

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000585/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/01/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071129/2010
NÚMERO DO PROCESSO: 46219.000050/2011-01
DATA DO PROTOCOLO: 03/01/2011

SIND. TRAB SIST. OPER. SINAL. FISC. MAN. PLAN., CNPJ n. 66.662.297/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENO ALE;

SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.637.137/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MURILO CELSO DE CAMPOS PINHEIRO;

E

COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO, CNPJ n. 47.902.648/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCELO CARDINALE BRANCO e por seu Diretor, Sr(a). LUIZ ALBERTO DOS REIS;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS DA COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO - CET/SP**, com abrangência territorial em **São Paulo/SP**.

DISPOSIÇÕES GERAIS

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TERCEIRA - TEXTO ACORDADO ENTRE AS PARTES (EMPRESA E SINDICATOS)

I. DOS PRINCÍPIOS

1. Declaração de Princípios

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

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

1.2 Informação e Cidadania

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

II – DO ÍNDICE ECONÔMICO

2. Reajuste Salarial

2.1 A COMPANHIA concederá reajuste salarial de 5% (cinco por cento), em 01 de maio de 2010, a ser aplicado sobre os valores de todos os salários vigentes em 30 de abril de 2010.

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

2.3 O Piso Salarial a partir de 1º de maio de 2010 será o menor salário da tabela de salários da COMPANHIA, com a aplicação do índice previsto na Cláusula 2.1.

2.4 Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR

2.4.1 A COMPANHIA aplicará 3,5% (três e meio por cento) do valor da folha nominal no processo de certificação e na progressão por antiguidade para o ano de 2010.

2.4.2 A COMPANHIA aplicará anualmente, durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, um percentual do valor de sua folha de pagamento para viabilização dos processos de certificação e evolução por antiguidade ou por merecimento.

3. Programa de Participação nos Resultados - PPR

3.1 A COMPANHIA promoverá a renovação do Programa de Participação nos Resultados – PPR para vigorar no ano de 2011, observados os seguintes parâmetros gerais:

- a) O período de medição do PPR deverá ser feito no período de fevereiro a novembro de 2011, com pagamento final em dezembro de 2011;
- b) Em julho de 2011, independentemente de apuração de metas, a COMPANHIA pagará aos seus empregados 50% (cinquenta por cento) do valor contido na letra “c” desta cláusula.

- c) O valor do PPR será proporcional aos desempenhos apurados face às metas estabelecidas e não excederá a R\$ 2.394,00 (dois mil, trezentos e noventa e quatro reais);
- d) O PPR estará condicionado ao alcance de metas específicas para os indicadores que compõem o Programa;
- e) O pagamento do PPR será processado no ano de 2011 de acordo com os critérios a serem estabelecidos em Acordo Específico do Programa de Participação nos Resultados.
- f) Observados estes parâmetros, o acordo do PPR e os critérios que o regerão serão detalhados por uma Comissão integrada por representantes da COMPANHIA, do SINDVIÁRIOS e SEESP.
- g) O valor do PPR referente ao exercício de 2012 será discutido na data-base de 2011.

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.

5. Adiantamento Quinzenal

5.1 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.

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

6. Primeira Parcela do 13º Salário

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

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

7. Início de Férias/Período de Férias

7.1 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.

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

7.3 Nos casos excepcionais em que ocorra parcelamento de férias aplicam-se a ambos os períodos as regras previstas no item 7.1.

7.4 Aos membros de uma mesma família que trabalhem na COMPANHIA será avaliada a possibilidade de gozarem as férias no mesmo período, respeitadas as regras do item 7.1 e 7.2.

8. Adicional de Férias

8.1 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.

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

8.3 Em caso de parcelamento de férias, o adicional de que trata o item 8.1 desta cláusula, será pago integralmente, nos termos do estabelecido no item 8.2 por ocasião do gozo do primeiro período de férias.

