

PROPOSTA DE PAUTA PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027 – CET SANTOS

SINDVIARIOS - Sindicato dos Trabalhadores no Sistema de Operação, Sinalização, Fiscalização, Manutenção e Planejamento Viário e Urbano do Estado de São Paulo, entidade sindical de primeiro grau, inscrita no CNPJ sob n.º 66.662.297/0001-69, com sede na Rua Jesuíno Pascoal, 51 – Vila Buarque – São Paulo – SP, CEP 01222-001, **por seu representante legal e Companhia de Engenharia de Tráfego de Santos – CET - Santos**, empresa pública de direito privado, inscrita no CNPJ sob n.º 00034616/0001-83, estabelecida na Av. Rangel Pestana n.º 100 - CEP 11013-932 - Vila Mathias – Santos – São Paulo, neste ato devidamente representada por seu Diretor Presidente, doravante designados **SINDICATO** e **COMPANHIA** firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis de Trabalho, o presente Acordo Coletivo de Trabalho mediante as cláusulas abaixo que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, a saber:

I. DOS PRINCÍPIOS

1.1. Declaração de Princípios

A relação empresa/empregados se pautará 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 ordenamento, fluidez, segurança, fiscalização e educação de trânsito);
- d) justa contrapartida em salários, benefícios, condições de trabalho e etc. pelos resultados oferecidos à Cidade;
- e) capacitar e aperfeiçoar profissionalmente todos os seus trabalhadores;

f) divulgar o trabalho desenvolvido pela CET/Santos e de seus profissionais na mídia para melhor compreensão pelos munícipes dos trabalhos desenvolvidos e sua importância para a Cidade de Santos.

II. DO ÍNDICE ECONÔMICO

2. Reajuste Salarial

2.1. Estipulam-se as seguintes condições para reajuste dos salários dos empregados e estagiários da Companhia:

2.1.1. A título de recomposição salarial, do período entre 1º de maio 2025 a 30 de abril de 2026 será aplicado o percentual da inflação mediada pelo IPCA ou INPC, o que for maior, 3,18% (três vírgula dezoito por cento) referente as perdas compreendidas entre o período de 01 de maio de 2019 e 30 de abril de 2022 e aumento real de 2,4% (dois vírgula quatro por cento).

2.1.2. Empresa e Sindicato se comprometem a rever eventuais perdas salariais após 6 (seis) meses da assinatura do presente acordo.

3. Horário Noturno

3.1. A Companhia pagará adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) somente sobre a hora normal do salário base, no período efetivamente trabalhado entre 22:00 horas de um dia e até o término da jornada no dia seguinte, nele já incluído o adicional legal e/ou constitucional.

3.2. A Companhia passará a pagar de forma destacada e em verba específica, os valores correspondentes ao fator de redução da jornada noturna de trabalho sob o título de **Hora Noturna Reduzida**.

4. Plano de Participação nos Resultados

4.1- A companhia promoverá a renovação do Programa de Participação nos Resultados – PPR, de forma automática e anualmente.

4.1.1- O valor do benefício do Programa de participação nos Resultados – PPR está limitado ao salário do agente de trânsito AI

4.1.2- A destinação dos valores para pagamento aos empregados será feita com base em metas de desempenho a serem estipuladas pela Comissão integrada por representantes da Companhia, representantes dos empregados e representante do Sindicato. O PPR não se aplicará aos Diretores e Assessores de Diretoria.

4.1.3- O pagamento dos valores será feito pela medição dos resultados das metas. A efetivação do pagamento será realizada no primeiro semestre de cada ano estipulado no item 4.1.1, acima.

III. DAS VANTAGENS TRABALHISTAS.

5. Piso Salarial:

5.1.- O salário normativo de admissão, a partir de 01 de maio de 2025, já corrigido com o percentual de inflação medida pelo IPCA ou INPC o que for maior.

Salário normativo vigente a partir de maio/2025:

INICIAL	CARGO	VALOR	CARGA HORARIA
Cargo Administrativo	Assistente de Administração	índice	36 h Semanais
		índice	40 h Semanais
Cargo Operacional	Agente de Trânsito	índice	36 h Semanais
		índice	
Cargo Apoio a	Oficial de Manutenção	índice	36 h Semanais

Manutenção			
		índice	40 h Semanais

6. Data do Pagamento

6.1. O pagamento do salário do mês vencido será efetuado entre o 1º (primeiro) e o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

6.2. A Companhia concederá adiantamento salarial estabelecido no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário nominal e ATS, sobre o salário vigente no mês, a ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês.

6.2.1. Na ocorrência do dia do adiantamento salarial (dia 20) coincidir com sábados, domingos e feriados, o pagamento será antecipado para o último dia útil anterior a data.

6.2.2. Opcionalmente pelo período que desejarem, os empregados poderão declinar do direito do recebimento do adiantamento salarial, bastando para tanto, requerer em tempo hábil e por escrito à Companhia.

7. Férias.

7.1. As férias, para os empregados que atuam em horário Administrativo, observando o disposto no Art. 135 da CLT (30 dias), só poderão ter início em dias úteis de trabalho, que não antecedam sábados, domingos e feriados.

7.2. Para os empregados que atuam em regime de Escala de Turno de Revezamento, as férias só poderão ter início em dias programados para o trabalho que não antecedam às folgas.

7.3. As férias poderão ser gozadas em até três períodos, devendo ser programadas junto a UREHU.

8. Remuneração Adicional de Férias:

8.1. A Companhia se compromete a observar o princípio da conversão de 1/3 do período de férias que trata o Art. 143 da CLT, a que tiver direito o empregado em Abono Pecuniário, pelo valor do salário nominal que lhe é devido nos dias correspondentes, desde que o mesmo requeira por escrito, 60 (sessenta) dias antes do período de gozo de férias.

8.2. Férias em dobro.

8.3. O pagamento das férias e da remuneração adicional de que trata o item 8.2. desta cláusula, será efetuado com 03 (três) dias úteis de antecedência da data do início das férias, devendo avisar o trabalhador com antecedência de 30 (trinta) dias da data do início do gozo das mesmas.

