

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2027

Pelo presente instrumento, celebrado de um lado por **EMPRESA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO DE CAMPINAS S/A - EMDEC**, CNPJ 44.602.720/0001-00, estabelecida na Rua Dr. Salles Oliveira, 1028 - Vila Industrial - CEP 13035-270 - Campinas - SP, neste ato representada na forma do seu Estatuto Social, por seu Diretor-Presidente **VINICIUS ISSA LIMA RIVERETE**, doravante designada **EMPRESA**; e de outro lado por **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, estabelecido na Rua Jesuíno Pascoal, 51 - Santa Cecília - CEP 01224-050 - São Paulo - SP, neste ato representado por seu Presidente **RENO ALE**, doravante designado **SINDICATO**; tem justo e contratado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1

I - PRINCÍPIOS GERAIS

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

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

II - SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

2.1 - Piso Salarial

2.1.1 - A EMPRESA respeitará como piso salarial da categoria o valor de R\$ 2.703,84 (dois mil e setecentos e três reais e oitenta e quatro centavos) para carga horária mensal de 200 horas, a partir de 1º de maio de 2025.

2.2 - Reajuste Salarial

2.2.1 - A EMPRESA e o SINDICATO acordam com o reajuste salarial de 6% (seis por cento), a partir de 1º de maio de 2025, percentual este superior à reposição inflacionária no período de maio de 2024 a abril de 2025.

2.3 - Adiantamento Quinzenal

2.3.1 - A EMPRESA concederá adiantamento salarial quinzenal aos seus empregados, através de crédito bancário, no percentual de 40% (quarenta por cento) do salário nominal vigente no mês. Este adiantamento será efetuado no dia 15 (quinze) de cada mês, devendo ser efetuado no primeiro dia útil anterior quando o referido dia recair em sábado, domingo ou feriado.

2.4 - Data de Pagamento

2.4.1 - O crédito bancário dos salários de todos os empregados será efetuado no dia 30 (trinta) de cada mês, devendo ser efetuado no primeiro dia útil anterior, quando o referido dia recair em sábado, domingo ou feriado.

2.5 - 13º Salário

2.5.1 - O crédito bancário da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá corresponder a 50% (cinquenta por cento) do salário base, gratificação pessoal acumulada e gratificação de função, caso haja, será efetuado no dia 15/07, com pagamento no primeiro dia útil anterior, quando o referido dia recair em sábado, domingo ou feriado; ou a critério do empregado junto com o pagamento de férias, para períodos de descanso compreendidos entre fevereiro e outubro, desde que solicitado previamente na programação.

2.5.2 - O empregado que não desejar receber o crédito bancário da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário no dia 15/07 deverá manifestar oposição em período a ser informado pela EMPRESA.

2.5.3 - O crédito bancário da 2ª (segunda) parcela do 13º (décimo terceiro) salário será efetuado no dia 15/12, com pagamento no primeiro dia útil anterior, quando o referido dia recair em sábado, domingo ou feriado.

III - GRATIFICAÇÕES E ADICIONAIS

3.1 - Gratificação por Atividade Externa Exclusiva - Agente de Mobilidade Urbana, Oficial de Manutenção e Inspetor de Manutenção de Veículos

3.1.1 - Os Agentes de Mobilidade Urbana, os Oficiais de Manutenção e os Inspetores de Manutenção de Veículos que trabalharem exclusivamente em atividade externa, assim entendida aquela que se realize fora das dependências da EMDEC, ou seja, as atividades realizadas fora da Sede, do Departamento de Operação e Controle de Pátio, do Departamento de Inspeção Veicular, do Departamento de Implantação e Manutenção de Sinalização Horizontal e Vertical e do Departamento de Implantação e Manutenção de Sinalização Semafórica, receberão a Gratificação por Atividade Externa Exclusiva mensal de 9% (nove por cento) sobre a soma do Salário Base e da Gratificação Pessoal Acumulada (GPA).

3.1.2 - O pagamento da gratificação será devido desde que o empregado tenha trabalhado no mínimo 15 (quinze) dias externamente no mês de aferição.

3.1.3 - Caso o empregado deixe ou passe a exercer atividade externa exclusiva durante o mês de aferição, seja por transferência de área, afastamento por doença ou acidente do trabalho, o pagamento da gratificação será devido desde que o empregado tenha trabalhado, no mínimo, 15 (quinze) dias externamente.

3.2 - Adicional de Hora Extra

3.2.1 - A EMPRESA evitará ao máximo o trabalho em regime de horas extras e, para tanto, quando houver necessidade, fica acordada a prorrogação da jornada de trabalho, respeitando-se os limites legais, as quais serão remuneradas no mês subsequente à realização, juntamente com o pagamento mensal, de acordo com os seguintes critérios:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras trabalhadas em dias normais de trabalho do empregado;
- b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias de descanso semanal remunerado, observado seu respectivo regime de trabalho e escala semanal;
- c) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias normais de trabalho do empregado que exceder a 36^a (trigésima sexta) hora extra mensal, para os empregados com jornada semanal de 36 horas;
- d) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas, em dias normais de trabalho do empregado que exceder a 40^a (quadragésima) hora extra mensal, para os empregados com jornada semanal de 40 horas.

3.2.2 - Aos empregados que trabalharem em regime de horas extras fica assegurada a concessão de auxílio-refeição, obedecendo-se os seguintes critérios:

a) Nos dias de folga, 01 (um) auxílio-refeição, com o mesmo valor facial, para as horas extras trabalhadas entre a metade e a totalidade da jornada normal do empregado, e outro e único auxílio-refeição para as horas extras que excederem a totalidade da jornada normal do empregado, no mesmo dia.

b) Nos dias de expediente normal, 01 (um) auxílio-refeição, com o mesmo valor facial, para as horas extras trabalhadas, após atingir a segunda hora completa.

c) A EMPRESA creditará os mencionados auxílios no mês subsequente ao das horas extras realizadas, no último dia útil do mês, simultaneamente ao crédito mensal do pagamento de salário.

3.3 - Adicional de Tempo de Serviço (Progressão Salarial por Antiguidade)

3.3.1 - Os empregados de carreira da EMPRESA receberão, a cada mês de setembro, a título de antiguidade, 0,5% (meio por cento) ao ano sobre o salário-base, sem que seja incorporado ao salário, iniciando-se o pagamento de 0,5% (meio por cento) em setembro de 2015, aos empregados que possuam acima de 03 (três) anos de dedicação à EMPRESA.

3.3.2 - O pagamento será devido apenas a partir do 3º ano de dedicação do empregado à EMPRESA e excluirá empregados que somarem afastamentos superiores a 180 (cento e oitenta) dias nos últimos 12 (doze) meses, com exceção de: Licença Maternidade; Acidente de Trabalho e empregados licenciados para cumprimento de mandato de Dirigente Sindical.

3.3.3 - As cláusulas 3.3.1 e 3.3.2 apenas reproduzem na íntegra as diretrizes do Plano de Carreira, Cargos e Salários, tratando-se de verba de mesma natureza.

3.3.4 - Os anuênios já recebidos, no período anterior a 2009, continuam preservados, sem que sejam incorporados ao salário, percebidos a título de "Gratificação Pessoal Acumulada - GPA".

3.3.5 - A "Gratificação Pessoal Acumulada" citada no item anterior será reajustada de acordo com o índice de reajuste salarial.

3.4 - Adicional Noturno

3.4.1 - A EMPRESA pagará adicional noturno de 25% (vinte e cinco 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.

3.4.2 - Quando a jornada no período noturno se estender de forma extraordinária após as 05h00 do dia seguinte, o adicional noturno também será devido sobre as horas prorrogadas.