9. Horas Extras

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

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

9.2 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 em razão das horas extras prestadas e apuradas no sistema de apontamento eletrônico ou em cartão de ponto **a ser creditado no 5º dia útil do mês subsequente ao da ocorrência.**

10. Adicional por Tempo de Serviço

10.1 A partir da cessação da contagem do Adicional por Tempo de Serviço, os valores apurados em 22 de agosto de 2008 para cada empregado continuarão a ser pagos mensalmente pela COMPANHIA e serão corrigidos, anualmente, pelo mesmo índice e data em que os salários forem reajustados.

11. Adicionais: Periculosidade, Insalubridade, Noturno e Penosidade

11.1 Aos empregados que desempenham atividades insalubres ou perigosas, assim enquadradas nos termos da legislação vigente, serão pagos os adicionais correspondentes previstos na norma legal específica.

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

11.3 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 11.2.

11.3.1 A COMPANHIA compromete-se a estudar e viabilizar a isonomia entre os trabalhadores que percebem adicional noturno de forma que todos os que neste horário se ativem percebam referido adicional na forma paga aos trabalhadores constantes em seu quadro na data de 04 de agosto de 2004.

11.4 A COMPANHIA compromete-se a estudar a formação de uma comissão para avaliar a solicitação dos sindicatos quanto a inclusão do adicional de penosidade; comissão esta formada por membros indicados pelos SINDICATOS, COMPANHIA e CIPA.

12. Jornada de Trabalho

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

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

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

12.2 As equipes que exercem as suas atividades exclusivamente na Central de

Operações, normalmente compostas por ocupantes do cargo Operador de Monitoramento e Informações de Trânsito, nas atividades do nível I ao IV, exclusivamente, terão sete folgas por mês.

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

Semana	Dias/Hora
1ª e 3ª	6 dias 7h30 c/ 1 h intervalo
2ª e 4ª	5 dias 7h30 c/ 1 h intervalo

12.4 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 convenicionado.

13. Ausências Legais

13.1 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 tenha residido, até a data do óbito, 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.
- f) 01 (um) dia útil para acompanhar exumação de cônjuge/companheiro(a), ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa que conviva, comprovadamente, sob sua dependência econômica.

13.2 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.

13.2.1 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.

14. Empregado Estudante

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

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

15. Amamentação

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

16. Gestantes e Adotantes

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

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

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

16.4 Facultar-se-á à gestante solicitar a prorrogação da licença maternidade, por mais 60 (sessenta) dias, contados da data do término da licença de que trata o item 16.1, desde que requerida pela empregada junto ao Departamento de Administração de Pessoal - DAP, até o trigésimo dia após o parto.

16.5 A prorrogação de que trata o item 16.4 da presente cláusula será

igualmente garantida à empregada que obtiver a adoção ou a guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção de criança, desde que requerida pela empregada junto ao Departamento de Administração de Pessoal - DAP, até o trigésimo dia após a adoção ou guarda judicial.

16.6 Durante o período de prorrogação previsto nos itens 16.4 e 16.5 terá a empregada direito à sua remuneração nos mesmos moldes do salário maternidade pago pela Previdência Social.

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

- a) de 06 (seis) meses após o parto para a trabalhadora que não exercer o direito de opção pelo período de 180 (cento e oitenta) dias de licença-maternidade;
- b) de 07 (sete) meses após o parto para a trabalhadora que optar pela prorrogação da licença maternidade;
- c) à adotante será garantido emprego e salário nas mesmas condições previstas nos itens 16.7.a e 16.7.b do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

17. Licença Paternidade

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

18. Garantia Provisória de Emprego

18.1 - 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.

19. Rescisões

19.1 As homologações de rescisões contratuais deverão ser realizadas nas dependências dos

Sindicatos e comunicadas por escrito, com no mínimo 3 (três) dias de antecedência, remetendo cópia do demonstrativo das rescisões no prazo de 24 (vinte e quatro) horas.

19.2 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.

19.3 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 cancelados, ficando vedado, em consequência, o respectivo desconto quando do pagamento dos direitos devidos em razão da extinção do contrato de trabalho.