9. Horas Extras:

9.1. A companhia evitará ao máximo o trabalho em regime de horas extras e, para tanto, quando houver necessidade, as mesmas serão apuradas considerando-se o período entre o dia 21 (vinte e um) do mês anterior e o dia 20 (vinte) do mês de competência para os fins de pagamento nos salários, sendo remuneradas obedecendo aos seguintes critérios:

9.1.1. Horário Administrativo = 40 horas semanais

a) 50% (cinquenta) por cento para as horas excedentes à jornada normal diária trabalhada em dias úteis, até o limite de 50 horas no mês, observando o período de apuração na cláusula 9.1;

b) 70% (setenta por cento) para as horas excedentes a jornada normal diária trabalhadas em dias úteis, que ultrapassem a **50ª** respeitando o contido na letra "a".

c) 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas em domingos, pontos facultativos e feriados.

9.1.2. Horário de Turnos com revezamento = 36 horas

a) 50% (cinquenta por cento) para as horas excedentes a jornada normal diária trabalhada em dias úteis, até o limite de 50 horas no mês, observando o período de apuração na cláusula 9.1;

b) 70% (setenta por cento) para as horas excedentes a jornada normal diária trabalhadas em dias úteis, que ultrapassem a **50ª** respeitando o contido na letra "a".

c) 100% (cem por cento) para as horas trabalhadas em dias de folga, ponto facultativo e feriado a ser apontado em verba específica.

9.2. Aos empregados que cumprirem horas extras ficará assegurada a concessão do auxílio refeição, bem como vale-transporte, obedecendo-se os seguintes critérios:

a) Será fornecido um vale refeição/alimentação a todo trabalhador que por motivo de força maior tiver sua jornada de trabalho prorrogada em horário extraordinário em no **mínimo 2 (duas) horas no dia;**

b) Para os casos de eventual necessidade da realização de dobra e na ocorrência de eventual chamada em dias de folga, o trabalhador deverá receber 1 vale refeição sempre que a realização dos trabalhos ultrapassarem no mínimo em 03 (três) horas trabalhadas para cada período equivalente a uma jornada normal;

c) Para os casos de chamadas em dias de folga, feriado e ponto facultativo, o trabalhador receberá o vale transporte correspondente ao dia.

9.3. Fica vedado o trabalho extraordinário a título de hora crédito (banco de horas).

9.4. Jornada de 6 horas com intervalo de 30 minutos dentro da jornada, conforme Art. 6.2ª inciso III da CLT.

9.5. Na CCO, incluir se a na jornada diária duas pausas de 10 minutos conforme artigo 6.4.1 do anexo II da NR 17, respeitando o artigo 6.4.1.1 da mesma.

10. Movimentação de Pessoal:

10.1. A Companhia informará ao empregado, com um prazo mínimo de 5 (cinco) dias úteis de antecedência, quando o mesmo for ser transferido de unidade em caráter permanente;

10.2. A Companhia reaproveitará seus recursos humanos quando da extinção de áreas, ou remanejamento de atividades, sempre que o perfil profissional dos empregados se adequar às novas funções.

11. Salário de Substituição:

11.1. Quando um empregado vier a substituir outro empregado afastado que tenha salário nominal ou função gratificada superior, o substituto perceberá a título de

salário substituição o mesmo valor do salário/função do substituído, desde o primeiro dia da substituição, inclusive sobre eventuais horas extras trabalhadas no período.

11.2. Quando atendido o período apresentado no item 11.1 e a substituição requerer a disponibilidade integral do substituto para cobrir as atividades do substituído, e justificar a necessidade de um segundo trabalhador para cobrir as atividades do primeiro substituto, será paga a diferença salarial com os mesmos critérios do “caput”, aplicada na primeira substituição.

12. Responsabilidades por Danos Causados em Veículos:

12.1. Somente poderão ser descontados dos salários dos empregados os danos causados a veículos da frota ou de terceiros, por dolo, ou em razão de ação ou omissão culposa por negligência, imperícia ou imprudência, sendo que o julgamento será efetuado por Comissão de Sindicância Paritária, sendo os representantes dos empregados indicados pelo Sindicato.

12.2. Caberá ao empregado envolvido no sinistro comunicar a Central Operacional da ocorrência do acidente e esta, por sua vez, acionará a liderança imediata para ir até o local identificar as circunstâncias do acidente bem como os danos causados no (s) veículo(s) da empresa e/ou no de terceiros;

12.3. Na impossibilidade da liderança imediata ir até o local do acidente ou no caso da mesma já estar com a equipe, poderá ao(s) empregado(s) envolvido(s) no sinistro, fazer o registro fotográfico dos danos causados nos veículos envolvidos e preencher o Relatório de Acidentes;

12.3. Quando o empregado for responsabilizado pela ocorrência, os valores a serem descontados não poderão ultrapassar o limite de 20% (vinte por cento) do salário-base mensal, até completar o ressarcimento total dos danos.

12.4. Para os empregados que pagam pensão alimentícia, o desconto acima referido será de 10 % (dez por cento) do salário-base mensal.

13. Comissão Disciplinar e Sindicância:

13.1. As comissões funcionaram de forma paritária com mediação do procurador do Município;

13.2. As punições aplicadas caducarão após 12 (doze) meses, desde que não haja reincidência.

14. Uniformes e Roupas Profissionais:

14.1. A Companhia fornecerá gratuitamente, uniformes ou roupas profissionais, quando a atividade assim o exigir, ou quando forem por ela exigidos na prestação de serviços, assim como os EPI's que determina a lei e protetores solares aos trabalhadores que executam seus serviços externamente.