3.5 - Adicional de Periculosidade aos Motociclistas

5

3.5.1 - Em cumprimento ao §4º art. 193 da CLT, a EMPRESA se compromete a proceder da seguinte forma:

- a) Aos empregados motociclistas habituais, aqueles designados pelas respectivas áreas, será pago mensalmente o adicional integral, no importe de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base.
- b) Aos empregados motociclistas eventuais, quais sejam, aqueles que de forma não habitual conduzir motocicleta para o exercício de sua função, visando substituir empregados habituais que se ausentem por motivos de férias, afastamentos ou similares, o pagamento será efetuado por dia trabalhado com a utilização da motocicleta, cuja apuração se dará mediante a verificação dos acionamentos no decorrer do mês. O pagamento do adicional será realizado no mês subsequente à apuração.

3.5.2 - Com a regulamentação da Lei 14.684/2023, por meio da Portaria MTE nº 1.411/2025, em cumprimento ao artigo 193, inciso III, da CLT, será pago mensalmente o adicional de periculosidade sobre o salário base aos Agentes da Mobilidade Urbana com exposição a riscos de colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências, vedada a acumulação do previsto na cláusula 3.5.1, sendo pago somente o adicional no importe de 30% (trinta por cento).

3.6 - Adicional de Periculosidade aos Ciclistas

3.6.1 - Em analogia ao §4º art. 193 da CLT, por liberalidade da empresa, o adicional de periculosidade será estendido aos empregados designados a utilizar bicicleta, como meio de locomoção, para o exercício de suas funções, na seguinte forma:

- a) Aos empregados ciclistas habituais, aqueles designados pelas respectivas áreas, será pago mensalmente o adicional integral, no importe de 30% (trinta por cento) sobre o salário-base.

3.6.2 - Com a regulamentação da Lei 14.684/2023, por meio da Portaria MTE nº 1.411/2025, em cumprimento ao artigo 193, inciso III, da CLT, será pago mensalmente o adicional de periculosidade sobre o salário base aos Agentes da Mobilidade Urbana com exposição a riscos de colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências, vedada a acumulação do previsto na cláusula 3.6.1, sendo pago somente o adicional no importe de 30% (trinta por cento).

3.7 - Adicional de Periculosidade - Agentes de Segurança Patrimonial

3.7.1 - Por liberalidade, a EMPRESA, em consenso com o Sindicato, iniciou o pagamento do adicional de periculosidade aos empregados ocupantes do cargo Agente de Segurança Patrimonial, a partir do dia 1º de junho de 2015, passando assim, a partir dessa data, o adicional de periculosidade no importe de 30% sobre o salário base a fazer parte da remuneração desses empregados.

3.8 - Substituição Temporária

3.8.1 - Quando um empregado vier a substituir outro que perceba salário superior, o mesmo terá garantido igual salário ao do cargo/função substituída a partir do primeiro dia da substituição e enquanto esta perdurar, conforme dispõe a Súmula 159 do TST.

3.8.2 - Toda substituição somente poderá ocorrer após ser documentada e assinada pelo Diretor da área solicitante com a respectiva autorização do Diretor Presidente.

3.9 - Gratificação por operação de empilhadeira

3.9.1 - Por liberalidade da empresa, a partir de 1º agosto de 2025, será paga gratificação mensal no percentual de 20% (vinte por cento), aos Oficiais de Manutenção do Departamento de Operação e Controle de Pátio que operarem empilhadeira no exercício de suas atribuições, com a devida capacitação em curso de formação/aperfeiçoamento específico para este fim.

3.10 - Gratificação de Controle Operacional

3.10.1 - Será paga gratificação no percentual de 18,48% (dezoito vírgula quarenta e oito por cento) exclusivamente aos Agentes de Mobilidade Urbana lotados no Processo de Central de Monitoramento de Operações e Processo de Controle Operacional que atuarem na operação via rádio comunicação na central de trânsito e transporte.

IV - BENEFÍCIOS E AUXÍLIOS

4.1 - Programa de Participação nos Resultados

4.1.1 - A EMPRESA compromete-se a aplicar o índice de 11,76% (onze vírgula setenta e seis por cento) sobre os resultados do Programa de Participação nos Resultados – PPR, totalizando o valor integral para o ciclo de janeiro de 2026 a dezembro de 2026 o montante de R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais).

4.1.2 - O pagamento será efetuado em 2 (duas) etapas, sendo 50% do valor em julho de 2026 e 50% do valor em janeiro de 2027, desde que atingidas todas as metas estabelecidas em normativo, havendo o pagamento proporcional em caso de não atingimento integral das metas.

4.1.3 - A título de Contribuição Negocial do PPR, a EMPRESA reterá o percentual de 5% (cinco por cento) do valor a ser recebido pelos empregados e repassará ao SINDICATO, quando expressamente autorizado pelo empregado.

4.2 - Auxílio-Alimentação

4.2.1 - A partir de 1º de maio de 2025, a EMPRESA fornecerá aos seus empregados que estiverem prestando serviços, auxílio-alimentação para aquisição de alimentos em cartão magnético que será carregado mensalmente, no valor de R\$ 930,47 (novecentos e trinta reais e quarenta e sete centavos), equivalente a um reajuste de 12,85% (doze vírgula oitenta e cinco por cento).

4.2.2 - A recarga mensal será efetuada com 03 (três) dias úteis de antecedência da data do pagamento estabelecida na cláusula 2.4. Excepcionalmente no mês de dezembro, a recarga será efetuada no dia 20, antecipada para o primeiro dia útil anterior, quando o referido dia recair em sábado, domingo ou feriado.

4.2.3 - O benefício previsto nesta cláusula poderá, a critério da EMPRESA e do SINDICATO, salvo determinação legal, ser substituído pelo fornecimento de cesta básica.

4.2.4 - O benefício previsto nesta cláusula será estendido aos empregados em gozo de férias e aos empregados afastados pelo INSS e em percepção do respectivo auxílio-doença previdenciário, bem como aos empregados aposentados em afastamento médico, limitado ao período de 12 (doze) meses a contar da data do afastamento médico.

4.2.4.1 - Aos empregados em afastamento médico por doenças graves, aquelas previstas no rol de enfermidades que possibilitam o saque do FGTS, será recarregado mensalmente o

cartão de auxílio-alimentação, no montante equivalente ao valor facial de 2 (duas) cargas mensais de auxílio-refeição, enquanto perdurar o referido afastamento.

4.2.4.2 - Aos empregados em afastamento médico por acidente de trabalho, será recarregado mensalmente o cartão de auxílio-alimentação, no montante equivalente ao valor facial de 1 (uma) carga mensal de auxílio-refeição.

4.2.5 - O limite do pagamento do benefício previsto nesta cláusula será de 36 (trinta e seis) meses para os empregados afastados em razão de acidente de trabalho ou doença profissional e que estejam em percepção do respectivo auxílio previdenciário.

4.2.6 - A concessão do presente benefício não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração do empregado, nos termos da Lei 6.321/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05/1991.

4.2.7 - Caso a inflação acumulada, com base no INPC do IBGE, antes do próximo período de negociação salarial ultrapasse 25% (vinte e cinco por cento), a EMPRESA se compromete a abrir negociação exclusivamente para discutir essa cláusula.

4.2.8 - Será fornecido aos empregados que estiverem prestando serviços à EMPRESA o auxílio-alimentação de retorno de férias no valor de R\$ 930,47 (novecentos e trinta reais e quarenta e sete centavos), que será devido uma única vez por período aquisitivo e concedido integralmente no primeiro período de gozo, em caso de fracionamento das férias, sem a possibilidade de aplicação do que dispõe a Cláusula Opção de Carregamento Diferenciado dos Cartões Auxílio-Alimentação e Auxílio-Refeição.

