

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008/2010

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO-CET, CNPJ 47.902.648/0001-17, sociedade de economia mista, estabelecida nesta Capital, na Rua Barão de Itapetininga nº 18, Centro, neste ato representada por seu Diretor Presidente, Alexandre de Moraes, brasileiro, casado, advogado, portador do RG nº 14.226.210-9/SSP-SP e do CPF/MF nº 112.092.608-40 e por seu Diretor Administrativo e Financeiro, Engenheiro Egidio Bianchi, brasileiro, casado, engenheiro industrial modalidade mecânica, portador do RG nº 2.570.373-0/SSP-SP e do CPF/MF nº 061.127.228-87, doravante designada **COMPANHIA**, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO, PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDVIÁRIOS**, CNPJ 66.662.297/0001-69, entidade sindical de primeiro grau, estabelecida nesta capital, na Rua Major Sertório nº 349 - Vila Buarque, representativo da categoria profissional preponderante, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Luiz Antonio Queiroz, brasileiro, casado, assistente de administração, portador do RG nº 7.883.381-SSP/SP e do CPF/MF nº 014.339.408/84 e **SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEESP**, CNPJ 62.637.137/0001-09, entidade sindical de primeiro grau, representativa da categoria profissional dos engenheiros no Estado de São Paulo, com sede na Rua Genebra nº 25, CEP 01316-901, Bela Vista, neste ato representado por seu Presidente, Engenheiro Murilo Celso de Campos Pinheiro, brasileiro, divorciado, engenheiro eletricitista, portador do RG nº 6.327.333-SSP/SP e do CPF/MF nº 952.322.818-87 doravante designados **SINDICATOS** firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o presente Acordo Coletivo de Trabalho mediante as cláusulas abaixo que reciprocamente estabelecem, aceitam e outorgam, a saber:

I. DOS PRINCÍPIOS

1. - Declaração de Princípios

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

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



II – DO ÍNDICE ECONÔMICO

2. Reajuste Salarial

2.1 A Companhia concederá reajuste salarial de 5,21% (cinco por cento e vinte e um décimos), em 01 de maio de 2008, a ser aplicado sobre os valores de todos os salários vigentes em 30 de abril de 2008.

2.2 O Piso Salarial a partir de 1º de maio de 2008 será o menor salário da tabela de salários da Companhia, com a aplicação do índice previsto na Cláusula 2.1.

3. Programa de Participação nos Resultados - PPR

A COMPANHIA promoverá a renovação do Programa de Participação nos Resultados – PPR para vigorar no ano de 2009, observados os seguintes parâmetros gerais:

- O período de medição do PPR deverá iniciar-se e encerrar-se no ano de 2009;
- O valor do PPR será proporcional aos desempenhos apurados face às metas estabelecidas e não excederá a R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais);
- O PPR estará condicionado ao alcance de metas específicas para os indicadores que comporão o Programa;
- O pagamento do PPR será processado no ano de 2009 de acordo com os critérios a serem estabelecidos em Acordo específico do Programa de Participação nos Resultados.
- Observados estes parâmetros, o acordo do PPR e os critérios que o regerão serão detalhados por uma Comissão integrada por representantes da Companhia e dos Sindicatos, Sindviários e Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo.

III – DAS VANTAGENS TRABALHISTAS

4. Data de Pagamento

4.1 Os salários serão pagos aos empregados até o último dia útil do mês de competência.

4.2 Adiantamento Quinzenal

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

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

5. Primeira Parcela do 13º Salário

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

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



Handwritten signatures in blue ink are present at the bottom of the page. To the right of the signatures, the number '2' is written, indicating the page number.

6. Início de Férias/Período de Férias

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

6.2 Será garantido aos empregados o revezamento de férias nos meses de janeiro e julho.

6.3 Nos casos excepcionais em que ocorra parcelamento de férias aplicam-se a ambos os períodos as regras previstas no item 6.1.

7. Adicional de Férias

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

7.2 O pagamento das férias e adicional de que trata o item 7.1 desta cláusula, será efetuado com 3 (três) dias úteis de antecedência da data de início das férias.

7.3 Em caso de parcelamento de férias, o adicional de que trata o item 7.1 desta cláusula, será pago integralmente, nos termos do estabelecido no item 7.2 por ocasião do gozo do primeiro período de férias.

8. Horas Extras

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

- a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras trabalhadas em dias úteis;
- b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em dias já compensados ou em dias de folga do empregado, observado seu respectivo regime de trabalho;
- c) 100% (cem por cento) para as horas extras que ultrapassarem a 44ª (quadragésima quarta) hora, apuradas no período de aferição da frequência e desde que tenham sido realizadas em dias úteis de trabalho.

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

- a) Nos dias úteis: 1 (um) vale-refeição a partir da 10.ª (décima) hora trabalhada, em regime de hora extra, computada a jornada normal de trabalho;
- b) Nos dias de folga: 1 (um) vale-refeição, após o término da jornada correspondente a do empregado e outro adicional a partir da 10ª (décima) hora trabalhada;
- c) A Companhia disponibilizará o crédito correspondente aos vales-refeição conforme letras "a" e "b" acima, em cartão magnético até o 5º dia posterior a data de recarregamento mensal do

mesmo, em razão das horas extras prestadas e apuradas no sistema de apontamento eletrônico ou em cartão de ponto.

9. Adicional por Tempo de Serviço

A partir da data de assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho cessa a contagem do Adicional por Tempo de Serviço, sendo que os valores apurados nesta data para cada empregado continuarão a ser pagos mensalmente pela Companhia e serão corrigidos nos mesmos índices e data em que os salários forem reajustados.

10. Adicionais: Periculosidade, Insalubridade e Noturno

10.1 Nas atividades insalubres ou perigosas, assim enquadradas nos termos da legislação vigente, serão pagos os adicionais correspondentes previstos na norma legal específica.

10.2 A Companhia pagará adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal, no período trabalhado entre 22h00 (vinte e duas hora) de um dia e 05h00 (cinco horas) do dia seguinte, nele já incluído o adicional legal e/ou constitucional.

10.3 A Companhia manterá a atual forma de pagamento deste adicional a todos os empregados constantes em seu quadro na data de 04 de agosto de 2004, ressaltando que os novos empregados admitidos a partir da data supra mencionada nesta cláusula seguirão estritamente o estabelecido no item 10.2.

11. Jornada de Trabalho

11.1 Equipes de Campo de Engenharia de Tráfego

As equipes de campo que atuam nas atividades de Operação e Fiscalização de Trânsito, compostas normalmente por ocupantes dos cargos de Operador de Trânsito, Gestor de Trânsito, Agente de Transporte e Operador de Monitoramento e Comunicação de Trânsito nas atividades do nível II a V desta carreira, respeitarão como jornada de trabalho mensal a seguinte escala:

Semana	Dias/Horas	N.º Horas Semanais
1ª e 3ª	5 dias 6h40 e 1 dia 8h40	42h00
2ª e 4ª	5 dias 6h40	33h20

a) as semanas 1.ª e 3.ª, bem como a 2.ª e 4.ª mencionadas nas escalas desta cláusula e seguinte deverão obedecer ciclos (semanas 1ª, 2ª, 3ª e 4ª) consecutivos, independente do mês calendário.

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

Semana	Dias/Horas	N.º Horas Semanais
1ª e 3ª	6 dias úteis de 6h00	36h00
2ª e 4ª	5 dias 6h00	30h00



11.3 As equipes da Central de Operações, normalmente compostas por ocupantes do cargo Operador de Monitoramento e Informações de Trânsito, nas atividades do nível II ao V, exclusivamente, terão sete folgas por mês.

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

12 – Ausências Legais

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

- a) até 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua dependência econômica;
- b) até 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua dependência econômica, desde que a pessoa falecida residia fora da região metropolitana;
- c) 1 (um) dia em virtude de falecimento de sogro(a);
- d) até 5 (cinco) dias úteis em virtude de casamento civil ou religioso, a partir do dia imediatamente anterior ou do dia da celebração da última cerimônia, a critério do empregado;
- e) nos casos acima, a documentação exigida pela Companhia, para comprovação da ausência do emprego, será entregue pelo mesmo, após o prazo de seu afastamento.

12.2 Em situação comprovada de problemas de saúde com cônjuge/companheiro(a), ascendente, descendente ou pessoa que conviva sob sua dependência econômica, que exija o acompanhamento do empregado, poderão ser abonadas faltas, após análise e avaliação prévia dos serviços social e/ou médico da Companhia.

12.2.1 Nos casos a que se refere o subitem supra, o encaminhamento da solicitação para avaliação deverá ser efetuado no início do afastamento do empregado, sendo que qualquer solicitação feita posteriormente implicará automaticamente na sua não aceitação.

13. Empregado Estudante

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

- a) desde que o intervalo de tempo entre o término da jornada de trabalho, regularmente cumprida e o horário de início de curso, seja igual ou inferior a 2 (duas) horas;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and a checkmark on the right.

b) o intervalo de tempo entre o término da jornada de trabalho e o horário de início do curso poderá ser ampliado para 3(três) horas, a critério da chefia, quando o empregado estudar fora do município de São Paulo.

14. Amamentação

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

15. Incentivo à Adoção

15.1 A Companhia concederá licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias na forma do disposto no inciso XVIII, do Artigo 7º da Constituição Federal, à empregada que adotar criança de acordo com a legislação vigente.

15.2 Mediante laudo médico, a Companhia concederá mais 30 (trinta) dias de licença remunerada à empregada.

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

15.4 O previsto no item 15.2 aplica-se à empregada gestante.

16. Licença Paternidade

16.1 A Companhia concederá licença paternidade de 5 (cinco) dias, extensiva ao empregado que adotar legalmente criança com até 7 (sete) anos de idade.

17. Garantia Provisória de Emprego

17.1 - A Companhia assegurará garantia provisória de emprego:

a) ao empregado em idade de prestação de serviço militar obrigatório, desde o alistamento, até 60 dias consecutivos após a baixa, desligamento ou data de dispensa da incorporação;

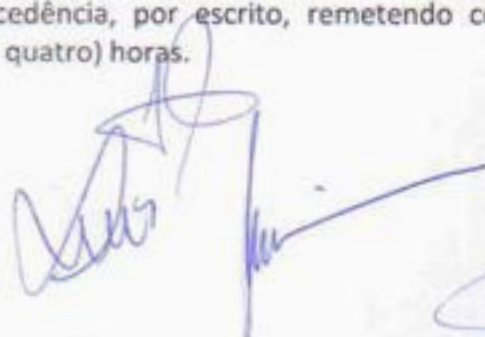
b) ao empregado que, comprovadamente, estiver a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, com o mínimo de 5 (cinco) anos contínuos de serviço na Companhia e desde que não seja beneficiário de qualquer outro tipo de aposentadoria;

c) a garantia contida na letra "b" desta cláusula só será concedida se o empregado comprová-la junto à área social da Companhia, no prazo de 60 dias contados a partir da aquisição do seu direito;

d) as garantias previstas nos itens acima não se aplicam na ocorrência de falta grave por parte do empregado.

18. Rescisões

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



6

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 a liquidação das verbas rescisórias ser posterior àquela, exceto nos casos de falecimento ou demissão por justa causa.

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

19. Indenização Peculiar

19.1 Para os empregados integrantes do quadro de funcionários da Companhia em 30 de abril de 2005 será paga, se dispensado sem justa causa, indenização correspondente a um salário nominal para cada 3 (três) anos de trabalhos prestados à Companhia.

- a) A partir de 01/05/2005 fica estabelecido como limite para o cálculo da indenização prevista no subitem 19.1, o salário nominal correspondente ao step 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicada aos cargos de nível universitário.
- b) A partir de 01 de maio de 2005 a Companhia acumulará as duas formas de cálculo para pagamento da indenização prevista no item 19.1 e na sua respectiva letra "a".
- c) Será assegurada a contagem proporcional dos anos de trabalho para a percepção da indenização, para os empregados que tiverem tempo de serviço superior a 3 (três) anos, considerando-se para esta finalidade os períodos de 12 (doze) meses completos.