14.2. A entrega do novo uniforme implicará na devolução do usado;

14.3. Em caso de demissão, o empregado deverá devolver à Companhia o uniforme e EPI's recebidos, sob pena de sofrer desconto da importância correspondente ao valor do dia da devolução;

14.4. Ficam isentos do disposto nos itens 14.2 e 14.3, bem como de acionamento à comissão de sindicância os empregados que sofrerem roubos ou furtos; comprovadamente através de boletim de ocorrência;

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

14.6. A Companhia fornecerá a todos os trabalhadores, a partir de fevereiro de 2016, uniformes diferenciados de verão e de inverno, sendo opcional o uso pelos trabalhadores.

14.7. A Companhia fornecerá um kit de lavagem e desinfecção para os Oficiais de Manutenção e Apoio, que executam serviços de encanamento em rede de esgoto.

14.8. A Companhia pagará a título de "auxílio lavagem de uniforme" o valor de R\$ 100,00 mensais.

14.9. A Companhia pagará a título de "auxílio manutenção de uniforme" o valor R\$ 100,00 por semestre.

15. Tolerância de Horários e Abono de Faltas:

15.1. A Companhia respeitará atrasos, de todos os empregados, de até 15 (quinze) minutos que serão apurados de forma cumulativa a cada semana;

15.2. O colaborador poderá deixar de comparecer ao serviço, além das hipóteses previstas no art. 473 da CLT, por 12 (doze) dias no ano, como falta abonada, podendo ser usufruídas de duas formas distintas, nas seguintes condições:

Com comprovação documental:

15.2.1. Serão abonadas e devidamente justificadas e enquadradas, inclusive para o efeito de gozo de férias, as faltas abonadas nas hipóteses de: acompanhamento de consulta, internação, e/ou tratamento de emergência de cônjuge, filho (a) pai ou mãe;

15.2.2. A contagem dos dias abonados será consecutiva e caso o evento ocorra comprovadamente após o empregado ter cumprido sua jornada de trabalho, será considerado o dia seguinte ao evento para o início da contagem dos dias abonados.

15.2.3. A comprovação dos eventos se dará por documentos oficiais, tais como atestados de acompanhante, dentre outros, que deverão ser entregues à UREHU/Serviço Médico.

15.2.4. Não serão computadas como falta abonada para efeito desta cláusula, as doações voluntárias de sangue conforme as normas da ANS.

Sem comprovação documental:

15.2.5 Serão abonadas e devidamente justificadas e enquadradas, inclusive para o efeito de gozo de férias, as faltas abonadas, desde que devidamente observados os seguintes critérios:

- a) O pedido deve ser feito à Chefia com antecedência de 72 horas;
- b) Caso a Chefia não tenha como atender o pedido, por necessidade do serviço, a falta deverá ser agendada para os próximos 30 (trinta) dias;
- c) Não podem ser consecutivas;

d) Limitada a uma falta/mês.

15.2.6. Será concedida uma falta abonada no dia aniversário do trabalhador sem possibilidade de recusa.

15.3. Desvincular das folgas abonadas o "atestado médico de acompanhante" para filhos até 12 anos de idade e deficientes independentemente de idade.

16. Assistência Social, Psicológica e Jurídica:

16.1. A Companhia fornecerá assistência jurídica gratuita (com acompanhamento de lavratura de B.O., inquérito e processos), a todos os empregados que dela necessitem, em razão de fatos ocorridos no exercício da sua atividade profissional, a serviço da Companhia, desde que o mesmo tenha respeitado os procedimentos internos da empresa;

16.2. Todos os empregados terão direito à assistência social e psicológica gratuita, fornecidos pela empresa com profissionais contratados ou conveniados para este fim.

17. Periculosidade, Insalubridade, Penosidade e Monitoramento;

17.1. Nas atividades insalubres ou perigosas, serão pagos adicionais correspondentes, na forma legal específica, mediante laudo da Segurança do Trabalho.

17.2. Visando garantir a segurança de seus empregados no exercício de suas funções, a CET/SANTOS adotará as seguintes medidas:

17.2.1 - A Empresa continuará mantendo entendimentos com as instituições responsáveis para que os autores de agressões a seus agentes e supervisores de transporte e tráfego sejam responsabilizados e exemplarmente punidos. Esses entendimentos serão mantidos anualmente e seus respectivos registros serão enviados ao Sindviários, bem como cópias das atas das reuniões da CIPA.

17.2.2 - A Empresa será solidária com seus agentes e supervisores de transporte e tráfego em ações judiciais na esfera cível, para a responsabilização dos autores de agressões e danos a seus empregados e arcará com os custos processuais dessas ações.

17.2.3 - A Empresa promoverá e manterá os programas de treinamento e de aperfeiçoamento de seus agentes e supervisores de transporte e tráfego objetivando maior qualificação no relacionamento com os munícipes.

17.2.4 - A Empresa proporcionará atendimento psicológico aos agentes e supervisores de transporte e tráfego que eventualmente vierem a sofrer agressões quando no exercício de suas funções. Ser for necessário a utilização de tratamento psiquiátrico e o empregado não dispuser de plano de saúde, a Empresa compromete-se a reembolsar o valor da primeira consulta de profissional habilitado em psiquiatria, limitando-se ao teto de R\$ 1000,00 (hum mil reais), mediante comprovação (recibo).

17.2.5. A Empresa compromete-se a estudar as condições ambientais que envolvem os trabalhos dos agentes e supervisores de transporte e tráfego que atuam na área da Alemoa visando a prevenção e a redução da eventual agressividade destes fatores;

17.3 A CET-SANTOS aplicará o percentual de 30% do salário base, à título de Adicional de Penosidade, até a regulamentação do artº 7º, inciso XXIII da CF/88, nas condições adiante elencadas:

17.3.1- Farão jus ao adicional de penosidade, os agentes, coordenadores e supervisores de transporte e tráfego, trabalhadores que executam atividades externas e trabalhadores do pátio de remoção de veículos;

- a) Monitoramento do tráfego de veículos em geral;
- b) Cumprir rotas operacionais conduzindo viaturas e/ou motocicletas;
- c) Sinalização ou remoção de obstáculos na via pública;
- d) Realização de desvios de tráfego;

