitura.sp.gov.br

33. Seguro De Vida

33.1 A COMPANHIA manterá Seguro de Vida para seus empregados com as seguintes indenizações: Em caso de morte natural: 15 (quinze) salários nominais;

- a) Em caso de morte acidental: 30 (trinta) salários nominais;
- b) Em caso de invalidez permanente (parcial ou total) por acidente, conforme estabelecido em

apólice de seguro.

34. Vale Cultura

34.1 A COMPANHIA concederá a seus empregados, que percebem remuneração mensal até o limite de 09 (nove) salários mínimos nacionais, aqui compreendido o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, o Vale-Cultura instituído pela lei nº 12.761, de 27/12/2012, regulamentado do Decreto nº 8.084, de 26/08/2013, IN MINC nº 02/2013, de 06/09/2013 e Portaria MINC nº 80, de 30/09/2013, no valor único mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sob a forma de cartão magnético.

34.2 O fornecimento do vale-cultura depende da prévia aceitação pelo empregado e não tem natureza remuneratória, nos termos do artigo 11 da Lei 12.761/2012.

34.3 O empregado usuário do vale-cultura poderá ter descontados, de sua remuneração mensal, assim entendida como o salário-base acrescido das verbas fixas de natureza salarial, os seguintes percentuais sobre o valor do vale-cultura estabelecidos no artigo 15 do Decreto nº 8.804, de 26/08/2013, como segue:

Salários Mínimos	Percentual
Até 3 sm.	2 %
Acima de 3 até 5 sm.	4 %
Acima de 5 até 7 sm.	6 %
Acima de 7 até 9 sm.	8 %
Acima de 9 sm.	10 %

34.4 O salário mínimo a ser considerado, para efeitos de desconto, é o valor correspondente ao salário mínimo nacional.

34.5 A COMPANHIA, nos termos da legislação citada no caput, providenciará sua habilitação como “entidade beneficiária” do vale-cultura, junto à Secretaria de Fomento e Incentivo à Cultura (SEFIC) do Ministério da Cultura.

34.6 Ficam a critério do empregado, nos termos da legislação do Vale-Cultura, a forma e o momento de utilização dos créditos efetivados pela empresa, decorrentes do cumprimento desta cláusula.

34.7 Esta cláusula vigorará no período deste acordo coletivo, salvo se antes desse prazo o incentivo fiscal previsto no artigo 10 da Lei 12.761/2012 e nos artigos 21 e 22 do Decreto 8.084/2013 for revogado, hipótese em que a concessão do benefício Vale-Cultura cessará imediatamente.

35. Reabilitação Profissional

35.1 Aos empregados portadores de problemas de saúde, física e/ou mental, que inviabilizem de forma permanente a continuidade em suas atividades de origem, será garantida a análise e estudos sobre a possibilidade de reaproveitamento na COMPANHIA, desde que devidamente reconhecido

e certificado pelo INSS, através do Centro de Reabilitação Profissional – CRP.

36. Estímulo à Educação

36.1 O empregado que estiver cursando especialização em nível de pós-graduação em área correlata à atividade exercida pelo mesmo na COMPANHIA, em horário coincidente com a jornada de trabalho, poderá, a critério desta e mediante prévia e expressa solicitação, ser liberado do trabalho no horário da aula, conforme previsto em Norma específica da COMPANHIA.

37. Licença Não Remunerada

37.1 A COMPANHIA compromete-se, sempre que solicitado, a analisar os pedidos de licença não remunerada, concedendo-a desde que haja a comprovação da necessidade e sem prejuízo das atividades da COMPANHIA.

38. Participação dos Empregados no Custeio dos Benefícios

38.1 A participação dos empregados no custeio dos benefícios de Vale Refeição e Auxílio Alimentação, obedecerá às seguintes tabelas, expressa em reais e vigentes conforme abaixo:

A partir de 01/mai/18

Faixa Salarial	% de participação
Até R\$ 2,199,04	1%
De R\$ 2.199,05 até R\$ 4.398,09	3%
De R\$ 4.398,10 até R\$ 6.597,13	5%
De R\$ 6.597,14 até R\$ 8.796,29	10%
Acima de R\$ 8.796,30	15%

38.2 As faixas salariais da presente tabela serão atualizadas mediante aplicação dos mesmos índices aplicados aos salários e na mesma data do reajuste salarial.