4.3 - Auxílio-Refeição

4.3.1 - A partir de 1º de maio de 2025, o valor facial do auxílio-refeição passará a ser de R\$ 1.649,82 (um mil, seiscentos e quarenta e nove reais e oitenta e dois centavos), equivalente a um reajuste de 12,85% (doze vírgula oitenta e cinco por cento), correspondente a 23 (vinte três) dias, tendo como valor diário de referência o montante de R\$ 71,73 (setenta e um reais e setenta e três centavos) que será fornecido a todos os empregados em cartão magnético, recarregado mensalmente, com desconto de R\$ 16,49 (dezesseis reais e quarenta e nove centavos), para todas as faixas salariais, desconto este que equivale a 1% (um por cento) do valor do benefício.

4.3.2 - A recarga mensal será efetuada com 03 (três) dias úteis de antecedência da data do pagamento estabelecida na cláusula 2.4. Excepcionalmente no mês de dezembro, a recarga será efetuada no dia 20, antecipada para o primeiro dia útil anterior, quando o referido dia recair em sábado, domingo ou feriado.

4.3.3 - O benefício previsto nessa cláusula será estendido aos empregados em gozo de férias, mesmo que proporcionais.

4.3.4 - A concessão do presente benefício, não terá natureza salarial e não se integrará à remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/1976, regulamentada pelo Decreto nº 05/1991.

4.3.5 - Estão excluídos desse benefício, os empregados com os seguintes afastamentos:

- a) previdenciário por doença ou acidente de trabalho;
- b) licença sem vencimentos;
- c) licença maternidade;

4.3.6 - Não haverá a possibilidade de aplicação do que dispõe a Cláusula Opção de Carregamento Diferenciado dos Cartões Auxílio-Alimentação e Auxílio-Refeição para os valores do auxílio-refeição decorrentes da realização de horas extras.

4.4 - Opção de Carregamento Diferenciado dos Cartões de Auxílio-Alimentação e Auxílio-Refeição

4.4.1 - A EMPRESA facultará aos empregados o carregamento diferenciado da somatória dos valores dos cartões de Auxílio-Alimentação e Auxílio-Refeição. A opção pelo carregamento diferenciado será semestral, realizada nos meses de fevereiro e agosto de cada ano e sempre deverá contemplar múltiplos de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a somatória dos benefícios.

4.5 - Convênio Médico

4.5.1 - A EMPRESA manterá convênio médico, nos moldes dos planos regulamentados pela ANS (Agência Nacional de Saúde), com a participação do empregado no custeio do plano.

4.5.1.1 - A EMPRESA se compromete a prever em próximo contrato de Plano de Saúde a realização de pesquisa de satisfação a ser realizada pela contratada junto aos beneficiários.

4.5.2 - A participação dos empregados no custeio do convênio médico obedecerá, como referência, a seguinte tabela:



PLANO HOSPITAL SAMARITANO-REAJUSTE SALARIAL							
TABELA DE DESCONTOS - NOVO CONTRATO/2025				COLETIVO R\$ 268,58		PRIVATIVO R\$ 403,21	
Faixas Salariais			Percentuais	Empregado	EMDEC	Empregado	EMDEC
Até	R\$ 2.703,80		10,00%	R\$ 26,86	R\$ 241,72	R\$ 40,32	R\$ 362,89
De	R\$ 2.703,81 a R\$ 3.888,43		15,00%	R\$ 40,29	R\$ 228,29	R\$ 60,48	R\$ 342,73
De	R\$ 3.888,44 a R\$ 4.910,00		20,00%	R\$ 53,72	R\$ 214,86	R\$ 80,64	R\$ 322,57
De	R\$ 4.910,01 a R\$ 6.292,45		22,50%	R\$ 60,43	R\$ 208,15	R\$ 90,72	R\$ 312,49
De	R\$ 6.292,46 a R\$ 8.192,48		25,00%	R\$ 67,15	R\$ 201,44	R\$ 100,80	R\$ 302,41
De	R\$ 8.192,49 a R\$ 9.484,74		30,00%	R\$ 80,57	R\$ 188,01	R\$ 120,96	R\$ 282,25
De	R\$ 9.484,75 a R\$ 10.809,06		35,00%	R\$ 94,00	R\$ 174,58	R\$ 141,12	R\$ 262,09
De	R\$ 10.809,07 a R\$ 16.196,86		40,00%	R\$ 107,43	R\$ 161,15	R\$ 161,28	R\$ 241,93
Acima de	R\$ 16.196,87		50,00%	R\$ 134,29	R\$ 134,29	R\$ 201,61	R\$ 201,61

4.5.3 - O valor do custeio será calculado pelo custo médio por vida de cada tipo de atendimento, Coletivo ou Executivo, conforme contrato vigente.

4.5.4 - O valor do custeio será calculado considerando uma única operadora, mas poderá ser revisto/alterado caso seja(m) credenciada(s) outra(s) operadora(s) de plano de saúde.

4.5.5 - Fica garantida ao empregado dispensado sem justa causa, a permanência no Plano de Saúde pelo prazo de 90 (noventa) dias, sem ônus e nas mesmas condições anteriormente pactuadas.

4.5.6 - Em caso de falecimento do empregado, seus dependentes legais terão direito, sem ônus, a 120 (cento e vinte) dias de utilização do Convênio Médico;

4.5.7 - Em caso de afastamento previdenciário por auxílio-doença, acidente de trabalho ou doença profissional, a EMPRESA custeará integralmente a partir da data de aprovação em assembleia, o valor do convênio médico do empregado, bem como de seus dependentes, enquanto perdurar o afastamento, sendo considerado para custeio os meses em que o afastamento do empregado perdurar durante a totalidade dos dias do respectivo mês.

4.6 - Complementação do Auxílio Previdenciário

4.6.1 - Ao empregado afastado pela Previdência Social, será pago, a título de complementação, a importância equivalente a 60% (sessenta por cento) da diferença entre seu salário nominal e o valor do auxílio previdenciário percebido, obedecidas as demais regras desta cláusula.

4.6.2 - O complemento será devido pelo período de 09 (nove) meses a contar da data do afastamento médico para os casos de auxílio-doença.

4.6.3 - Na hipótese de novo afastamento no prazo inferior a 04 (quatro) meses trabalhados, contados da alta médica do último afastamento, as razões do novo afastamento serão avaliadas, tanto pelo Serviço Social, como pelo Serviço Médico da EMPRESA, para concessão ou não da complementação prevista no item 2 desta cláusula.

4.6.4 - Ao empregado que se afastar por doença profissional ou em decorrência de Acidente de Trabalho, o complemento será devido pelo período de 36 (trinta e seis) meses, transcorrido este prazo e, dependendo da avaliação do caso pelo Serviço Médico, a EMPRESA prorrogará esta complementação por tempo a ser definido.

4.6.5 - A complementação prevista nesta cláusula será creditada em folha de pagamento, conforme previsto na Cláusula Data de Pagamento. Para tanto, o empregado afastado deverá apresentar à EMPRESA a Carta de Concessão / Memória de Cálculo do Benefício e, mensalmente, até o dia 20 de cada mês, o extrato de pagamento do benefício pela Previdência ou o Histórico de Créditos emitido pelo INSS.

11

4.7 - Auxílio Funeral

4.7.1 - A EMPRESA reembolsará, podendo adiantar, até o limite de 05 (cinco) salários-mínimos, piso nacional vigente, as despesas decorrentes do funeral do empregado e de seus dependentes, desde que atendam aos mesmos critérios de vinculação ao convênio médico contratado pela empresa.

4.7.2 - O reembolso das despesas estabelecidas nessa cláusula, será feito mediante apresentação de nota fiscal e/ou recibo de pagamento autônomo - RPA.

4.8 - Auxílio Creche

4.8.1 - A EMPRESA reembolsará mensalmente às mães empregadas, auxílio creche e/ou transporte no valor de até 01 (um) salário-mínimo, piso nacional vigente, por filho, incluindo os legalmente adotados, até o mês em que a criança completar 07 (sete) anos de idade, mediante a apresentação de cópia de contrato e comprovantes oficiais de pagamento de creche, instituição ou prestador de serviço análogo, de livre escolha da empregada.

a) O benefício se estenderá ao pai empregado, desde que ele possua a guarda legal da criança, emitida pelo Poder Judiciário, bem como às avós empregadas que possuam a guarda legal e definitiva da criança, mediante acompanhamento periódico do Serviço Social da empresa.

b) O comprovante referente ao transporte deverá ser de transportador escolar devidamente credenciado pelo Poder Público;

c) O benefício se estenderá durante o período de gozo de férias;

d) O benefício se estenderá durante o período de percepção de auxílio previdenciário, limitado ao período de 06 (seis) meses, a contar da data do afastamento médico;

e) No caso de criança com até 06 (seis) meses completos, as despesas com creche serão reembolsadas integralmente até o limite do benefício.

4.8.2 - A EMPRESA reembolsará mensalmente às empregadas e aos empregados, limitado a 02 (dois) salários-mínimos, piso nacional vigente, as despesas com instituição de ensino ou prestador de serviço análogo, transporte, nos mesmos termos da alínea “b” do item 4.8.1, e/ou material didático, assim entendido como livros e apostilas de sistema de ensino pedagógico, mediante a apresentação de cópia de contrato e comprovantes oficiais de pagamento, para educação de filhos dependentes legais, enquadrados por laudo médico, que necessitem de ensino especial, sem limite de idade.

4.8.2.1 - Para a validação do reembolso vinculado às despesas com a instituição de ensino será considerado o conjunto de aprendizagens essenciais, nos termos definidos pela Base Nacional Comum Curricular (BNCC), amparado na Lei 9.394/1996 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), bem como o conjunto de ações complementares ou suplementares previstas na Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e nas Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, que visem ao pleno desenvolvimento da pessoa com deficiência, promovendo seu desenvolvimento motor, cognitivo, emocional e social, para o exercício da cidadania e inclusão no mundo do trabalho.

4.8.2.2 - As solicitações de reembolso de curso online, vinculados ao ensino pedagógico, deverão ser apresentadas com as Declarações de Regularidade de forma eletrônica emitida pelo MEC. No caso de formações iniciais e continuadas (cursos livres), mediante análise acerca da idoneidade da instituição.

4.8.2.3 - Para fins de transparência e controle, a empresa poderá solicitar a apresentação de certificado de conclusão, declaração de frequência ou certificado de participação emitidos pela instituição de ensino, com o objetivo exclusivo de verificar o uso regular do benefício, excetuada qualquer exigência de desempenho, respeitadas as particularidades pedagógicas das pessoas com deficiência.

4.8.3 - Os comprovantes deverão ser entregues pelos beneficiários até o dia 18 (dezoito) do mês em curso para serem reembolsados em folha de pagamento, no prazo previsto na Cláusula Data de Pagamento.

4.8.4 - Será constituído Grupo de Estudo Bipartite para avaliação de necessidade e viabilidade para concessão de auxílio creche para pais empregados.

4.9 - Previdência Privada, Fundo de Amparo ao Empregado e Seguro de Vida

4.9.1 - A EMPRESA credenciará instituições financeiras para que os empregados possam contratar, individualmente, plano de Previdência Privada, com débito em folha de pagamento.

4.9.2 - A Comissão Bipartite para verificação junto às instituições financeiras quanto aos planos existentes de Previdência Privada, Fundo de Amparo ao Empregado e Seguro de Vida, nomeada por ato conjunto da EMPRESA e SINDICATO permanecerá ativa até a conclusão dos trabalhos.

13

4.10 - Convênio Papelaria

4.10.1 - A EMPRESA manterá aberto credenciamento com papelarias para aquisição de material escolar pelos empregados, mediante débito das despesas em folha de pagamento, respeitando-se o valor máximo de R\$ 527,00 (quinhentos e vinte e sete reais) ao mês.

4.11 - Convênio Farmácia

4.11.1 - A EMPRESA manterá aberto credenciamento com farmácias e drogarias para aquisição de medicamentos pelos empregados, mediante débito das despesas em folha de pagamento, respeitando-se o valor máximo de R\$ 612,47 (quinhentos e doze reais e quarenta e sete centavos) ao mês.

4.11.2 - Ao empregado e àqueles que vivam legalmente sob sua tutela e que forem portadores do vírus HIV, acometidos por Câncer ou dependentes químicos, a EMPRESA contatará os órgãos competentes para viabilizar o tratamento.

4.11.3 - Nos casos de doenças crônicas, a EMPRESA parcelará as despesas com medicamentos mediante apresentação de Laudo Médico.

4.12 - Convênio com Instituições de Ensino

4.12.1 - A EMPRESA providenciará e manterá aberto credenciamento com instituições de ensino fundamental, médio e universitário para fins de viabilizar descontos nas mensalidades para empregados e dependentes.

4.13 - Convênio com Academias

4.13.1 - A EMPRESA providenciará e manterá aberto credenciamento com academias de ginástica/musculação para fins de viabilizar descontos nas mensalidades/anuidades para empregados e dependentes.



4.13.2 - A EMPRESA se compromete a elaborar estudo e levantamento de interesse para contratação de plataforma de bem-estar que englobe atividades físicas, saúde mental, nutrição e qualidade do sono.

4.14. - Auxílio Combustível

4.14.1 - Será constituído Grupo de Estudo Bipartite para verificar viabilidade e necessidade de auxílio combustível para empregados que trabalham durante a madrugada.

14

V - RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

5.1 - Processo Seletivo para Funções de Liderança

5.1.1 - A EMPRESA, sempre que necessário, realizará processo de seleção, para a função gratificada de Líder de Equipe Operacional, conforme estabelecido no Comunicado do Presidente 038/2017 e respectivo normativo, a saber:

1. Âmbito da aplicação

A Gratificação de Função para Líder de Equipe Operacional será concedida exclusivamente a empregados de carreira que vierem a ser nomeados pela Direção da Empresa para exercer atribuições de supervisão de equipes e serviços, em áreas operacionais. A nomeação para ocupar esta função deverá atender a caracterização determinada neste normativo e observar os procedimentos de requisição e aprovação estabelecidos.

2. Vigência

A implantação da nova metodologia da Gratificação de Função para Líder de Equipe Operacional, conforme disposto em Comunicado do Presidente, terá vigência a partir de 1º/06/2017.

3. Pré-requisitos para a concessão da função gratificada

- ✓ Ser empregado de carreira (concurado)
- ✓ Ter subordinados sob sua liderança
- ✓ Ter o mesmo cargo de seus subordinados
- ✓ Ter no mínimo 3 anos de dedicação à empresa
- ✓ Ter no mínimo 80% de resultado na última Avaliação de Desempenho
- ✓ A área deverá apresentar hierarquia compatível para nomeação de um Líder, não podendo ser a liderança em linha, mas sim em pirâmide. Ou seja, as áreas devem

ter divisão de atividades e de equipes para comportar um ou mais Líderes, além do Gerente de Departamento/Divisão.

4. Forma de remuneração

A gratificação será aplicada em forma de percentual, correspondendo a 40% do salário nível Sênior, step inicial, do cargo do empregado indicado para a ocupação da função, não sendo incorporada ao salário-base, no entanto, integrando a remuneração para todos os fins.

Este valor será reajustado através dos índices pactuados em Acordo Coletivo de Trabalho, aplicados a todos os salários da empresa.

5. Concessão da Gratificação

5.1 Procedimento de Requisição da Gratificação

O requerimento para designação e indicação de empregado para recebimento da Gratificação de Função para Líder de Equipe Operacional deverá ser realizado através de memorando a ser encaminhado à Divisão de Recursos Humanos, no qual deverão constar os dados do empregado (matrícula, nome e cargo), área interessada, justificativa para a nomeação, atribuições a serem exercidas pelo cargo de liderança, bem como quantidade e dados dos subordinados (matrícula, nome e cargo).

A requisição deverá ser assinada pelo Gerente de Divisão imediato do empregado com a anuência do Diretor da Área e encaminhada à Divisão de Recursos Humanos.

5.2 Análise e Aprovação

A Divisão de Recursos Humanos (DFH) se incumbirá da análise inicial quanto à aplicabilidade.

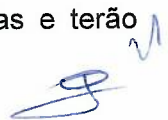
Após parecer da DFH, a requisição será remetida à Diretoria Administrativa e Financeira e à Presidência para aprovação final.

Após aprovação, a requisição será devolvida à Divisão de Recursos Humanos para providências quanto ao pagamento.

5.3 Pagamento da Gratificação

O início do pagamento da gratificação se dará no mês de aprovação da documentação, quando recebida pela Divisão de Recursos Humanos até o dia 20 do respectivo mês.

Solicitações aprovadas e recebidas após esta data serão implementadas e terão vigência no mês subsequente ao recebimento.”



5.2 - Readaptação Funcional

5.2.1 - Aos empregados vitimados por acidente do trabalho e/ou doença do trabalho que resulte em redução da capacidade profissional devidamente certificada pelo INSS, será assegurada a readaptação em função compatível ao seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida, ou das demais garantias deste Acordo Coletivo de Trabalho.

5.2.2 - A EMPRESA providenciará transporte para remoção de seus empregados nos casos de acidente do trabalho, bem como no desenvolver do tratamento, caso resulte do acidente do trabalho, impossibilidade física de locomoção.

5.3 - Empregado em Percepção de Auxílio-Doença - Garantia Provisória de Emprego

5.3.1 - Serão assegurados emprego e salário ao empregado em percepção de auxílio-doença, por um período igual ao do afastamento quando do seu retorno ao trabalho.

5.3.2 - Essa garantia está limitada a um período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

5.3.3 - Estão excluídos desta garantia os ocupantes de cargos da estrutura executiva da EMPRESA, que ingressaram através de livre nomeação do Diretor Presidente.

5.4 - Empregado em vias de Aposentadoria - Garantia Provisória de Emprego

5.4.1 - Será garantido emprego e salário aos empregados que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e com mínimo de 02 (dois) anos de trabalho prestado na EMPRESA. Esta garantia somente será concedida se o empregado comprovar, através de documentação própria, que atende aos prazos mínimos exigidos para a sua aposentadoria.

5.4.2 - Estão excluídos desta garantia os ocupantes de cargos da estrutura executiva da EMPRESA, que ingressaram através de livre nomeação do Diretor Presidente.

5.4.3 - O desligamento de empregado posterior ao início da percepção da aposentadoria, ressalvados os desligamentos compulsórios em cumprimento à legislação (EC 103/2019), poderá ocorrer:

a) a pedido;

b) a critério da EMPRESA e, desde que ocorra sem justa causa, o empregado receberá todos os direitos assegurados pela legislação trabalhista, bem como fará jus ao recebimento da multa de 40% (quarenta por cento) a título de FGTS e aviso prévio.

5.5 - Empregadas Gestantes e Adotantes - Garantia Provisória de Emprego

5.5.1 - Serão assegurados emprego e salário à mãe gestante e/ou adotante de criança ou adolescente, por 180 dias contados a partir do início da licença maternidade ou da data oficial de adoção da criança e/ou adolescente.

5.6 - Relações Homoafetivas

5.6.1 - A EMPRESA reconhecerá as relações homoafetivas de seus empregados(as), considerando para efeitos legais de dependência as mesmas condições de cônjuge, desde que documentada pelo(a) empregado(a), conforme legislação vigente.

5.7 - Transferência de Área

5.7.1 - A EMPRESA notificará por escrito ao empregado, com um prazo mínimo de 03 (três) dias úteis de antecedência, quando o mesmo for transferido de área em caráter permanente.

5.7.2 - Este procedimento não se aplica às situações emergenciais.

5.7.3 - A EMPRESA assegurará à empregada gestante, o imediato remanejamento para outro local de trabalho, quando no local de origem houver a possibilidade de estar exposta a quaisquer condições insalubres ou perigosas.

5.7.3.1 - A EMPRESA manterá o pagamento dos adicionais de periculosidade, insalubridade e gratificação por atividade externa para as mães gestantes que já estavam em percepção do(s) referido(s) adicional(is) antes da gravidez, ainda que sejam remanejadas para outro local de trabalho conforme previsto no item 5.7.3.

5.8 - Acesso à informação para todos os empregados

5.8.1 - A EMPRESA divulgará informações institucionais aos seus empregados através de murais, intranet, e-mail corporativo, quando houver, e, mediante autorização expressa do empregado nos termos da LGPD, por WhatsApp.

5.9 - Documentos Legais

5.9.1 - Sempre que solicitado formalmente pelo empregado, a EMPRESA fica obrigada a providenciar em tempo hábil toda a documentação exigida por lei, ou seja: Formulário do INSS, Carta de Referência, Atestado de Afastamento e Salários (AAS) e todo e quaisquer documentos decorrentes do vínculo laboral, firmados na sua vigência.

5.9.2 - A EMPRESA dará aos empregados acesso ao conjunto de dados e informações de sua ficha de registro, assim como os assentamentos funcionais e avaliações de desempenho a ele relativas, contidas no registro, desde que formalmente solicitados pelo empregado.

5.9.3 - Na área médica, estarão disponíveis aos empregados as informações de seu prontuário médico, ficha médica ou similar, desde que formalmente solicitados pelo empregado.

5.10 - Instrumentos de Trabalho

5.10.1 - A EMPRESA fornecerá aos empregados, a seu critério, os instrumentos de trabalho próprios à execução das atribuições das funções exercidas, ficando estes responsáveis pela correta utilização dos instrumentos. Em caso de extravio, mau uso ou danos, serão cobrados dos empregados os valores correspondentes aos custos da reposição.

5.10.2 - Fica isento da cobrança o empregado que, comprovadamente, sofrer roubos ou furtos.

5.11 - Uniformes, Roupas Profissionais e EPI's

5.11.1 - A EMPRESA fornecerá gratuitamente uniformes, roupas profissionais ou equipamentos necessários à proteção individual do empregado, quando a atividade assim o exigir, ou quando for, por ela, exigido na prestação de serviços:

a) Os uniformes, roupas profissionais e equipamentos de proteção individual obedecerão aos princípios de ergonomia, bem como a NR-6, e durante o processo de aquisição a EMPRESA se compromete a consultar o SESMT;

b) A entrega do novo uniforme implicará na devolução do usado;

c) Em caso de demissão, o empregado deverá devolver à empresa o uniforme e os equipamentos de proteção individual recebidos, sob pena de sofrer desconto da importância correspondente ao valor do uniforme em sua rescisão contratual.

5.11.2 - Fica isento do disposto nas letras "b" e "c" da Cláusula Uniformes, Roupas Profissionais e EPI's o empregado que, comprovadamente, sofrer roubos ou furtos.

5.11.3 - Fica isento de punição o empregado que, pela falta comprovada de uniforme e/ou roupa profissional para troca, em razão de indisponibilidade momentânea por parte da EMPRESA, estiver realizando suas atividades laborais sem o respectivo uniforme ou roupa profissional.

5.11.4 - A EMPRESA autorizará a utilização de bermudas pelos empregados de áreas administrativas, mediante a estipulação de regras pela Diretoria Executiva, em conjunto com o SESMT e a CIPA, a serem publicadas através de normativo interno.

5.11.5 - A EMPRESA se compromete a estudar a viabilidade de adicionar bermuda dentre as peças fornecidas para o uniforme dos Agentes da Mobilidade Urbana em próximo processo licitatório.

19

5.12 - Descontos

5.12.1 - A EMPRESA não efetuará quaisquer descontos nos salários dos empregados em razão de assalto, roubo, quebra de veículos, reposição de peças gastas/quebradas, acessórios ou avarias ao patrimônio da EMPRESA ou de terceiros, ressalvadas as hipóteses previstas em Lei ou ocorrência em que a despesa foi decorrente de responsabilidade direta e comprovada do empregado, mediante apuração por Comissão de Sindicância, em caso de controvérsia.

5.12.1.1 - Caso a responsabilidade do empregado seja identificada/apurada, o desconto para ressarcimento não poderá ultrapassar 10% (dez por cento) do salário-base mensal do empregado, até a quitação total do valor devido.

5.12.1.2 - Em caso de rescisão contratual o saldo devedor será integralmente deduzido das verbas rescisórias.

5.12.2 - A EMPRESA efetuará descontos nos salários dos empregados de cotas parte, empréstimos ou financiamento de cooperativas de crédito ou habitacional, desde que expressamente autorizado pelos empregados e haja saldo suficiente para os referidos descontos.

5.12.3 - A EMPRESA efetuará descontos nos salários dos empregados das mensalidades associativas, convênios, bem como outras taxas definidas por Lei ao respectivo SINDICATO profissional, realizando os respectivos repasses em até 5 (cinco) dias após a efetivação dos descontos.

5.12.4 - O valor dos descontos fica limitado a 70% do salário, conforme OJ 18, da SDC, do C. TST.

5.13 - Multas de Trânsito

5.13.1 - A EMPRESA assim que notificada da multa de trânsito, enviará a notificação à área responsável pela utilização do veículo, que a apresentará ao empregado condutor, dentro do prazo previsto para recurso no Código de Trânsito Brasileiro. O empregado condutor,

responsável pela infração, poderá solicitar a interposição de recurso apresentando seus documentos no prazo de cinco dias úteis.

5.13.2 - Enquanto não houver decisão do recurso impetrado em primeira instância, a EMPRESA não poderá efetuar qualquer desconto dos empregados a título de ressarcimento.

5.13.3 - Após a decisão administrativa, se ficar caracterizada que a responsabilidade é do empregado condutor, o desconto referente ao valor da multa deverá ser parcelado, obedecendo-se os seguintes requisitos:

a) o valor das parcelas não será inferior a 28 (vinte e oito) UFIC's (Unidade Fiscal de Campinas);

b) o número máximo de parcelas não poderá exceder a 12 (doze).

5.13.4 - No caso de rescisão de contrato de trabalho do empregado será efetuado o desconto referente à multa questionada em recurso, aguardando-se a decisão. Se esta for favorável ao ex-empregado, a EMPRESA o ressarcirá no valor atualizado.

5.14 - Assistência Jurídica

5.14.1 - A EMPRESA prestará assistência jurídica gratuita aos seus empregados que dela necessitarem, em razão de fatos ocorridos no exercício das atividades profissionais, quando a serviço da EMPRESA, inclusive no acompanhamento de inquérito policial e processos decorrentes.

5.15 - Publicidade

5.15.1 - Fica assegurado ao empregado o direito do anonimato em campanhas publicitárias, sem que este fato seja considerado falta disciplinar.

5.16 - Penalidades Disciplinares

5.16.1 - Ficam vedadas as aplicações das penas de advertência e suspensão nos casos de pequenas faltas. Ocorrendo motivo para suas aplicações, inclusive justa causa, o respectivo aviso deverá ser feito por escrito, com registro do fato gerador, sob pena de presumir-se ser a penalidade imotivada.

5.17 - Rescisão de Contrato de Trabalho

5.17.1 - Será facultado aos empregados a opção de realizar a formalização da rescisão nas dependências da empresa; ou realizar a formalização na sede do sindicato, com o

consequente desconto de 1% de seu salário-base, quando se tratar de empregados não sindicalizados, desde que haja expressa anuência dos colaboradores. Aos empregados sindicalizados não haverá desconto. A EMPRESA deverá agendar a homologação da rescisão com, no mínimo, 03 (três) dias de antecedência, por escrito, e deverá remeter, com 24 horas de antecedência a data agendada, cópia do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

5.17.1.1 - O repasse do desconto de 1% (um por cento) de seu salário base, quando anuído pelo empregado será efetuado pela EMPRESA ao SINDICATO até 5º (quinto) dia útil do mês subsequente à efetivação do desconto.

5.17.2 - O crédito bancário do saldo de salário do mês vencido, será efetuado na data de pagamento conforme Cláusula Data de Pagamento, na hipótese em que a data prevista para liquidação das verbas rescisórias seja posterior àquela.

5.17.3 - Em caso de morte, não serão descontados das verbas rescisórias os valores de auxílio-alimentação e auxílio-refeição referentes à última recarga já efetuada ao empregado.

5.17.4 - Será constituído um Grupo de Estudo Bipartite para analisar viabilidade e legalidade do pagamento de multa de 40% do FGTS ou alternativas, na ocorrência de desligamento por aposentadoria compulsória pautada na EC 103/2019 ou por morte.

5.18 - Plano de Carreiras, Cargos e Salários

5.18.1 - A EMPRESA se compromete a dar prosseguimento à revisão do Plano de Carreiras, Cargos e Salários, em conjunto com a comissão bipartite, até a conclusão dos trabalhos.

5.19 - Bicletário

5.19.1 - A EMPRESA disponibilizará aos empregados, em suas dependências, bicicletário equipado com baias para bicicletas e armários para guarda de equipamentos dos ciclistas.

VI - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

6.1 - Jornada de Trabalho

6.1.1 - A duração normal da jornada de trabalho na EMPRESA será de 40 (quarenta) horas semanais, limitada a 200 (duzentas) horas mensais.

6.1.1.1 - Excetuam-se à cláusula 6.1.1, os Agentes da Mobilidade Urbana e Controladores de Trânsito e Transporte cuja jornada será de 36 horas semanais, limitada a 180 (cento e oitenta) horas mensais, bem como determinados cargos do SESMT, cuja carga horária estabelecida em contrato de trabalho é inferior a 40 horas semanais.

6.1.2 - Aos Agentes da Mobilidade Urbana, que compõem as equipes de atuação em operação de trânsito e transporte, será atribuída a escala de trabalho com o ciclo 6x1, 6x1, 5x2.

22

6.1.3 - A EMPRESA continuará respeitando as jornadas especiais de trabalho hoje vigentes.

6.2 - Flexibilidade no Horário de Almoço

6.2.1 - A EMPRESA possibilitará a flexibilidade no horário de almoço, por um período de 1 (uma) hora até 2 (duas) horas de intervalo, quando for necessário ao empregado, desde que as respectivas horas sejam compensadas no mesmo dia e que haja anuência do respectivo gestor.

6.2.2 - A EMPRESA facultará ao empregado a possibilidade de reduzir o intervalo intrajornada para, no mínimo, 30 (trinta) minutos, com a conseqüente antecipação do término da jornada diária, desde que haja anuência do respectivo gestor.

6.3 - Compensação de Pontos Facultativos

6.3.1 - A EMPRESA divulgará no início de cada ano o calendário e respectivas regras de compensação dos pontos facultativos.

6.4 - Ausências Legais

6.4.1 - O empregado que deixar de comparecer ao trabalho pelos motivos abaixo relacionados, não sofrerá quaisquer descontos salariais, a saber:

a) Até 05 (cinco) dias de trabalho em razão de falecimento do(a) cônjuge/companheiro(a), mãe, pai, filhos(as), irmãos(ãs), sogro(a), avôs(ós), netos(as), madastra, padastro, enteados(as) ou pessoa que viva comprovadamente sob a sua dependência econômica, a partir do dia do falecimento ou do dia imediatamente posterior, mediante apresentação de documento comprobatório de óbito e de vínculo de parentesco;

b) até 01 (um) dia de trabalho em razão de falecimento de tio(a) e cunhado(a), mediante apresentação de documento comprobatório de óbito e de vínculo de parentesco;

c) até 05 (cinco) dias de trabalho em razão de casamento civil ou religioso. A contagem poderá se iniciar a partir do dia imediatamente anterior ou do dia útil posterior à celebração da última cerimônia, a critério do empregado;

d) Nos casos acima, a documentação exigida pela EMPRESA para a comprovação da ausência deverá ser entregue pelo empregado, imediatamente quando de seu retorno ao trabalho;

e) Serão aceitos atestados médicos/odontológicos de acompanhamento a cônjuge/companheiro(a), pais, filhos(as), enteados(as) ou pessoa que viva sob a sua dependência econômica, sem prejuízo do salário, no exercício do ano (janeiro a dezembro), limitado até 8 (oito) atestados por empregado, totalizando, no máximo, a quantidade de horas equivalente a 1 (uma) jornada semanal, de acordo com a carga horária de cada empregado, conforme abaixo:

a) Até o limite total de 40 horas por ano para o empregado com carga horária diária de 8 horas;

b) Até o limite total de 36 horas por ano para o empregado com carga horária diária de 6 horas;

c) Até o limite total de 20 horas por ano para o empregado com carga horária diária de 4 horas.

6.5 - Ausência Anual Abonada

6.5.1 - Serão concedidas anualmente 2 (duas) ausências abonadas aos empregados, que deverá ser usufruída de acordo com procedimento da empresa publicado internamente.

6.6 - Estímulo à Educação

6.6.1 - O empregado que estiver cursando graduação ou pós-graduação em áreas correlatas à atividade exercida por ele na EMPRESA, em horário coincidente com a jornada de trabalho, poderá, mediante prévia solicitação, análise do Diretor da área e anuência do Diretor Presidente, ser liberado do trabalho no horário de aula.

6.6.2 - O empregado estudante, independente do nível de escolaridade, cursando em estabelecimento de ensino reconhecido pelo Governo, terá abonada falta ao trabalho para prestação de provas oficiais que coincidam com o horário de trabalho, desde que solicite ao Diretor da área, mediante apresentação do calendário oficial fornecido pela respectiva Instituição de Ensino, no início do período letivo ou com, no mínimo, 72 (setenta e duas) horas de antecedência, obrigando-se a comprovar posteriormente a realização da prova.

6.6.3 - O empregado que estiver realizando capacitações de curta duração correlatas à atividade exercida por ele na EMPRESA, em horário coincidente com a jornada de trabalho, poderá, mediante prévia solicitação, análise do Diretor da área e anuência do Diretor Presidente, ser liberado do trabalho no horário de aula.

VII - FÉRIAS E LICENÇAS

24

7.1 - Início de Férias/Período de Férias

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

7.1.2 - Será garantido aos empregados o direito de usufruir suas férias nos meses de janeiro e julho, mediante revezamento.

7.1.3 - Nos casos excepcionais em que houver parcelamento de férias, aplicam-se aos períodos parcelados a regra prevista para a escolha da data de início.

7.2 - Adicional de Férias

7.2.1 - Por ocasião do gozo de férias, ainda que coletivas, indenizadas ou proporcionais, será devido o pagamento de adicional de férias previsto no inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal.

7.2.2 - O pagamento das férias e do adicional que trata esta cláusula, será efetuado com 03 (três) dias úteis de antecedência da data de início das férias.

7.2.3 - Em caso de parcelamento das férias, o adicional será pago proporcionalmente ao período de gozo, nos termos estipulados nesta cláusula ou, a pedido do empregado, será pago integralmente por ocasião do gozo do primeiro período de férias.

7.3 - Licença Maternidade

7.3.1 - A EMPRESA concederá licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, já aqui incluído o disposto no inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal e na Lei nº 11.770/2008, extensiva à empregada que adotar legalmente criança ou adolescente:

a) Mediante Laudo Médico, a EMPRESA concederá mais 15 (quinze) dias de afastamento remunerado à empregada;

b) Para a situação de adoção, a licença vigorará a partir da data de início da guarda da criança, mediante apresentação do Termo de Guarda Provisório ou Definitivo.

7.3.1.1 - A licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias será extensiva à empregada não gestante, em união homoafetiva devidamente comprovada, quando da concepção por inseminação artificial, fertilização in vitro ou outros métodos de fertilização assistida reconhecida pela medicina reprodutiva, mediante apresentação de documento comprobatório do procedimento.

7.3.1.2 - Caso a companheira tenha utilizado o benefício de licença maternidade, a empregada não gestante fará jus à licença parental pelo período equivalente ao da licença paternidade previsto no item 7.4.1.

7.3.2 - Durante o horário de trabalho, serão concedidas 02 (duas) horas para a empregada lactante que cumprir jornada diária de 08 (oito) horas, sem supressão do intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso e 01 (uma) hora para a empregada que cumprir jornada diária de 06 (seis) horas, para que possa amamentar seu filho, até completar 12 (doze) meses de idade.

7.3.3 - Empregadas com filhos de até 10 (dez) anos de idade terão assegurado o direito à flexibilização de horário de trabalho, a critério da EMPRESA.

7.4 - Licença Paternidade

7.4.1 - A EMPRESA concederá licença paternidade de 20 (vinte) dias consecutivos, contados a partir da data de nascimento do filho(a), desde que requerida no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprovada a participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável, em conformidade a Lei 13.257/2016.

7.4.2 - A licença paternidade será extensiva ao empregado que adotar legalmente criança e/ou adolescente, sendo contada a partir da data de início da guarda da criança, mediante apresentação do Termo de Guarda Provisório ou Definitivo.

7.4.3 - Em união homoafetiva devidamente comprovada, quando da adoção legal de criança e/ou adolescente, ou por técnica de reprodução assistida, será concedida licença parental por período equivalente à licença maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, mediante apresentação de Certidão de Nascimento ou Termo de Guarda Provisório ou Definitivo. W

7.4.3.1 - Caso o companheiro tenha utilizado o benefício de licença maternidade, o empregado fará jus à licença parental nos termos do previsto nos itens 7.4.1 e 7.4.2. g

7.5 - Licença sem Vencimentos

7.5.1 - A EMPRESA concederá licença sem vencimentos, mediante autorização do Diretor da área e anuência do Diretor Presidente, desde que não acarrete prejuízos às atividades e ainda:

- a) O empregado requerente deverá ter, no mínimo, 02 (dois) anos de efetivo exercício na EMPRESA;
- b) Os motivos da licença deverão ser devidamente justificados e comprovados pelo empregado;
- c) A licença poderá ser concedida pelo período de até 12 (doze) meses, prorrogáveis por igual período, devendo ser solicitada a prorrogação com, no mínimo, 30 (trinta) dias de antecedência ao vencimento;
- d) O empregado poderá a qualquer tempo solicitar o encerramento da licença, mediante comunicação por escrito e será autorizado a reocupar seu cargo após a Divisão de Recursos Humanos notificar a respectiva área de seu retorno ao trabalho;
- e) No período da licença sem vencimentos ficarão suspensos os benefícios de auxílio-refeição, auxílio-alimentação, vale transporte e convênio médico.

VIII - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

8.1 - Atestados Médicos

8.1.1 - A EMPRESA aceitará os atestados médicos da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria, de médico da empresa ou por ela designado, de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública, qualquer outro médico que o trabalhador escolher, estando estes em ordem hierárquica decrescente segundo a Lei 605/1949, objetivando a justificativa de faltas ao trabalho, pagamentos diários e DSR correspondente, em conformidade com a legislação e desde que apresentados nos prazos e condições estabelecidos pelo Regulamento Interno da EMPRESA.

8.2 - CIPA

8.2.1 - A EMPRESA comunicará ao Sindicato com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência a data das Eleições para a CIPA.

8.2.2 - A constituição da CIPA obedecerá à legislação vigente e, para seu pleno funcionamento, a EMPRESA garantirá espaço físico, infraestrutura, suporte pessoal e administrativo.

8.2.3 - O mandato de todos os representantes da CIPA terá duração de 02 (dois) anos, sendo garantido aos representantes dos empregados à estabilidade do emprego e salário por um ano após o término do mandato de Cipeiro.

8.2.4 - A Presidência da CIPA será exercida, no primeiro ano pelo empregado indicado pela EMPRESA e, no segundo ano do mandato, exercida por um representante escolhido pelos demais Cipeiros eleitos pelos empregados.

8.3 - Combate ao Assédio e Discriminação

8.3.1 - A EMPRESA compromete-se a dar continuidade às ações já implementadas de combate ao assédio moral, sexual e discriminação, bem como compromete-se a manter ativo canal de denúncias já existente.

8.4 - Sala de Atendimento Serviço Social

8.4.1 - A EMPRESA compromete-se a manter espaço adequado para atendimento do Serviço Social aos empregados, com proteção acústica para garantir privacidade nos atendimentos.

IX - RELAÇÕES SINDICAIS

9.1 - Representação Sindical

9.1.1 - A EMPRESA liberará até 04 (quatro) membros Sindicais para o SINDVIÁRIOS, por tempo integral, sem prejuízo de salários e demais vantagens.

9.1.2 - Todos os Diretores do SINDICATO, os Delegados Sindicais titulares e no impedimento os respectivos suplentes terão direito a 12 (doze) faltas anuais abonadas durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, desde que aprovada pela EMPRESA, e comunicada com 03 (três) dias de antecedência, informando-se ainda o evento e horário.

9.1.3 - A EMPRESA reconhecerá 02 (dois) Delegados Sindicais e respectivos suplentes eleitos por seus empregados, contado a partir do recebimento, pela EMPRESA, da comunicação do SINDICATO, informando o nome dos eleitos, assegurando-lhes estabilidade provisória a partir do recebimento dessa comunicação até um ano após o término dos respectivos mandatos.

9.1.4 - O mandato dos Delegados Sindicais terá vigência equivalente ao mandato dos Dirigentes de cada Entidade Sindical, coincidindo, pois, o término de ambos.

9.1.5 - Estão excluídos desta garantia os ocupantes de cargos da estrutura executiva da EMPRESA, que tenham ingressado através de livre nomeação do Diretor Presidente.

9.1.6 - A EMPRESA reconhece que a Entidade Sindical figurará, nos termos da legislação vigente, como substituto processual nas questões judiciais ou administrativas, em defesa da categoria profissional.

9.1.7 - Todos os Diretores Sindicais terão livre acesso às dependências da EMPRESA, para distribuição de jornais e boletins.

9.1.8 - Serão liberadas as campanhas de sindicalização, bem como reuniões de interesse dos trabalhadores desde que agendada com 05 (cinco) dias de antecedência.

9.1.9 - A EMPRESA informará ao SINDICATO, no prazo máximo 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.

9.2 - Congresso da Categoria

9.2.1 - A EMPRESA liberará por até 03 (três) dias, sem prejuízo dos salários e demais vantagens, através de critérios a serem estabelecidos de comum acordo, os Delegados eleitos para participarem de congresso da categoria, devendo a comunicação ser feita por escrito à EMPRESA, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias.

9.3 - Quadro de Avisos

9.3.1 - A EMPRESA demarcará espaço específico para uso do SINDICATO nos seus quadros de avisos. O conteúdo e a fixação de material neste espaço serão de exclusiva responsabilidade do SINDICATO, devendo para tanto todo material estar identificado pelo mesmo.

9.4 - Comissão de Negociação - Garantia Provisória de Emprego

9.4.1 - Fica garantido o emprego e salário aos empregados participantes da comissão de negociação do presente instrumento até 90 (noventa) dias após a assinatura deste Acordo Coletivo Trabalho.

9.5 - Fundo de Sustentação de Contribuição Negocial

9.5.1 - Conforme aprovado em Assembleia Geral dos Trabalhadores, a EMPRESA descontará de seus empregados, após a assinatura do Acordo Coletivo, o equivalente ao percentual de 5% (cinco por cento) do salário base, dividido em 5 (cinco) parcelas iguais e sucessivas de 1% (um por cento) cada, ao mês.

9.5.2 - Após a assinatura do Acordo Coletivo, o SINDICATO fará a divulgação do desconto e do direito de oposição, por meio de publicação oficial, podendo, assim, o empregado, de próprio punho, se opor ao desconto no período de 10 (dez) dias corridos, contados da publicação.

9.5.3 - O desconto será efetuado diretamente em folha de pagamento e repassado ao Sindicato.

X - DISPOSIÇÕES GERAIS

10.1 - Data Base

10.1.1 - As partes fixam a data-base da categoria em 1º de maio.

10.2 - Vigência

10.2.1 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá duração de 02 (dois) anos, a partir de 1º maio de 2025, prorrogando-se automaticamente até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho ou até que haja sentença transitada em julgado em foro de Dissídio Coletivo de Trabalho, excetuando-se as cláusulas de natureza econômica as quais vigorarão por 12 (doze) meses a partir de 1º de maio de 2025.

10.3 - Abrangência

10.3.1 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) de empregados que atuam no sistema de operação, sinalização, fiscalização, manutenção e planejamento viário e urbano do Estado de São Paulo, com abrangência territorial em Campinas/SP.

10.4 - Condições Mais Favoráveis

10.4.1 - Da aplicação das normas pactuadas neste Acordo Coletivo de Trabalho, ficam resguardadas as condições mais favoráveis aos empregados, tanto as decorrentes de vantagens pessoais como as de natureza coletiva.

10.5 - Penalidades

10.5.1 - Em caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a parte infratora arcará, por infração, multa equivalente a dois salários-mínimos, piso nacional vigente à época, em favor da parte prejudicada.

E, por estarem assim, justos e acordados, assinam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, lavrado em 02 (duas) vias de igual forma e teor, para que produza os seus esperados efeitos jurídicos, comprometendo-se as partes ao fiel cumprimento de todas as suas cláusulas e condições.

Campinas, 24 de NOVEMBRO de 2025.

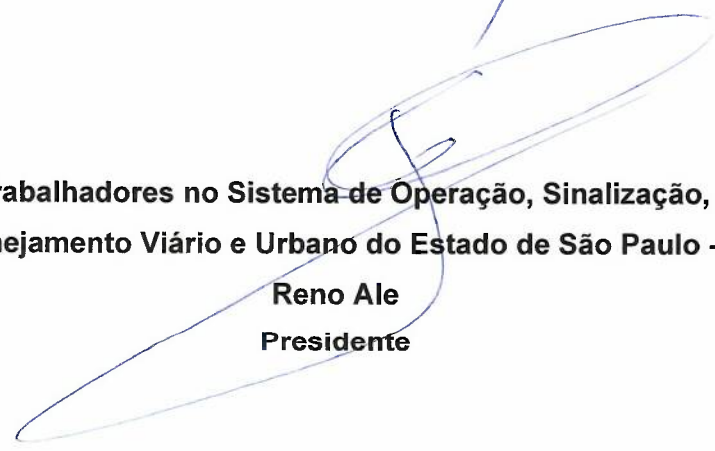
30



Empresa Municipal de Desenvolvimento de Campinas S/A - EMDEC

Vinicius Issa Lima Riverete

Diretor-Presidente



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

Reno Ale

Presidente