- e) Auxiliar na desobstrução total ou parcial da via pública;
- f) Operação do trânsito por meio de gestos e sinais sonoros;
- g) Atuar na operação de interseções de via;
- h) Solicitar sincronização de semáforo com as condições de trânsito;
- i) Lavratura dos Autos de Infração decorrentes do descumprimento das normas estabelecidas na legislação de trânsito;
- j) Vistoria de veículos em processo no procedimento de remoção;
- k) Processo de remoção de veículos em conformidade com o disposto no CTB;
- l) Participação de bloqueios em via pública para fiscalização;
- m) Advertir condutores que se encontrem em desacordo com as disposições previstas nas normas de trânsito;
- n) Fiscalização e adoção de medidas de segurança relativas aos serviços de remoção de veículos, escolta e transporte de carga;
- o) Promoção da segurança viária nas escolas e imediações;
- p) Comunicação à Central de Controle Operacional as ocorrências de trânsito, para adoção de medidas pertinentes;
- q) Realização de fiscalização ostensiva em áreas determinadas (blits);
- r) Acompanhamento de obras autorizadas e/ou emergenciais em vias públicas;
- s) Operacionalização de eventos em vias públicas;
- t) Acompanhar a evolução diária de trânsito e transporte nas vias públicas e junto às permissionárias, colhendo informações de dados obtidos em campo a fim de garantir a regularidade operacional do sistema;

u) Manter contato externo com órgãos, empresas permissionárias e instituições visando a solução de problemas identificados no sistema de monitoramento de transporte coletivo e especial (táxi, escolar, etc);

v) Fiscalizar a prestação de serviços dos permissionários dos Transportes públicos, individual e coletivo, de acordo com as normas vigentes;

x) Realizar vistorias junto as permissionárias de transporte público e especial e de equipamentos urbanos;

z) Fiscalizar as plataformas de embarque e desembarque de passageiros dos Terminais Rodoviário e Urbano, monitorar o fluxo de pessoas e veículos nos Terminais, fiscalizar e orientar a circulação, parada e estacionamento de veículos nas dependências dos terminais, bem como nas vagas destinadas a táxi e elaborar relatórios de entrada e saída de ônibus, tabulando as informações em sistemas de controle.

17.4- O Adicional de Penosidade concedido nesta cláusula será compensado com eventuais valores fixados na regulamentação do "adicional de remuneração para atividades penosas" previsto no artº 7º, inciso XXIII da Constituição Federal.

17.5. A CET-SANTOS aplicará o percentual de 30% (trinta) do salário base, à título de Adicional de Monitoramento, para agentes e supervisores de transporte e tráfego lotados na UCCOP – Unidade de Controle Operacional, quando trabalharem diariamente, durante toda a sua jornada mensal, de forma habitual, permanente e concomitantemente em atividades a seguir descritas

UCCOP – UNIDADE CENTRAL DE CONTROLE OPERACIONAL

- a) Monitoramento dos pontos críticos de trânsito e transporte, através de equipamentos eletrônicos;
- b) Acompanhamento das condições de fluidez e segurança do sistema viário e sistema de transporte coletivo, através de equipamentos eletrônicos;
- c) Controlar e atender as equipes utilizando telefones, equipamentos de rádio e outros, efetuando registro e triagem de ocorrências e chamados;

- d) Acompanhar os sistemas de controle de tráfego e transporte coletivo, no que se referem a temporização semafórica, imagens de TV, controle de frota, dentre outros.

17.6 Os ocupantes dos cargos descritos nesta cláusula não farão jus ao benefício quando executarem as atividades acima descritas de forma ocasional e/ou intermitente.

18. Rescisões:

18.1. As homologações de rescisões contratuais, deverão ser realizadas dentro do prazo legal, sob assistência sindical, devendo ser comunicadas pela Companhia ao Sindicato com no mínimo 03 (três) dias de antecedência, por e-mail, remetendo cópia do demonstrativo das rescisões no prazo de 24 horas.

18.2. O pagamento do saldo salarial do mês vencido será efetuado na data prevista para pagamento normal dos salários, na hipótese da data prevista para liquidação das verbas rescisórias ser posterior àquela.

19. Indenização Peculiar:

19.1. Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com tempo de serviço igual ou superior a 30 (trinta) meses, que vier a ser dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente ao valor de um salário nominal a cada 3 (três) anos trabalhados.

20. "Habeas Data":

20.1. A Companhia, fornecerá, no prazo de 10 (dez) dias úteis, os dados e cópias das informações de sua ficha de registro de empregado, assim como os assentamentos funcionais e avaliações de desempenho a ele relativos, contido no registro, desde que formalmente solicitado pelo interessado;

20.2. Na área médica estarão disponíveis aos empregados as informações de seu prontuário médico, ficha médica ou similar.

21. Empregado Estudante:

21.1. No caso de exames vestibulares, o estudante será liberado do cumprimento da

respectiva jornada de trabalho sem prejuízo dos benefícios, desde que solicitado com antecedência, comprovando sua inscrição;

21.2. Os que estiverem cursando ensino fundamental, médio e superior ou curso profissionalizante em escolas regulares não serão escalados nos horários de frequência às aulas.

21.3. O benefício será estendido para os empregados que estiverem fazendo especialização lato ou stricto sensu, desde que a especialização tenha relação com uma das áreas de atuação da empresa.

21.4. Os empregados deverão entregar o comprovante de matrícula semestral junto à UREHU, além de comunicar a Chefia/Gerência.

22. Certificado:

22.1. A Companhia compromete-se a fornecer, a qualquer tempo, mediante solicitação do empregado, declaração ou atestado de experiência adquirida a serviço da Companhia, bem como participação em estudos, projetos, obras e serviços.

23. Garantia de Emprego:

23.1. Fica assegurado emprego e salário, salvo rescisão contratual por acordo entre as partes, sob a assistência do respectivo Sindicato:

a) ao empregado afastado do trabalho em virtude de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até 30 (trinta) dias consecutivos após a baixa, desligamento ou data de dispensa da incorporação;

b) ao empregado que, comprovadamente, estiver a 36 (trinta e seis) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, com o mínimo de 30 (trinta) meses de serviço na Companhia e desde que não seja beneficiário de qualquer outro tipo de aposentadoria. Esta garantia só será concedida se o empregado comprová-la junto à Unidade de Recursos Humanos da Companhia.