20. Indenização Peculiar

20.1 Para os empregados constantes do quadro de funcionários da Companhia até 30 de abril de 2005 será paga ao empregado dispensado sem justa causa, indenização correspondente a um salário nominal para cada (03) três anos de trabalhos prestados à Companhia:

- a) a partir de 01 de maio de 2005 fica estabelecido como limite para o cálculo da indenização prevista no subitem 20.1, o salário nominal equivalente ao "step" 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicado aos cargos de nível universitário;
- b) a partir de 01 de maio de 2005 a Companhia acumulará as duas formas de cálculo para pagamento da indenização prevista no item 20.1 e na sua respectiva letra "a".
- c) será assegurada a contagem proporcional dos anos de trabalho para a percepção da indenização, para os empregados que tiverem tempo de serviço superior a três anos, considerando-se para esta finalidade os períodos de 12 (doze) meses completos.

20.2 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.

20.3 Será devido o pagamento das indenizações peculiares conforme critérios estabelecidos nos itens 20.1 e 20.2 nos casos de extinção de contrato de trabalho por motivo de aposentadoria ou falecimento, neste último caso, pagas aos beneficiários/dependentes habilitados legalmente.

20.4 Caso o empregado se enquadre nas duas situações (20.1 e 20.2), terá direito às indenizações acumuladas.

20.5 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 (04) 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 equivalente ao "step" 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicado 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 04 (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 20.5 fica limitado a, no máximo, 08 (oito) salários nominais;
- c) Para as admissões ocorridas a partir de 1.º de maio de 2005 será devido o pagamento da indenização prevista no subitem 20.2, nas condições estabelecidas, à exceção dos salários, que deverá observar como limite para o cálculo da indenização o salário nominal do cargo equivalente ao "step" 15 (quinze) da Tabela Salarial aplicado aos cargos de nível universitário;
- d) será devido o pagamento da indenização prevista no item 20.3, nas condições ali estabelecidas, devendo o empregado ter na Companhia tempo de serviço igual ou superior a 03 (três) anos;
- e) caso o empregado se enquadre nas situações previstas nos itens 20.2 e 20.3, terá direito às indenizações acumuladas.

20.6 Sindicatos e Companhia comprometem-se a efetuar discussões na próxima data-base no sentido de excluir as diferenciações existentes nesta cláusula, prevalecendo o período histórico de contagem de tempo de 03(três) anos, bem como estabelecer como teto para o recebimento dos valores o equivalente ao "step" 22 da carreira de nível universitário.

21. Plano de Previdência Complementar

21.1 COMPANHIA e Sindicatos num prazo não superior a 12 (doze) meses a contar da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho efetuarão estudos para uma possível implantação de um Plano de Previdência Complementar.

22. Movimentação de Pessoal

22.1 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.

22.2 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.

22.3 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.

22.4 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.

22.5 Aos empregados estudantes será avaliada a possibilidade de permanência em seu local e horário de trabalho, desde que não haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

23. Uniformes e Roupas Profissionais

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

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

23.3 Em caso de demissão, o empregado deverá devolver à COMPANHIA todos os logotipos e identificações CET, sob pena de sofrer desconto e demais medidas judiciais cabíveis.

23.4 Ficam isentos do disposto nos itens 23.2 e 23.3, os empregados que comprovadamente sofrerem roubos ou furtos.

23.5 A COMPANHIA atenderá o disposto na Lei Estadual n.º 12.254, de 09 de fevereiro de 2006, efetuando levantamento das áreas nas quais os empregados se ativem com produtos nocivos à saúde do trabalhador e ao meio ambiente, iniciando-se assim o processo licitatório para contratação de empresa especializada em lavagem de uniformes profissionais.

23.6 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

24. Auxílio Refeição

24.1 A partir de 1.º de maio de 2010, o valor total do auxílio refeição passará a ser de R\$ 363,00 (trezentos e sessenta e três reais) correspondentes a 22 (vinte e dois) dias, ou seja, o valor diário de R\$ 16,50 (dezesseis reais e cinquenta centavos) que será fornecido a todos os empregados, em cartão magnético, recarregado mensalmente.