39. Suspensão de Benefícios

39.1 Nos casos de afastamento de empregado por motivo de licença não remunerada será suspensa a concessão e/ou utilização do plano de Assistência Médica e Odontológica, Vale Refeição, Auxílio Alimentação, Vale Transporte e demais benefícios previstos neste capítulo, enquanto perdurar o afastamento.

40. Parceiro (a) do Mesmo Sexo

40.1 A COMPANHIA assegurará ao (à) parceiro (a) do mesmo sexo, considerando-o(a) para todos

os fins como companheiro(a), os benefícios constantes do presente instrumento, desde que declarado pelo empregado(a) em escritura cartorial, que deverá ser entregue nas áreas da Gerência de Recursos Humanos - GRH.

V. DO DIREITO DE REPRESENTAÇÃO

41. Do SINDVIÁRIOS

41.1 A COMPANHIA liberará para o SINDVIÁRIOS um Diretor Sindical para cada 500 (quinhentos) empregados ou fração superior a 250 (duzentos e cinquenta), sem prejuízo de salários e demais vantagens ou benefícios, em tempo integral.

41.2 Os Diretores do SINDVIÁRIOS, não incluídos no item 41.1, terão direito a 12 (doze) faltas anuais abonadas, uma por mês, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, sempre comunicados à COMPANHIA com 5 (cinco) dias úteis de antecedência e devidamente comprovado junto à Gerência de Recursos Humanos– GRH.

41.3 A COMPANHIA liberará os Diretores do Sindicato não incluídos no item 41.1, para que estes participem de Congressos, Seminários, Eleições, Cursos, Fóruns de Debates, Encontros, plenárias pertinentes à categoria profissional ou aqueles realizados pelos sindicatos, independentemente do disposto no item anterior, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

41.4 A COMPANHIA assegurará aos filiados/associados do Sindicato o direito de participarem de eventos sindicais (congressos, cursos, fóruns de debates, encontros, plenárias, eleições, etc.), por até 07 (sete) dias anuais não cumulativos, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

41.5 A COMPANHIA reconhece que o SINDVIÁRIOS, majoritário, figurará, nos termos da legislação vigente, como substituto processual nas questões judiciais ou administrativas, em defesa da respectiva categoria profissional.

41.6 A COMPANHIA demarcará espaço específico para o uso dos Sindicatos nos seus atuais quadros de aviso ou permitirá que os dois sindicatos retro citados afixem quadros próprios, sendo certo que o conteúdo e a afixação do material nos referidos quadros será de exclusiva responsabilidade dos sindicatos.

41.7 A promoção de campanha de sindicalização e/ou a realização de reuniões em cada área da COMPANHIA pelos sindicatos signatários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, acontecerá mediante prévio acordo, através de comunicação à GRH, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis.

41.8 A COMPANHIA garantirá espaço físico e mobiliário necessários para a realização da eleição do SINDVIÁRIOS, mediante solicitação prévia de cada um dos sindicatos retro mencionados.

41.9 As mensalidades descontadas em folha de pagamento, em favor do sindicatos, serão recolhidas em favor dos mesmos até o 5º (quinto) dia após o pagamento.

41.10 A COMPANHIA depositará o valor descontado na conta corrente do SINDVIÁRIOS junto ao Banco Itaú, agência 0170, conta corrente 49565-9.

41.11 Caso a Companhia não efetue este repasse na data acima aprazada, arcará com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido.

41.12 Na ocorrência de renúncia ou perda do mandato dos Dirigentes Sindicais por qualquer motivo, o mesmo perderá a garantia de emprego prevista no artigo 543 da CLT

41.13 Por meio de ofício se compromete o SINDVIÁRIOS a informar à COMPANHIA a ocorrência de eleição, renúncia ou a exclusão de qualquer membro contemplado com a garantia que trata a cláusula **41.12**.

42. Ação de Cumprimento

42.1 O Sindicato poderão intentar ação de cumprimento das cláusulas deste Acordo na forma da legislação vigente.

43. Fundo de Sustentação de Ações Sindicais

43.1 A COMPANHIA descontará de seus empregados, independente de filiação ou não, o equivalente a 4% (quatro por cento) do salário nominal, dividida em 04 (quatro) parcelas iguais e sucessivas de 1 % (um por cento) cada ao mês, limitado ao valor de R\$ 60,00 (sessenta reais) por parcela, nos meses subsequentes à data de afixação do boletim informativo do desconto e do direito de oposição.

43.2 O Sindicato efetuará a divulgação do desconto e do direito de oposição por meio de publicação oficial do sindicato.

43.3 Poderá o empregado, de próprio punho, na sede social do Sindicato, se opor ao desconto, de segunda a sexta-feira, das 09h00 as 18h00, durante o período de dez dias corridos a partir da data publicada no boletim, dando o Sindicato, recibo da oposição manifestada.

43.4 A COMPANHIA depositará o valor descontado até o dia 5 do mês seguinte ao do desconto em agência e conta bancária designada pelos Sindicatos.

43.5 A COMPANHIA fornecerá ao Sindicato listagem dos empregados que sofreram o desconto até 30 (trinta) dias da data do desconto.

43.6 Caso a COMPANHIA não efetue este repasse nas datas acima aprazadas, arcará com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido.

44. ART'S

44.1 A COMPANHIA concorda com a emissão das Anotações de Responsabilidade Técnica - ART, de acordo com o estipulado pela Lei Federal n.º 6.496, de 07 de dezembro de 1977, naquilo que a ela for aplicável. A COMPANHIA fornecerá o acervo técnico cujo escopo do trabalho realizado será apresentado pelo interessado em forma de minuta a ser validado junto ao corpo técnico da CET.

45. Da CIPA

45.1 A COMPANHIA compromete-se a comunicar os SINDVIÁRIOS no mínimo com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a data das eleições para a CIPA.

45.2 Para o pleno funcionamento da CIPA a empresa garantirá espaço físico, infra-estrutura e suporte administrativo (mão-de-obra).

45.3 A COMPANHIA informará, no prazo de 72 (setenta e duas) horas, os acidentes graves e/ou fatais que ocorrerem. Serão também encaminhadas as atas de reunião da CIPA, após sua aprovação.

45.4 O mandato da CIPA será de 02 (dois) anos, sendo o primeiro ano o presidente indicado pela empresa e o segundo ano o presidente será o mais votado entre os eleitos.

46. Da DR e do CRE

46.1 A COMPANHIA reconhece a legitimidade dos órgãos de representação dos empregados - Diretoria de Representação (DR) e Conselho de Representantes de Empregados (CRE).

46.2 A COMPANHIA manterá a estrutura dos órgãos de representação dos empregados - Diretoria de Representação (DR) e Conselho de Representantes de Empregados (CRE), mantendo os atuais 48 (quarenta e oito) conselheiros, sendo os titulares e suplentes, garantindo espaço físico, infra-estrutura e suporte administrativo (mão-de-obra).

47. Acesso à Companhia

47.1 Os órgãos de representação dos empregados terão livre acesso às dependências da COMPANHIA.

47.2 A COMPANHIA informará aos sindicatos as medidas de proteção existentes no PPRA, PPA, PCA e PCMSO de cada dependência da CET, ao menos uma vez por ano de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho ou sempre que solicitado formalmente pelo Sindicato, no prazo de 30 (trinta) dias da data do recebimento do pedido.

VI. DISPOSIÇÕES FINAIS

48. Assistência Jurídica

48.1 A COMPANHIA fornecerá assistência jurídica gratuita na esfera criminal aos empregados que dela necessitarem e que sejam em razão de fatos ocorridos no exercício das atividades profissionais ou quando a serviço da COMPANHIA, inclusive dando acompanhamento a inquéritos e processos decorrentes.

48.2. A empresa manterá nos seus quadros de empregados efetivos, no mínimo, 02 (dois) advogados criminalistas.

49. Habeas-Data

49.1 A COMPANHIA dará acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro de empregados, assim como aos assentamentos funcionais e respectivas avaliações de desempenho, contidos no registro, desde que formalmente solicitado pelo empregado.

49.2 Na área médica estarão disponíveis ao empregado as informações de seu prontuário médico, ficha médica ou similar, desde que formalmente solicitado.

50. Anonimato em Publicidade

50.1 Fica assegurado ao empregado (a) da COMPANHIA o direito ao anonimato em campanhas publicitárias, sem que este fato seja considerado falta disciplinar.

51. Assédio Moral

51.1 A COMPANHIA, em parceria com os Sindicatos, CRE e CIPA, utilizando também a SIPAT em debates e/ou em datas específicas, vem divulgando campanhas de conscientização aos empregados sobre Assédio Moral, em todas as áreas da Companhia.

A área de Recursos Humanos continuará aplicando os protocolos de acolhimento e esclarecimentos quando houver conflitos de pessoas no ambiente de trabalho.