Parágrafo único: A garantia de emprego de que trata o item "b" será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de documento oficial expedido pelo órgão

competente (Previdência Social), devidamente protocolado junto à UREHU, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente depois de completado o tempo necessário à sua aquisição.

24. Adicional por Tempo de Serviço:

24.1. A título de adicional de permanência, os trabalhadores receberão a partir de 01/05/2025 de forma mensal, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por ano de serviço na Companhia;

24.2. O primeiro pagamento será efetuado a partir do 2º (segundo) ano de admissão do empregado na Companhia, considerando seu último contrato de trabalho.

25. Jornada de Trabalho:

25.1. A jornada máxima de trabalho na Companhia será de 40 horas semanais e 36 horas semanais, conforme estrutura de cargos e salários estabelecidos na Resolução interna 001/2023 que implementou o novo PCCS – Plano de Cargos Carreiras e Salários em julho/2023.

25.2. Entre uma jornada diária e outra deverá ser obedecido um intervalo mínimo de 11 (onze) horas, independentemente de ser hora normal ou extraordinária;

25.3. Entre dias de folga, deverá ocorrer intervalo mínimo de 35 (trinta e cinco) horas, independente de ser hora normal ou extraordinária;

26. Escalas de Turnos

26.1. As escalas serão confeccionadas e afixadas em local visível para conhecimento dos trabalhadores dos turnos com revezamento e, na eventualidade de alteração, este fato deverá ser avisado no mínimo com 72 (setenta e duas) horas de antecedência da nova entrada do empregado, excetuando-se os casos emergenciais.

26.2 Será constituída uma Comissão para estudo das escalas de trabalho e troca de turnos com início em até 60 (sessenta) dias após assinatura desse acordo.

IV. DO DIREITO DE REPRESENTAÇÃO:

27. Do Sindicato:

27.1. A Companhia liberará 4 (quatro) Diretores ou Representantes Sindicais, em tempo integral, para dedicar-se às funções de representação, sem prejuízo de salários, adicionais e gratificações.

a) Os representantes de que trata o item 27.1 serão eleitos entre os trabalhadores sindicalizados da Companhia na forma do Estatuto do Sindicato;

27.2. Participação em Congresso: A Companhia liberará, por até 03 (três) dias os delegados e diretores sindicais no exercício do mandato, para participarem de Congresso Ordinário e/ou Extraordinário do Sindicato, devendo, para tanto, ser feita comunicação por escrito pelos interessados, ao seu superior imediato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias;

27.3. A Companhia reconhece que a entidade sindical acordante figurará, nos termos da legislação vigente, como substituto processual nas questões judiciais ou administrativas, em defesa da categoria profissional;

27.4. A Companhia demarcará espaço específico para o uso do Sindicato nos seus atuais quadros de aviso ou quadros confeccionados e mantidos pela entidade. O conteúdo e afixação de material nesse espaço, serão de exclusiva responsabilidade do Sindicato, devendo conter carimbo ou identificação do mesmo;

27.5. Mensalidade sindical: Desde que observados os termos do art. 545 da CLT, a Companhia descontará, em folha de pagamento, as mensalidades associativas em nome do respectivo Sindicato Profissional, procedendo ao recolhimento, em favor do mesmo, até o dia 10(dez) de cada mês, sob pena de arcar com juros de mora, na forma da lei;

27.6. A CET-Santos descontará em folha de pagamento, cotas parte, empréstimos ou financiamentos de Cooperativas de Crédito e Habitacional, que tenha a adesão

expressa de no mínimo 3% (três por cento) dos empregados, desde que autorizado pelo empregado;

27.7. A CET-Santos descontará em folha de pagamento os convênios feitos pelo Sindviários, com autorização expressa do empregado.

28. Prevenção de Acidentes:

28.1. A Companhia compromete-se a comunicar ao Sindicato, no mínimo com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a data das eleições para a CIPA;

28.2. Para o pleno funcionamento da CIPA a Companhia garantirá espaço físico, infra-estrutura e suporte administrativo;

28.3. A Companhia informará, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, os acidentes de trabalho graves ou fatais que ocorrerem, sendo certo que os demais serão informados mensalmente. Serão também encaminhadas as atas de reunião da CIPA;

28.4. A Companhia garantirá que os empregados que trabalham na operação, somente executarão serviços externos em dupla.

28.5. A Companhia garantirá o fornecimento de água aos trabalhadores externos em seus campos de trabalho.

28.6. A Companhia fornecerá material de trabalho (caixa de ferramentas) individual aos seus funcionários da área de manutenção elétrica.

28.7. A Companhia garantirá que não haverá o monitoramento preventivo de moto em períodos de chuva, mas tão somente o deslocamento para atendimento às emergências.

28.8. Incorporar-se-á neste acordo as resoluções do grupo de estudos do Anexo II (Doc.1).

29. Disposições Gerais:

29.1. Todos os Diretores e Representantes Sindicais, terão livre acesso às dependências da Companhia, para distribuição de boletins e atividades sindicais,

desde que identificados de acordo com as normas da empresa. Todos os boletins deverão conter o timbre do Sindicato;

29.2. A promoção de campanha de sindicalização, bem como a realização de reuniões com cada área da Companhia, acontecerá mediante prévia comunicação á empresa, através do UREHU – Unidade de Recursos Humanos;

29.3. A Companhia garantirá espaço físico e mobiliário necessário para a realização da eleição sindical, mediante solicitação prévia do Sindicato.

V. DOS BENEFÍCIOS

30. Auxílio Refeição:

30.1. A partir de 1º de Maio de 2025, a Companhia fornecerá aos seus empregados, 26 (vinte e seis) vales refeição/alimentação para jornada de 180 horas e 22 (vinte e dois) vales refeição/alimentação para jornada de 200 / 220 horas, no valor facial de R\$ 55,36 (cinquenta e cinco reais e trinta e seis centavos)), cada um, não se constituindo salário *in natura*, portanto não incidindo sobre os outros títulos, por mais especiais que sejam e de acordo com o enquadramento do PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, do Governo Federal.

30.2. A Companhia fornecerá vales refeição/alimentação para os empregados afastados por motivos de: afastamento médico, acidente de trabalho, gozo de férias, licença maternidade e licença paternidade;

30.3. A Companhia fornecerá a título de VA/VR um décimo terceiro que será creditado até 15 de dezembro do ano vigente.

30.4 Os percentuais de participação dos empregados no custeio do vale-refeição/alimentação e do cartão alimentação obedecerão a seguinte tabela, expressa em reais e vigente em maio de 2025.

FAIXA SALARIAL	PERCENTUAL DE DESCONTO
-----------------------	-------------------------------

Até R\$ 6500,00	2%
Acima de R\$ 6.500,00	5%

31. Cartão Alimentação:

31.1. A Companhia fornecerá o benefício da cesta básica a todos os seus empregados, através de crédito em cartão alimentação, para compra em supermercados de gêneros alimentícios, no valor mensal de R\$ 860,53 (oitocentos e sessenta reais e cinquenta e três centavos) a partir de 01/05/2025.

31.2. Com exceção daqueles que exercerem, expressamente, o direito de renúncia, terão descontado em seus salários os percentuais discriminados, conforme tabela constante da Cláusula 30.3.

32. Auxílio Funerário (aplicar índice):

32.1. A Companhia pagará a partir de 01/05/2025, a título de auxílio funerário, um valor de R\$ para reembolso de despesas com funeral, referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro e filhos, desde que apresentado o Atestado de Óbito.

33. Quebra de Caixa:

33.1. A Companhia fornecerá, a título de quebra de caixa, a todos os trabalhadores que comercializam cartões do estacionamento regulamentado, uma folha de cartão do estacionamento regulamentado, para cada lote de 20 (vinte) folhas do cartão do estacionamento regulamentado vendido e um ingresso para cada 20 (vinte) vendido do bonde.

34. Auxílio a Deficientes:

34.1. A Companhia reembolsará a partir de 01/05/2025 o valor de até dois salários mínimos mensalmente ao funcionário que tenha filho(s) ou tutelados, com deficiência física ou mental, sem limite de idade, mediante comprovação de despesas com utilização de creche, instituição especializada ou prestação de serviços de profissionais de saúde.

34.2 Respeitado o limite contido no item 34.1 e condicionado a análise do SESMT e Serviço Social da empresa, poderão ser reembolsadas despesas diversas correlacionadas ao tratamento do portador de deficiência, tais como transporte, uso de equipamentos de apoio, dentre outros.

34.3 As despesas deverão ser comprovadas através de nota fiscal/eletrônica ou recibos de pagamento.

35. Plano de Assistência Médica e Auxílio odontológico

35.1. O Plano de Assistência Médica será contratado e administrado pelo Sindicato.

35.2. O custeio do plano será suportado tanto pela Companhia quanto pelos trabalhadores, cuja participação se dará de: 90% arcado pela companhia e 10% pelo funcionário, nos valores do plano básico, extensivo aos dependentes diretos (cônjuge/companheira(o) e filhos).

35.3. O total do montante destinado ao pagamento do Plano, tanto da parcela suportada pelos empregados, que será descontada diretamente em folha de pagamento, quanto à parte que cabe à Companhia, será repassada por esta, até o dia 10 de cada mês, sendo certo que em assim não procedendo, incorrerá no pagamento de multa equivalente a 10%(dez) por cento do montante total;

35.4. Sendo solteiro o trabalhador (a) e não tendo nenhum dependente direto (cônjuge/companheiro(a) e filhos) ser-lhe-á facultada a inclusão de seus pais no plano de saúde, desde que regularmente identificados como tal.

35.5. A inclusão de qualquer dependente direto implicará na automática exclusão dos pais como beneficiários do plano de saúde.

35.6. Será pago aos funcionários e dependentes a partir de 01/05/2025, um auxílio odontológico no valor de R\$..... aplicar índice;

35.7. A CET- Santos pagará 100% do plano de saúde para os trabalhadores afastados.

35.8. A CET – Santos pagará 100% do plano de saúde mais despesas medicas em caso de acidente de trabalho.

36. Afastados por Licença Médica e Readaptação Funcional:

36.1. A CET antecipará, mediante pedido formal do empregado afastado de suas atividades por motivo de doença ou acidente de trabalho, 50% (cinquenta por cento) do valor das férias quando vencidas, após completado 30 (trinta) dias de afastamento e o valor de 01 (um) salário base do empregado, após completados 60 (sessenta) dias.

36.1.2. Os adiantamentos descritos na cláusula 36.1. serão pagos aos empregados nas datas definidas para pagamento de salários.

36.1.3. O valor do salário-base adiantado será descontado do empregado quando do seu retorno (alta), respeitados os limites previstos na cláusula 12.2 do presente acordo.

36.1.4. Terão direito a antecipação de férias somente os empregados que possuírem férias vencidas e ao salário-base aqueles que tenham completado 1 (um) ano na empresa.

36.2. Os empregados portadores de problemas de saúde física e/ou mental adquiridos na sua atividade profissional desenvolvida na Companhia, com deficiências ou restrições que inviabilizem de forma permanente a continuidade em suas atividades anteriores, será garantida a readaptação profissional em outra área da Companhia;

36.3. Os empregados que estiverem com restrição de saúde temporária serão locados para função compatível, pelo período que permanecer a restrição.

37. Seguro de Vida

37.1. A Companhia manterá o Seguro de Vida em grupo para seus empregados no valor de R\$, aplicar índice a partir de 01/05/2025,

com as seguintes coberturas: morte natural/acidental e invalidez permanente total/parcial por acidente.

38. Exames Médicos:

38.1 A Companhia realizará exames médicos admissionais, demissionais e periódicos anualmente a todos os empregados, com a observância do que estabelece a norma regulamentadora específica (NR-7).

39. Licença Maternidade/Paternidade e Auxílio-creche:

39.1. A Companhia concederá às suas empregadas licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, já incluída aquela disposta no Inciso XVIII, do Art. 7.º, da vigente Constituição Federal, desde que a mesma solicite a prorrogação no prazo previsto no art. 1º da Lei 11.770/2008.

39.2. A Companhia concederá aos seus empregados licença paternidade de 20 (vinte) dias, já incluída aquela disposta no art. 10º do ADCT da vigente Constituição Federal, desde que o mesmo solicite a prorrogação no prazo previsto na Lei nº 13.257/2016.

39.3 A Companhia pagará mensalmente às suas empregadas ou trabalhadores que sejam separados e possuam a guarda do filho, a partir de 01/05/2025, auxílio-creche no valor de até um salário mínimo por filho, incluindo os legalmente adotados, até seis anos onze meses e vinte e nove dias de idade, mediante apresentação de comprovante de despesas com utilização de creche ou instituição análoga de livre escolha;

39.4. As empregadas ou empregados separados que detenham a guarda dos filhos e que trabalhem em turno de revezamento, farão jus ao recebimento do auxílio creche mencionado no item anterior, desde que solicitados pelos mesmos, independentemente de comprovação.

40. Erros de Processamento:

40.1. Quando a Companhia cometer erros no processamento na folha de pagamento, creditando valores a maior nos salários de seus empregados, os mesmos serão descontados, não podendo exceder a 30% (trinta por cento) do salário líquido de cada empregado;

40.2. Os erros de processamento a menor deverão ser pagos na mesma data do pagamento do adiantamento salarial, respeitando-se o fechamento da folha no dia 20 (vinte) de cada mês.

41. Dependentes:

41.1. São considerados dependentes, para fins de recebimento dos benefícios constantes neste acordo, os esposos (as), companheiros (as) e filhos;

41.2. Serão considerados companheiros (as) os regularmente inscritos como dependentes do trabalhador (a) junto a Previdência Social Oficial, mediante comprovação junto a Companhia;

41.3. Companheiro (a) de trabalhador (a) não inscritos na Previdência Social Oficial, poderão vir a receber os benefícios constantes deste Acordo Coletivo, desde que comprovem esta condição junto a Companhia, conforme anexo I deste Acordo Coletivo;

41.4. Serão considerados filhos, os naturais, desde que registrados como tal e os legalmente adotados ou curatelados;

41.5. Os filhos, na forma da cláusula anterior, terão direito ao recebimento dos benefícios deste capítulo até completarem 18 (dezoito) anos ou até completarem 24 (vinte e quatro) anos se estudantes de nível universitário, desde que solteiros;

41.6. Não haverá limitação de idade para recebimento de benefícios para os filhos com deficiência, inscritos como tal na forma da lei.

VI. DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

42. Contribuição Assistencial Negocial.

42.1. A Companhia compromete-se a descontar do empregado, conforme decisão em Assembleia deliberativa da categoria, a título de Contribuição Assistencial, 5% (cinco por cento), em 5 (cinco) parcelas de 1% (um por cento) cada, nos 5 (cinco) meses imediatamente subsequentes a assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, repassando-o ao Sindicato até o décimo dia do mês.

42.2. O Sindicato compromete-se a divulgar em publicação própria, o prazo de 10 (dez) dias corridos para apresentação de oposição à Contribuição Assistencial, a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo, que deverá ser feita pessoalmente pelo empregado, de próprio punho, na sede social do sindicato localizada em Santos, no horário das 9.00 às 12.00 e das 14.00 às 17.00 horas, de Segunda a Sexta-feira.

VII. DATA-BASE/VIGÊNCIA/ENCARGOS POR DESCUMPRIMENTO

43. Data Base:

43.1. A Companhia reconhece que independentemente da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho ou provocação judicial, a data-base de seus trabalhadores será sempre 1º de maio.

44. Competência:

44.1. Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas da aplicação do presente Acordo.

45. Ação de Cumprimento:

45.1. O Sindicato na condição de substituto processual, desde já reconhecida esta condição, ou os empregados poderão intentar ação de cumprimento das cláusulas deste acordo na forma da legislação vigente.

45.2. Instituir-se-á uma multa de 10 salários mínimos por descumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho.

46. Prorrogação, Denúncia ou Revogação:

46.1. O processo de prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Artigo 615 da CLT.

47. Vigência:

47.1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 24 (vinte e quatro) meses a partir de 1º de maio de 2025 prorrogando-se automaticamente até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho entre os ora acordantes, ou até

que haja sentença transitado em julgado, em foro de dissídio coletivo, excetuando-se as cláusulas de natureza econômicas, bem como, aquelas que sofrerem seus reflexos, que terão validade de 12(doze) meses.

47.2. A Companhia e o Sindicato, se provocados, não poderão se eximir de discutir a renegociação do presente Acordo.

48. Comissão de Negociação:

48.1. Além dos diretores dos Sindviários, também farão parte das negociações coletivas uma Comissão eleita pelos trabalhadores, sendo que tais membros gozarão de uma estabilidade provisória de 150 dias a contar da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, cujo membro é Allan Matias de Lima – Reg. 1521 (titular) e Edson dos Santos – Reg. 1223 (suplente).

49 – Licença sem Remuneração

49.1 - A empresa se compromete a analisar eventuais pedidos de “licença não remunerada”, cujo deferimento deverá observar a comprovação da real necessidade e desde que não haja prejuízo das atividades do setor de lotação do empregado.

50 – Indenização a Aposentados

Incluir-se-á nesse acordo as resoluções do grupo de estudos sobre aposentadoria/indenização. (Doc.2)

51 – Gratificação por desempenho de atividades complexa em RH

5.1.1. A Empresa se compromete a cumprir o que determina a Lei Complementar nº 1.066/2019 relativamente a seus colaboradores do quadro de trabalhadores no setor de Recursos, criando e passando a efetuar o pagamento em folha mensalmente da gratificação pelo desempenho de atividades complexas de Recursos Humanos, que estejam na atualidade no exercício de suas funções.

5.1.2. A gratificação corresponderá ao valor mínimo de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) e máximo de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais), conforme os critérios de desempenho legalmente estabelecidos ,ou, por aqueles que vierem a ser estabelecidos por acordo entre as partes.

52. Gratificação aos empregados da licitação

52.1. A Empresa se compromete no prazo máximo de 90 (noventa dias) a implementar e realizar estudos para a criação e implantação do pagamento de um valor a título de gratificação para os empregados que atuam no seu setor de licitação.

53. Revisão do Plano de Carreira Cargos e Salários (PCCS).

Santos, 27 de março de 2025.

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

**Reno Ale
Presidente**

**COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO DE SANTOS.
Antonio Carlos Silva Gonçalves**

Diretor Presidente

ANEXO I

I – A companheira comprovada de trabalhador solteiro, separado judicialmente, divorciado ou viúvo, que com ele viva a mais de cinco anos, ou dele tenha prole, poderá valer-se do disposto da Lei nº 5.478, de 25 de junho de 1968, enquanto não constituir nova união e desde que prove a necessidade.

Parágrafo único – Igual direto e nas mesmas condições é reconhecido ao companheiro de trabalhadora solteira, separada judicialmente, divorciada ou viúva.

II – Considera-se inscrição de dependente, para os efeitos deste Acordo Coletivo, o ato pelo qual o trabalhador qualifica perante a Companhia e decorre da apresentação de:

- a) Para cônjuge e filhos – certidões de casamento e nascimento;*
- b) Para companheira ou companheiro – documento de identidade e certidão de casamento com averbação de separação judicial ou divórcio, quando um dos companheiros, ou ambos, já tiveram sido casados, ou de óbito se for o caso;*
- c) Para dependente equiparado a filho – certidão judicial de tutela e, mediante declaração do trabalhador, em se tratando de enteado, certidão de nascimento do trabalhador e de nascimento de dependente;*

III – Para comprovação de vínculo e da dependência econômica, conforme o caso, podem ser apresentados o seguintes documentos, observados o disposto nos itens VI e VII:

- a) certidão de nascimento de filhos havido em comum;*
- b) certidão de casamento religioso;*
- c) declaração do imposto de renda do trabalhador, em que conste o interessado como seu dependente;*
- d) disposições testamentárias;*
- e) anotações constantes na Carteira Profissional – CP e/ou na Carteira de Trabalho e Previdência Social, feita pelo órgão competente;*
- f) declaração especial feita perante tabelião;*
- g) prova de mesmo domicílio;*
- h) prova de encargos domésticos evidentes da existência de sociedade e comunhão nos atos da vida civil;*
- i) procuração ou fiança reciprocamente outorgada;*

- j) *conta bancária conjunta;*
- k) *registro em associação de qualquer natureza, onde conste o interessado como dependente do trabalhador;*
- l) *anotação constante de ficha ou livro de registro de empregados;*
- m) *apólice de seguro da qual conste o trabalhador como instituidor do seguro e a pessoa interessada como sua beneficiária;*
- n) *ficha de tratamento em instituição de assistência médica, da qual conste o trabalhador como responsável;*
- o) *escritura de compra e venda de imóvel pelo trabalhador em nome do dependente;*
- p) *declaração não emancipação de dependente menor de 21 anos;*
- q) *quaisquer outros que possam levar a convicção do fato a comprovar.*

IV – O fato superveniente que importe em exclusão ou inclusão de dependente deve ser comunicado à Companhia, em 10 (dez) dias, com provas cabíveis.

V – O trabalhador casado está impossibilitado de realizar inscrição de companheira.

VI – Para comprovação de vínculo de companheira, ou companheiro, os documentos enumerados nas alíneas "a", "c", "d", "e", "f" e "m" do item III constituem, por si só, prova bastante e suficiente, devendo os demais ser considerados em conjunto de no mínimo três, corroborados, quando necessário, mediante justificação administrativa, processada junto a UREHU/UAJUR.

VII - No caso de enteado e tutelado, a prova de dependência econômica será feita por declaração do trabalhador firmado perante a Companhia, acompanhada de um dos documentos referidos das alíneas "c", "e", "f" e "n" do item III, que constituem, por si só, prova bastante e suficiente, devendo os documentos referidos nas alíneas "d", "g", "h", "i", "j", "l", "m", "o", e "p" serem considerados em conjunto de no mínimo três, corroborados, quando necessário, por justificação administrativa, junto a UREHU/UAJUR.

ANEXO II

As atividades externas de **fiscalização** serão realizadas na forma prevista na cláusula 28.8 do Acordo Coletivo, nos locais a seguir especificados:

I - Bairro Zona Noroeste:

1. O quadrilátero formado pelas vias: Caminho São Sebastião, Caminho da Capela, R. Haroldo de Camargo, R. Francisco Di Domenico e Nossa Senhora de Fátima;
2. O triângulo formado pelas vias: Av. Eleonor Roselvelt e Av. Gercino H. Caparelli e a Rua Francisco C. Pires;
3. Caminho São Jorge;
4. R. Gilberto Francisco Silva e imediações;
5. Nas vias no entorno do Cemitério da Filosofia (Saboó), Rua Flamínio Levy e Rua Maria Féa;
6. O quadrilátero formado pelas vias: Av. Martins Fontes, Av. Nossa Senhora de Fátima, Rua Ubatuba e Rua Itanhaém (exceto as Avs. Martins Fontes e Nossa Senhora de Fátima).

II- Av. Mário Covas

As atividades externas **de fiscalização e monitoramento** serão realizadas na forma prevista na cláusula 28.8 do Acordo Coletivo, nos locais abaixo especificados:

I – Morros do São Bento, do José Menino e da Penha;

II – Alemoa Industrial.