24.2 Aos empregados que prestam serviços de natureza operacional, sujeitos a regime de escala, que comprovadamente trabalharem mais de 22 (vinte e dois) dias do mês em regime normal de trabalho, a COMPANHIA fornecerá 01 (um) vale refeição no valor facial de R\$ 16,50 (dezesseis reais e cinquenta centavos) adicional no mês da ocorrência, a ser creditado no 5º dia útil do mês subsequente ao da ocorrência.

24.3 Nos casos de horas extras e eventos em que seja fornecida a alimentação,

não será devida a concessão de vales-refeição.

24.4 Os valores retroativos a 1.º de maio de 2010, a título de vale-refeição, serão pagos em três parcelas, sendo a primeira em outubro de 2010, a 2.ª em novembro de 2010 e a 3.ª em dezembro de 2010.

24.5 O auxílio refeição será pago no período de férias do empregado. O fornecimento do Vale refeição nas férias terá início a partir das férias concedidas em 02 de janeiro de 2011.

24.6 Estão excluídos do recebimento do vale-refeição os empregados afastados por auxílio-doença, auxílio acidente, auxílio maternidade, e empregados afastados por licença não remunerada.

25. Vale Alimentação

25.1 - A COMPANHIA corrigirá a partir de 1.º de maio de 2010 o vale alimentação para o valor de R\$ 235,80 (duzentos e trinta e cinco reais e oitenta centavos) que será fornecido a todos os empregados por meio de crédito em cartão magnético para compra em supermercados de gêneros alimentícios a fim de garantir a cesta básica.

25.2 Os valores retroativos relativos às diferenças entre os valores efetivamente pagos aos empregados e o valor constante do item 25.1, serão pagos, em uma única parcela, no mês de dezembro de 2010.

25.3 O Vale Alimentação de que trata o item 25.1 do presente Acordo Coletivo de Trabalho será de R\$ 290,00 (duzentos e noventa reais) a partir de 1.º de janeiro de 2011.

25.4 - 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\$ 290,00 (duzentos e noventa reais).

25.5 A COMPANHIA passará a pagar, a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho o vale alimentação de que trata o item 25.1 deste, pelo período de 12 meses para os afastados por auxílio doença e por 24 meses para os afastados por acidente de trabalho, sendo considerada para esta contagem a data de início do afastamento e os períodos constantes das cláusulas 30.1 alíneas "a" e "d" do presente acordo.

25.6 Não será fornecido o benefício previsto no item 25.1 aos empregados afastados por licença sem remuneração.

26. Auxílio Educação

26.1 A COMPANHIA pagará mensalmente e exclusivamente às mães empregadas, a partir de 1.º de janeiro de 2011, Auxílio Educação Infantil após o término da licença maternidade até o final do ano letivo em que a criança completar 7 anos de idade, o valor de até R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) por filho ou filha, incluindo os legalmente adotados, mediante a apresentação de comprovante até o dia 17 (dezesete) do mês em curso, para serem ressarcidos até o último dia do mesmo mês.

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

26.3 Para os empregados com guarda legal da criança, somente será concedido este benefício caso o empregado não conviva sob o mesmo teto

com a mãe biológica da criança.

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

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

27. Auxílio Ensino Especial

27.1 A COMPANHIA reembolsará mensalmente, a partir de 1.º de janeiro de 2011, no valor de até R\$ 1.020,00 (mil e vinte reais) as despesas com educação de filhos (as) que necessitarem de ensino especial, abrangendo deficiência visual, auditiva, mental, distúrbios psiquiátricos ou neurológicos e deficiência física desde esteja acompanhada por comprometimento cognitivo, sem limite de idade e mediante comprovação médica.

27.2 Respeitado o limite contido no item 27.1 e condicionado a análise do Departamento de Saúde e Segurança do Trabalho – DSS poderão ser reembolsadas as despesas com transporte escolar do filho(a) com necessidades especiais.

27.3 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.

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

28. Auxílio Transporte

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

28.2 A COMPANHIA compromete-se a efetuar estudos sobre os empregados que residam fora da Região Metropolitana, avaliando os critérios adotados nas empresas co-irmãs, a exemplo da EMURB.