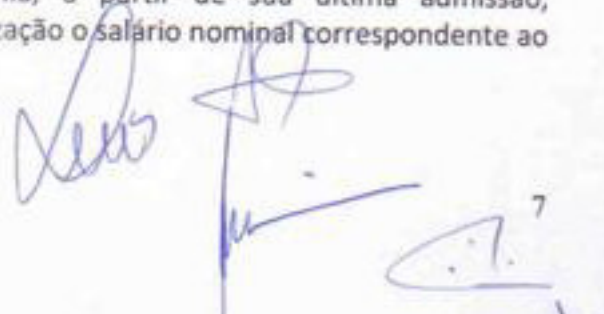
19.2 Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e com tempo de serviço igual ou superior a 36 (trinta e seis) meses, que vier a ser dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente ao seu salário nominal, na homologação da quitação final de salários, sem prejuízo das demais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

19.3 Será devido o pagamento das indenizações peculiares estabelecidas nos itens 19.1 e 19.2 nos casos de extinção de contrato de trabalho por motivo de aposentadoria ou falecimento, neste último caso, pagas aos beneficiários/dependentes habilitados legalmente, observados os seguintes critérios:

- a) Nos casos de aposentadoria, para os empregados com o tempo de serviço prestados à Companhia igual ou superior a 5 (cinco) anos;
- b) Nos casos de falecimento decorrentes de acidente de trabalho;
- c) Nos casos de falecimento por morte natural, de empregados com tempo de serviço prestado à Companhia igual ou superior a 3 (três) anos.

19.4 Caso o empregado se enquadre nas duas situações (19.1 e 19.2), terá direito às indenizações acumuladas.

19.5 Para as admissões ocorridas a partir de 1.º de maio de 2005 será paga ao empregado dispensado sem justa causa, indenização correspondente a um salário nominal para cada 4 (quatro) anos de trabalhos prestados à Companhia, a partir de sua última admissão, estabelecendo-se como limite para o cálculo da indenização o salário nominal correspondente ao



step 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicada aos cargos de nível universitário e as seguintes condições:

- a) Será assegurada a contagem proporcional dos anos de trabalho para a percepção da indenização, para os empregados que tiverem tempo de serviço superior a 4 (quatro) anos, considerando-se para esta finalidade os períodos de 12 (doze) meses completos;
- b) O pagamento da indenização a que se refere o subitem 19.5 fica limitado a, no máximo, 8 (oito) salários nominais;
- c) Será devido o pagamento da indenização prevista no subitem 19.2, nas condições estabelecidas, à exceção do salário, que deverá observar como limite para o cálculo da indenização o salário nominal correspondente ao step 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicada aos cargos de nível universitário;
- d) Será devido o pagamento da indenização prevista no item 19.3, nas condições estabelecidas, à exceção do disposto na alínea "C", que deverá o tempo de serviço na Companhia igual ou superior a 4 (quatro) anos;
- e) Caso o empregado se enquadre nas situações previstas nos itens 19.2 e 19.3, terá direito às indenizações acumuladas.

19.6 Plano de Previdência Complementar

Fica estabelecido que na hipótese de vir a ser instituído um Plano de Previdência Complementar, quando este for implantado, o empregado poderá optar pelo Plano de Previdência de acordo com as regras nele estabelecidas. Na hipótese do empregado vir a aderir ao Plano de Previdência Complementar, automaticamente ficará o empregado excluído das regras que regem a Indenização Peculiar.

20. Movimentação de Pessoal

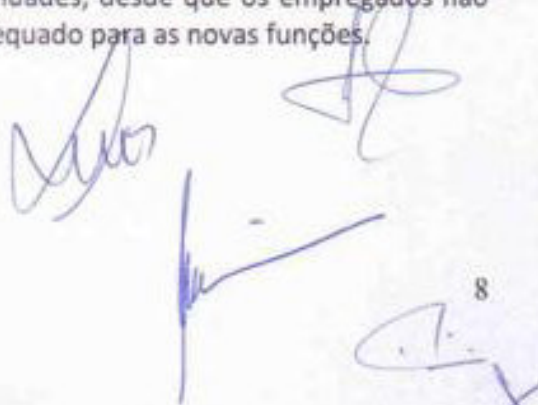
20.1 A Companhia informará ao empregado, com um prazo mínimo de 3 (três) dias úteis de antecedência, quando o mesmo for ser transferido de área em caráter permanente.

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

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

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

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



8

21. Uniformes e Roupas Profissionais

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

21.2 A entrega do novo uniforme implicará na devolução do usado.

21.3 Em caso de demissão, o empregado deverá devolver à Companhia o uniforme recebido, sob pena de sofrer desconto e demais medidas judiciais cabíveis.