52. Trabalho de Pessoas com Deficiência

52.1 A COMPANHIA garantirá ao empregado com deficiência, igualdade de condições na participação em cursos, seminários e congressos, utilizando-se, inclusive de tradução em LIBRAS e Audiodescrição.

52.2 A COMPANHIA promoverá adaptação física dos ambientes de trabalho, garantindo o acesso pleno às edificações, ambientes, mobiliário e equipamentos de trabalho.

52.3 A COMPANHIA garantirá aos empregados com deficiência as ajudas técnicas necessárias para o desempenho de suas atividades laborais, incluindo: intérprete de LIBRAS, softwares, aparelhos para surdez, lupas, etc.

52.4 A COMPANHIA garantirá em seus planos de contingências o atendimento prioritário aos empregados com deficiência nas emergências e possíveis evacuações de edificações.

52.5 A COMPANHIA garantirá aos empregados com deficiência a igualdade de condições e oportunidades nas promoções por antiguidade, merecimento, certificações internas, substituições e comissionamentos.

53. Incentivo ao Cooperativismo

53.1 A COMPANHIA, a título de incentivo ao cooperativismo, continuará efetuando o desconto em folha de pagamento a favor de cooperativas, das contribuições associativas mensais de seus empregados sócios à cooperativa de crédito, para ser destinado à conta vinculada do mesmo para formação de poupança previamente autorizada pelo empregado associado.

53.2 A COMPANHIA efetuará os descontos dos valores relativos a empréstimos ou financiamentos obtidos em cooperativas de crédito em folha de pagamento do empregado previamente autorizado pelo mesmo.

53.3 Os descontos de que se tratam as cláusulas **53.1** e **53.2** somente poderão ocorrer após os

descontos legais, os descontos na participação dos benefícios (VR, VA, VT, PAMO) em seguida os decorrentes de convênio farmácia, mensalidade sindical e em havendo saldo legal suficiente será efetuado o desconto dos valores relativos à contribuição Associativa e/ou empréstimos ou financiamentos previamente autorizado pelos empregados associados de cooperativas de crédito.

54. Comissões

54.1. O SINDVIÁRIOS indicará, através de assembléia, um empregado de cada área operacional de campo para compor a Comissão Permanente de Segurança.

54.1.1. Esta comissão continuará a desenvolver projetos de defesa pessoal e estudos para implantação de armas não letais.

54.2. Será criada uma comissão para discussão de calendário anual de compensação de feriados e pontes de feriados, com participação do SINDVIÁRIOS, CRE e DR, em até 60 dias após assinatura do presente acordo.

54.3. Será criada uma comissão para discussão e extensão do TAC Operação Interlagos para todos os eventos.

54.4. Será criada uma comissão para adequações dos locais de trabalho.

54.5. Será criada uma comissão para avaliação e implantação de um novo sistema de BTE – Banco de Transferência de Empregados, onde a empresa indicará seus representantes e o SINDVIÁRIOS, DR e CRE também farão parte, com prazo máximo de 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente acordo, para apresentar novo sistema de BTE para aprovação dos empregados e da diretoria da Companhia em até 90 (noventa) dias após a sua criação.

54.6 Será criada uma comissão para rediscussão do horário móvel administrativo, inclusive permitindo a tolerância de 19 minutos de atraso com compensação no final do dia em locais que tenham o horário móvel fixado.

54.7 Será criada uma comissão para padronizar os procedimentos para realização de exames médicos periódicos.

54.8 Será criada uma comissão para assédio moral.

55. Concurso Público

55.1 A COMPANHIA promoverá concurso público ainda em 2018.

56. Cláusula Penal

56.1 Em caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo, a COMPANHIA pagará, por infração, multa mensal de 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente à época da infração, em favor do empregado prejudicado, não se aplicando o aqui o disposto às cláusulas que contiverem penalidade própria.

57. Vigência

57.1 O presente Acordo terá duração de 24 (vinte e quatro) meses a partir de 1º de maio de 2018, prorrogando-se automaticamente até assinatura do próximo Acordo Coletivo entre os ora acordantes, ou até que haja sentença transitada em julgado, em foro de dissídio coletivo, excetuando-se as cláusulas de natureza econômica, bem como aquelas que sofrerem seus reflexos, as quais vigorarão por 12 (doze) meses a partir de 1º de maio de 2018.

57.2 A COMPANHIA e o Sindicato, se provocados, não poderão eximir-se de discutir a renegociação do presente Acordo.

E, por terem assim ajustado, perante as testemunhas abaixo, as partes assinam o presente Acordo, em 3 (três) vias de igual teor e forma e o levam a depósito e registro junto a Delegacia Regional do Trabalho.

São Paulo, de de 2018

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO - CET
JOÃO OCTAVIANA MACHADO NETO
CPF 047.802.718-43
Diretor Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO,
FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO, PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE
SÃO PAULO – SINDVIÁRIOS**

RENO ALE
CPF 368.396.391-34
Presidente

TESTEMUNHA

MARCO ANTÔNIO PALMA
CPF 022.774.748-86

ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020

TABELAS DE PARTICIPAÇÃO NA UTILIZAÇÃO DO PAMO – PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA DA CET

INTERNAÇÃO DE EMPREGADO OU DEPENDENTE			
Acomodação	Até 30 dias	De 31 a 60 dias	De 61 até 90 dias
APARTAMENTO e/ou UTI vinculado a este	25% do procedimento ou até 50% do salário	10% do procedimento ou até 30% do salário	10% do procedimento ou até 20% do salário
ENFERMARIA e/ou UTI vinculado a esta	10% do procedimento ou até 20% do salário	5% do procedimento ou até 10% do salário	5% do procedimento ou até 5% do salário
UTI – sem vínculo com Apartamento ou Enfermaria	15% do procedimento ou até 30% do salário	7,5% do procedimento ou até 20% do salário	7,5% do procedimento ou até 15% do salário

INTERNAÇÃO ASCENDENTE			
Acomodação	Até 30 dias	De 31 a 60 dias	De 61 até 90 dias
APARTAMENTO e/ou UTI vinculado a este	40% do procedimento ou até 70% do salário	20% do procedimento ou até 50% do salário	20% do procedimento ou até 40% do salário
ENFERMARIA e/ou UTI vinculado a esta	20% do procedimento ou até 40% do salário	15% do procedimento ou até 15% do salário	10% do procedimento ou até 10% do salário
UTI – sem vínculo com Apartamento ou Enfermaria	25% do procedimento ou até 50% do salário	15% do procedimento ou até 30% do salário	15% do procedimento ou até 20% do salário

HOME CARE			
Beneficiário	Até 30 dias	De 31 a 60 dias	A partir de 61 dias/mensalmente
EMPREGADO OU DEPENDENTE	10% do procedimento ou até 20% do salário	5% do procedimento ou até 10% do salário	5% do procedimento ou até 5% do salário
ASCENDENTE	20% do procedimento ou até 40% do salário	15% do procedimento ou até 15% do salário	10% do procedimento ou até 10% do salário

QUIMIOTERAPIA – RADIOTERAPIA – DIÁLISE – HEMODIÁLISE <i>EMPREGADO OU DEPENDENTE</i>	
TRATAMENTO ONCOLÓGICO DIÁLISE E HEMODIÁLISE	4% do procedimento ou até 7% do salário

QUIMIOTERAPIA – RADIOTERAPIA – DIÁLISE – HEMODIÁLISE <i>ASCENDENTE</i>	
TRATAMENTO ONCOLÓGICO, DIÁLISE E HEMODIÁLISE	5% do procedimento ou até 10% do salário

A PARTIR DE 01/05/2018

TABELA DE CONSULTA

FAIXA SALARIAL		PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até	R\$ 4.156,44	30%
De R\$ 4.156,45	R\$ 8.312,94	40%
Acima de	R\$ 8.312,95	50%

TABELA DE SERVIÇOS DE APOIO DIAGNÓSTICO E TERAPÊUTICO – SADT E DE TRATAMENTO ODONTOLÓGICO E DEMAIS PROCEDIMENTOS AMBULATORIAIS (percentual de participação sobre o valor do procedimento)

FAIXA SALARIAL		PARTICIPAÇÃO DO EMPREGADO
Até	R\$ 3.117,37	4%
De R\$ 3.117,38	R\$ 4.156,44	7%
De R\$ 4.156,45	R\$ 6.234,73	15%
De R\$ 6.234,74	R\$ 8.312,94	22%
Acima de	R\$ 8.312,95	30%



Sindicato dos Trabalhadores no Sistema de Operação, Sinalização, Fiscalização,
Manutenção e Planejamento Viário e Urbano do Estado de São Paulo

FILIADO A: CUT, CNTT/CUT e FESTTT/CUT • CNPJ-MF 66.662.297/0001-69 • sindviarios.org.br