29. Assistência Médica e Odontológica

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

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

30. Complementação do Auxílio Previdenciário

30.1 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, típico ou de trajeto, o complemento será devido pelo período de até 24 (vinte e quatro) meses; transcorrido este prazo e dependendo da avaliação do caso, a COMPANHIA poderá prorrogar esta complementação por tempo a ser definido;
- e) a COMPANHIA poderá, a qualquer momento, avaliar a situação do empregado afastado; esta avaliação definirá a concessão/manutenção do benefício, independente do prazo de afastamento;
- f) a complementação prevista nesta cláusula e respectivos subitens será paga juntamente com os salários dos demais empregados, inclusive o adiantamento quinzenal; estando condicionada a apresentação, pelo empregado, do comprovante do benefício previdenciário paga pelo INSS.
- g) A complementação atinge, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

31. Auxílio Funerário

31.1 A COMPANHIA reembolsará as despesas com funeral referente ao falecimento de empregado, cônjuge/companheiro (a) e filhos (**as**), nos valores da categoria Safira do Serviço Funerário do Município de São Paulo conforme Tabela de Preços de Contratação de Serviços Funerários de 20 de julho de 2009, conforme Resolução 024/09, ou equivalente para outros municípios, relativos aos gastos com:

— Urna; Carro enterro/remoção; Enfeite Floral; Paramentos (ESSA); Aparelho Ozona; Mesa de Condolência; Véu; Velas $\frac{3}{4}$ (4 unidades); Velório; Taxa de Sepultamento; Carreto ESSA/caixão; Urnas/caixões "anormais"; revestimento completo; fundo impermeável.

31.2 Os parâmetros utilizados no item 31.1 serão automaticamente reajustados e praticados de acordo com os novos parâmetros utilizados pelo Serviço Funerário do Município de São Paulo.

32. Seguro De Vida

32.1 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.
- c) Em caso de invalidez permanente (parcial ou total), por acidente conforme estabelecido em apólice de seguro.

33. Reabilitação Profissional

33.1 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.

34. Estímulo À Educação

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

35. Licença Não Remunerada

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

36. Participação dos Empregados no Custeio dos Benefícios

36.1 A participação dos empregados no custeio dos benefícios de Vale Refeição e Auxílio Alimentação obedecerá à seguinte tabela, expressa em reais e vigentes a partir da data de assinatura do presente acordo.

Faixa salarial	% de participação
Até R\$ 1.287,86	01%
De R\$ 1.287,87 a R\$ 2.575,73	03%
De R\$ 2.575,74 a R\$ 3.863,59	05%
De R\$ 3.863,60 a R\$ 5.151,45	10%
Acima de R\$ 5.151,45	15%

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

37. Suspensão de Benefícios

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

afastamento.

V - DO DIREITO DE REPRESENTAÇÃO

38. Do SINDVIÁRIOS e SEESP

38.1 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.

38.2 Os Diretores do SINDVIÁRIOS, não incluídos no item 38.1, 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 a Gerência de Recursos Humanos-GRH

38.3 A COMPANHIA liberará os Diretores dos Sindicatos não incluídos no item 38.1, para que estes participem de Congressos, Seminários, Eleições, Cursos, Fóruns de Debates, Encontros, plenárias pertinentes à categoria profissional ou aqueles realizados pelo SINDVIÁRIOS, independentemente do disposto no item anterior, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

38.4 A COMPANHIA assegurará aos filiados dos Sindicatos o direito de participarem de eventos sindicais (congressos, cursos, fóruns de debates, encontros, plenárias, eleições, etc.), por até 05 (cinco) dias anuais não cumulativos, ressalvados os casos em que haja o comprometimento da continuidade dos serviços.

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

38.6 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.

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

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

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

38.10 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.

38.11 As mensalidades descontadas em folha de pagamento, em favor do SINDVIÁRIOS e SEESP, serão recolhidas ao Sindicato até o 5º (quinto) dia após o pagamento.

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

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

39. Ação de Cumprimento

39.1 O SINDVIÁRIOS e o SEESP poderão intentar ação de cumprimento das cláusulas deste Acordo na forma da legislação vigente.