21.4 Ficam isentos do disposto nos itens 21.2 e 21.3, os empregados que comprovadamente sofrerem roubos ou furtos.

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

IV – DOS BENEFÍCIOS

22. Auxílio Refeição

22.1 A partir de 1.º de maio de 2008, o valor total do auxílio refeição passará a ser de **R\$ 286,44 (duzentos e oitenta e seis reais e quarenta e quatro centavos)** correspondente a 22 (vinte e dois) dias, ou seja, o valor diário de **R\$ 13,02 (treze reais e dois centavos)** que será fornecido a todos os empregados em cartão magnético, recarregado mensalmente, exceto no período de férias, quando o mesmo será proporcional aos dias trabalhados.

22.2 Aos empregados que prestam serviços de natureza operacional, sujeitos a regime de escala, que comprovadamente trabalharem mais de 22 (vinte e dois) dias do mês em regime normal de trabalho, a Companhia fornecerá 1 (um) vale refeição no valor facial de **R\$ 13,02 (treze reais e dois centavos)** adicional no mês da ocorrência, a ser creditado no cartão eletrônico na primeira data que se seguir da recarga deste;

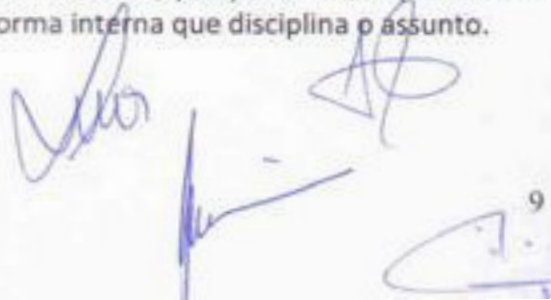
22.3 Nos casos de horas extras e eventos em que seja fornecida a alimentação, não será devida a concessão de vales-refeição.

23. Vale Alimentação

23.1 - A Companhia corrigirá a partir de 1.º de maio de 2008 o vale alimentação para o valor de **R\$ 164,13 (cento e sessenta e quatro reais e treze centavos)** e será fornecido a todos os empregados por meio de crédito em cartão magnético para compra em supermercados de gêneros alimentícios a fim de garantir a cesta básica.

23.2 - O valor do Vale Alimentação será analisado semestralmente e em caso comprovado de desequilíbrio do valor praticado o mesmo será reajustado considerando como piso o valor de **R\$ 164,13 (cento e sessenta e quatro reais e treze centavos)**.

23.3 - A correção dos valores de que trata o item 23.2 deverá ser feita após pesquisa realizada pela Companhia e Sindicato em grandes redes de Supermercados, pesquisas estas que levarão em conta quantidades, produtos e marcas, conforme norma interna que disciplina o assunto.



9

23.4 – Não será fornecido o benefício previsto no item 23.1 aos empregados afastados por licença sem remuneração, por Auxílio Doença e Auxílio Doença Acidentário, que não estejam recebendo o complemento previdenciário previsto na Cláusula 28 do presente acordo.

24. Auxílio Educação Infantil

24.1 A Companhia pagará mensalmente e exclusivamente às mães empregadas, auxílio educação infantil no valor de até R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais) por filho, incluindo os legalmente adotados, mediante a apresentação de comprovante até o dia 17 (dezesete) do mês em curso, para ser ressarcida até o último dia do mesmo mês.

a) No caso dos pais ou parentes empregados, o benefício será concedido desde que haja a guarda legal da criança, emitida pelo Poder Judiciário, devendo esta ser renovada de acordo com o período de vigência requerido. Para os empregados com guarda legal da criança, somente será concedido este benefício caso o empregado não conviva sob o mesmo teto com a mãe biológica da criança.

b) No caso de crianças com até 6 (seis) meses completos, as despesas com creches serão reembolsadas integralmente.

c) O reajuste do valor estabelecido nesta cláusula será negociado juntamente com a negociação das cláusulas de natureza econômica.

25. Auxílio Ensino Especial

25.1 A Companhia reembolsará mensalmente, limitado até R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais), as despesas com educação de filhos que necessitarem de ensino especial, abrangendo deficiência visual, auditiva, mental, distúrbios psiquiátricos ou neurológicos e, no caso de deficiência física, desde que esteja acompanhada por comprometimento cognitivo, sem limite de idade e mediante comprovação médica.

25.2 Respeitado o limite máximo de R\$ 830,00 (oitocentos e trinta reais) e condicionado a análise do Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho – DSS poderão ser reembolsadas as despesas com transporte escolar do filho(a) com necessidades especiais.

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

25.4 O reajuste do valor estabelecido nesta cláusula será negociado juntamente com a negociação das cláusulas de natureza econômica.

26. Auxílio Transporte

A Companhia fornecerá vale-transporte nos termos da norma interna em vigor, que disciplina o assunto.

27. Assistência Médica e Odontológica

27.1 Fica garantida a manutenção do Plano de Assistência Médica e Odontológica, nos moldes que vem sendo praticados pela Companhia, garantindo a cobertura e qualidade dos serviços correntemente ofertados aos seus empregados.



10

27.2 A utilização dos serviços médicos e odontológicos é condicionada a adesão do empregado ao PAMO - Plano de Assistência Médica e Odontológica, a aceitação das regras específicas e a autorização para que a Companhia efetue os descontos e/ou emita boletos de ressarcimento referentes à co-participação do empregado nos custos decorrentes da respectiva utilização, conforme Tabela de Participação, anexa a este Acordo Coletivo.

28. Complementação do Auxílio Previdenciário

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

- a)** Ao empregado que se afastar por doença, o complemento será devido pelo período de 12 (doze meses), a contar da data do afastamento médico, mediante a comprovação do valor do benefício efetivamente pago pelo INSS;
- b)** Ao empregado que se afastar por auxílio doença e que não tenha completado o período de carência exigido pela Previdência Social, será garantido o pagamento integral do salário contratual, desde o 16º (décimo sexto) dia até o 6º (sexto) mês consecutivo, a contar da data do afastamento médico;
- c)** Para as situações previstas nos itens "a" e "b", novos afastamentos no prazo inferior a 4 (quatro) meses trabalhados contados da alta do último afastamento, serão avaliados pelo serviço social e pelo médico da Companhia para a concessão da complementação;
- d)** Ao empregado que se afastar por doença profissional ou em decorrência de acidente de trabalho, o complemento será devido pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses; transcorrido este prazo e dependendo da avaliação do caso, a Companhia poderá prorrogar esta complementação por tempo a ser definido;
- e)** A Companhia poderá, a qualquer momento, avaliar a situação do empregado afastado; esta avaliação definirá a concessão/manutenção do benefício, independente do prazo de afastamento;
- f)** A complementação prevista nesta cláusula e respectivos subitens será paga juntamente com os salários dos demais empregados, inclusive o adiantamento quinzenal, devendo o empregado apresentar o comprovante do benefício previdenciário paga pelo INSS.
- g)** A complementação atinge, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

29. Auxílio Funerário

A Companhia pagará, a título de auxílio-funerário, reembolso de despesas com funeral, equivalente à urna até padrão especial do Serviço Funerário Municipal, referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro (a) e filhos.



11

30. Seguro De Vida

A Companhia manterá Seguro de Vida para seus empregados com as seguintes indenizações:

- a) em caso de morte natural: 15 (quinze) salários nominais;
- b) em caso de morte acidental: 30 (trinta) salários nominais.

31. Reabilitação Profissional

Aos 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 de origem, será garantida a análise e estudos sobre a possibilidade de outro aproveitamento na Companhia, desde que devidamente reabilitado pelo INSS.

32. Estímulo à Educação

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

33. Licença Não Remunerada

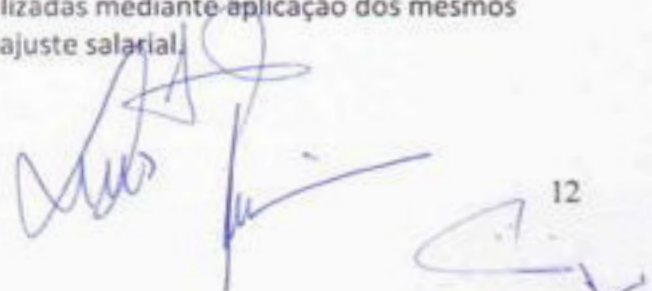
A Companhia compromete-se, sempre que solicitado, a analisar os pedidos de licença não remunerada, concedendo-a desde que haja a comprovação da necessidade e sem prejuízo das atividades da Companhia.

34. Participação dos Empregados no Custeio dos Benefícios

34.1 A participação dos empregados no custeio dos benefícios de Vale Refeição e Auxílio Alimentação obedecerá à seguinte tabela, expressa em reais e vigentes em 01/05/2008:

Faixa salarial	% de participação
Até R\$ 1.093,06	01%
De R\$ 1.093,07 a R\$ 1.639,56	03%
De R\$ 1.639,57 a R\$ 2.186,05	05%
De R\$ 2.186,06 a R\$ 3.279,10	10%
de R\$ 3.279,11 a R\$ 4.372,11	15%
Acima de R\$ 4.372,11	20%

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



35. Suspensão de Benefícios

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

V - DO DIREITO DE REPRESENTAÇÃO

36. Dos Sindicatos

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

36.2 Os Diretores de Base do Sindviários, não incluídos no item 36.1, terão direito a 12 (doze) faltas anuais abonadas, uma por mês, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, sempre comunicadas à Companhia com 5 (cinco) dias úteis de antecedência e devidamente comprovada junto ao DAP/GRH.

36.3 A Companhia liberará os Diretores de Base do Sindviários, não incluídos no item 36.1, para que estes participem de Congressos pertinentes à categoria profissional ou aqueles realizados por este Sindicato, independentemente do disposto no item anterior.

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

36.5 A Companhia reconhece que o Sindicato dos Engenheiros figurará, nos termos da legislação vigente, como substituto processual nas questões judiciais ou administrativas, em defesa da respectiva categoria profissional.

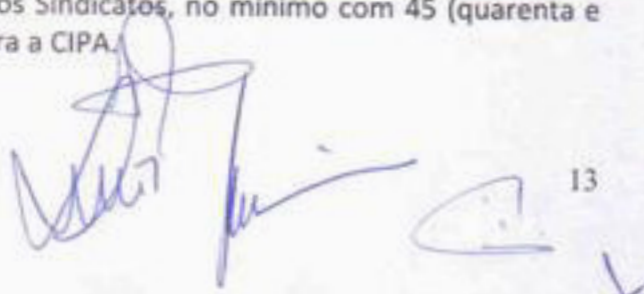
36.6 A Companhia demarcará espaço específico para o uso do Sindviários nos seus atuais quadros de aviso. O conteúdo e a fixação de material nesse espaço serão de exclusiva responsabilidade do Sindicato, devendo conter carimbo ou identificação do mesmo, em comum acordo com a Gerência de Recursos Administrativos – GRA.

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

36.8 O Sindicato dos Engenheiros no Estado de São Paulo poderá ter dois delegados sindicais e respectivos suplentes, embora sem liberação, até que sejam realizadas as eleições oficiais deste Sindicato.

37. Da CIPA

37.1 A Companhia compromete-se a comunicar aos Sindicatos, no mínimo com 45 (quarenta e cinco) dias de antecedência, a data das eleições para a CIPA.



13

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

38. Da DR e do CRE

A Companhia reconhece a legitimidade dos órgãos de representação dos empregados, Diretoria de Representação – DR e Conselho de Representante de Empregados – CRE.

39. Disposições Gerais

39.1 A promoção de campanha de sindicalização, bem como a realização de reuniões em cada área da Companhia, acontecerá mediante prévio acordo, através de comunicação à GRH, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

39.2 A Companhia garantirá espaço físico e mobiliário necessários para a realização da eleição do Sindviários, mediante solicitação prévia deste Sindicato.

39.3 Os órgãos de representação dos empregados terão livre acesso às dependências da Companhia.

VI – DISPOSIÇÕES FINAIS

40. Assistência Jurídica

A Companhia fornecerá assistência jurídica gratuita na esfera criminal aos empregados que dela necessitarem, desde que não tenham agido contrariamente às normas da Companhia e que sejam em razão de fatos ocorridos no exercício das atividades profissionais ou quando a serviço da Companhia, inclusive dando acompanhamento a inquéritos e processos decorrentes.

41. Habeas-Data

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

41.2 Na área médica estarão disponíveis ao empregado as informações de seu prontuário médico, ficha médica ou similar.

42 - Ação de Cumprimento

Os Sindicatos poderão intentar ação de cumprimento das cláusulas deste Acordo na forma da legislação vigente.

43. Contribuição Assistencial

43.1 A Companhia efetuará um desconto de 4% (quatro por cento) nos salários nominais de seus empregados em favor do Sindviários, a título de Contribuição Assistencial, desconto este dividido em quatro parcelas de 1% (um por cento) cada uma, limitada a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por parcela, a partir do primeiro mês subsequente à assinatura do Acordo Coletivo ou decisão

judicial. O empregado poderá se opor a este desconto exclusivamente na sede do Sindicato, em declaração feita de próprio punho, dentro de um prazo de dez dias, contados a partir da publicação por parte do Sindicato.

43.2 A Companhia efetuará um desconto de 4% (quatro por cento) nos salários nominais dos empregados que exerçam funções privativas de engenheiro em favor do Sindicato dos Engenheiros, a título de Contribuição Assistencial, desconto este dividido em quatro parcelas de 1% (um por cento) cada uma, limitada a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por parcela, a partir do primeiro mês subsequente à assinatura do Acordo Coletivo ou decisão judicial. O empregado poderá se opor a este desconto exclusivamente na sede do Sindicato, em declaração feita de próprio punho, dentro de um prazo de dez dias, contados a partir da publicação por parte do Sindicato.

43.3 A Companhia repassará aos Sindicatos respectivos, até o dia 5 do mês subsequente, os valores descontados dos empregados e relação nominal dos respectivos empregados que sofreram o desconto.

- a) Caso a Companhia não efetue este repasse nas datas acima aprazadas, arcará com uma multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido.
- b) Toda demanda judicial pertinente a esta cláusula é de responsabilidade da entidade sindical que assina este Acordo Coletivo de Trabalho.

44- Cláusula Penal

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

45. Vigência

45.1 O presente Acordo terá duração de 24 (vinte e quatro) meses a partir de 1º de maio de 2008, prorrogando-se automaticamente até assinatura do próximo Acordo Coletivo entre os ora acordantes, ou até que haja sentença transitada em julgado, em foro de dissídio coletivo, excetuando-se as cláusulas de natureza econômica, bem como aquelas que sofrerem seus reflexos, as quais vigorarão por 12 (doze) meses a partir de 1º de maio de 2008.


45.2 A Companhia e os Sindicatos, se provocados, não poderão eximir-se de discutir a renegociação do presente Acordo.

E, por terem assim ajustado, perante as testemunhas abaixo, as partes assinam o presente Acordo, em 6 (seis) vias de igual teor e forma e o levam a depósito e registro junto a Delegacia Regional do Trabalho.

São Paulo, 22 de agosto de 2008


Alexandre de Moraes
CPF n.º 112.092.608-40
Diretor Presidente


COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRÁFEGO – CET


Egydio Bianchi
CPF n.º 061.127.228-87
Diretor Administrativo e Financeiro

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


Luiz Antonio Queiroz
CPF 014. 339.408-84
Presidente

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SEESP


P/ Murilo Celso de Campos Pinheiro
CPF 952.322.818-87
Presidente

1ª TESTEMUNHA

Terezinha de Jesus Santos Camargo Lorenzon
CPF nº 001.036.908-24

2ª TESTEMUNHA

Luciano de Almeida Freitas
CPF nº 132.785.778-25

ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2008-2010

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

Referência maio/2008

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

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

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

QUIMIOTERAPIA – RADIOTERAPIA – DIÁLISE – HEMODIÁLISE EMPREGADO OU DEPENDENTE	
TRATAMENTO ONCOLÓGICO, DIÁLISE E HEMODIÁLISE	4% do procedimento ou até 7% do salário

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

CONSULTA		
FAIXA SALARIAL		PARTICIPAÇÃO EMPREGADO
Até	R\$ 2.186,04	30%
de R\$ 2.186,05	até R\$ 4.372,11	40%
Acima de	R\$ 4.372,11	50%

EXAMES LABORATORIAIS – PROCEDIMENTOS AMBULATORIAIS FONOAUDIOLOGIA – FISIOTERAPIA – RPG – ODONTOLOGIA		
FAIXA SALARIAL		PARTICIPAÇÃO EMPREGADO
Até	R\$ 1.639,56	4%
de R\$ 1.639,57	até R\$ 2.135,04	7%
de R\$ 2.186,05	até R\$ 3.279,10	15%
de R\$ 3.279,11	até R\$ 4.372,11	22%
Acima de	R\$ 4.372,11	30%