40. Contribuição Assistencial

40.1. A COMPANHIA descontará de seus empregados, independente de filiação ou não, a contribuição assistencial equivalente a 4% (quatro por cento) do salário nominal, dividido em 04 (quatro) parcelas iguais e sucessivas de 1% (um por cento) cada ao mês, limitado ao valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por parcela, nos meses subseqüentes à data de afixação do boletim informativo do desconto e do direito de oposição.

40.2. - Os Sindicatos efetuarão a divulgação do desconto e do direito de oposição por meio de publicação oficial dos sindicatos.

40.3. - Poderá o empregado, de próprio punho, na sede social do Sindicato, se opor a esta contribuição, de segunda a sexta-feira, das 9.00 as 18.00 horas, até dez dias antes de ser efetuado o desconto pelo empregador, dando o Sindicato, recibo da oposição manifestada.

40.4 A COMPANHIA depositará o valor descontado a título de contribuição assistencial até o dia 5 do mês seguinte ao do desconto em agência e conta bancária designada pelos Sindicatos.

40.5 A COMPANHIA fornecerá aos Sindicatos listagem dos empregados que sofreram o desconto dessa contribuição até 30 (trinta) dias da data do desconto.

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

41. ART'S

41.1 A COMPANHIA concorda com a emissão das Anotações de Responsabilidade Técnica – ART, de acordo com o estipulado pela Lei Federal n.º 6.496, de 07 de dezembro de 1977, naquilo que a ela for aplicável.

42. Da CIPA

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

42.2 Para o pleno funcionamento da CIPA a empresa garantirá espaço físico, infra-estrutura e

suporte administrativo (mão-de-obra).

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

43. Da DR e do CRE

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

44. Acesso à Companhia

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

VI – DISPOSIÇÕES FINAIS

45. Assistência Jurídica

45.1 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.

46. Habeas-Data

46.1 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.

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

47. Anonimato em Publicidade

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

48. Assédio Moral

48.1 A partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a COMPANHIA se compromete a criar e divulgar campanhas de conscientização dos empregados sobre Assédio Moral, em conjunto com os Sindicatos, CRE, DR e CIPA, utilizando também a SIPAT em debates e/ou em datas específicas.

49. Trabalho de Pessoas com Deficiências

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

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

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

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

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

50. Incentivo ao Cooperativismo

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

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

50.3 Os descontos de que se tratam as cláusulas 50.1 e 50.2 somente poderão ocorrer após os descontos legais, os descontos na participação dos benefícios (VR, VA, VT, Multicheque, PAMO) em seguida os decorrentes de convênio farmácia, mensalidade sindical e em havendo saldo legal suficiente será efetuado o desconto dos valores relativos à contribuição associativa e/ou empréstimos ou financiamentos previamente autorizado pelos empregados associados de cooperativas de crédito.

51. Cláusula Penal

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

52. Vigência

52.1 O presente Acordo terá duração de 24 (vinte e quatro) meses a partir de 1º de maio de 2010, 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 2010.

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

ANEXO AO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012

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

Referência maio/2010

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
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\$ 2.434,21	30%
de R\$ 2.434,22	até R\$ 4.868,45	40%
Acima de	R\$ 4.868,45	50%

EXAMES LABORATORIAIS – PROCEDIMENTOS AMBULATORIAIS FONOAUDIOLOGIA – FISIOTERAPIA – RPG – ODONTOLOGIA		
FAIXA SALARIAL		PARTICIPAÇÃO EMPREGADO
Até	R\$ 1.825,68	4%
de R\$ 1.825,69	até R\$ 2.434,21	7%
de R\$ 2.434,22	até R\$ 3.651,36	15%
de R\$ 3.651,37	até R\$ 4.868,45	22%
Acima de	R\$ 4.868,45	30%

RENO ALE
 Presidente
 SIND.TRAB SIST.OPER.SINAL.FISC.MAN.PLAN.

MURILO CELSO DE CAMPOS PINHEIRO
 Presidente
 SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SAO PAULO

MARCELO CARDINALE BRANCO
 Presidente
 COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO

LUIZ ALBERTO DOS REIS
 Diretor
 COMPANHIA DE ENGENHARIA DE TRAFEGO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .