

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES SABESP 2010/2012

REIVINDICAÇÕES ECONÔMICAS

1- SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS.

1.1 – PISO SALARIAL

O piso salarial da Cia. será de 2 (dois) Piso Regional deferido em Lei Estadual como referência a terceira faixa (R\$ 1.160,00) (hum mil cento e sessenta reais), corrigido pelo custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 e 01/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010.

1.2 – REPOSIÇÃO DAS PERDAS SALARIAIS

A Cia. aplicará o reajuste salarial de 25,34% para repor a inflação acumulada dos anos anteriores e mais o Índice do Custo de Vida (ICV) do DIEESE, acumulado nos períodos de 30/04/2009 à 01/05/2010 a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010.

1.3 – PISO SALARIAL DOS UNIVERSITÁRIOS

A Cia. Aplicará o piso da categoria profissional universitária, a exemplo do que é praticado aos engenheiros da Cia.

1.3.1 - A Cia. se compromete a pagar horas extras, aos trabalhadores Universitários da mesma forma paga aos demais trabalhadores (as).

1.3.2 - A Cia. se compromete a pagar o credenciamento a todos os funcionários Universitários que vierem a dirigir veículos da Cia. e/ou veículos locados pela mesma.

1.4 – POLÍTICA SALARIAL

A Cia., sempre que houver inflação acumulada igual ou superior a 1% (um por cento), repassará o índice inflacionário do período contado a partir de 1º de maio de 2010 até o mês base da apuração, para os salários e benefícios.

1.5 – SALÁRIO REGIONAL

A Cia. eliminará o salário regional instituído na implantação do Plano de Remuneração por Competência, adotando os salários praticados na região metropolitana, vale do Paraíba e litoral sul.

1.6 – BRIGADA DE INCÊNDIO

A Cia. revisará a composição dos brigadistas e pagará 1/3 (um terço) do salário base aos componentes.

1.6.1 A Cia. garantirá a estabilidade no emprego do brigadista, no período do mandato e um ano após o término do mandato.

1.7 – PRODUTIVIDADE/AUMENTO REAL

A Cia. concederá aos seus empregados (as) um aumento real de 20,1% (vinte vírgula um por

cento) referente aos ganhos de produtividade, em razão do aumento do número de ligações de água e esgoto por empregado (a) e em razão do volume faturado total de água e esgoto por empregado, que será aplicado sobre os salários e todos os benefícios já reajustados, na forma da cláusula 1.2.

1.8 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A Cia. pagará o salário-substituição, para cargos com comissão de função e cargos diferentes, porém de mesma natureza.

1.8.1 – O pagamento do salário-substituição será devido a partir do primeiro dia de substituição, desde que o período seja igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos.

1.8.2 – O salário de substituição temporária será o efetivo salário percebido pelo substituído (a).

1.8.3 – O salário substituição temporária não integrará o salário do cargo efetivo do substituto (a), salvo para pagamento de horas extras, 13º salário, férias, recolhimento de FGTS, imposto de renda e de contribuição previdenciária, enquanto perdurar a substituição.

1.8.4 – Ocorrerá a efetivação no cargo após 90 (noventa) dias consecutivos ou não no período de um ano de substituição. A efetivação não abrangerá os cargos que possuem comissão de função exercida ou em que o substituído (a) esteja sob o amparo da Previdência Social, licença-prêmio ou licença sindical.

1.8.5 – Quando detectado o desvio de função e comunicado ao sindicato pelos trabalhadores, a empresa pagará o salário-substituição imediatamente com a devida retroatividade.

1.8.7 – A Cia. pagará para os funcionários que venham, por qualquer motivo, exercer a função de Líder, Gestor, Coordenador, Encarregado ou Gerente, todos terão o direito ao salário substituição.

1.9 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A Cia. efetuará o pagamento integral do salário aos empregados (as) aposentados (as) que venham afastar-se por doença ou acidente do trabalho.

1.9.1 – A complementação será calculada sobre o valor do benefício que o empregado (a) recebe na condição de ativo.

1.10.2 – A concessão deste benefício será efetuada observando os critérios adotados para complementação de auxílio doença.

1.11 - ADIANTAMENTO QUINZENAL

A Cia. concederá a partir de 1º/05/2010, a título de adiantamento quinzenal, o valor correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do salário, que será pago até o último dia útil da primeira quinzena do mês.

1.12 – COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. manterá a sistemática de pagamento da complementação de aposentadoria e pensão aos empregados (as) e pensionistas enquadrados na Lei 4819/58 e outros instrumentos constantes na Norma Interna 056/94.

1.13 – COMPLEMENTAÇÃO DE PENSÃO AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. garantirá aos pensionistas abrangidos pela Lei 4.819/58 o mesmo valor da complementação salarial que era recebido pelo aposentado (a) falecido (a), conforme previsto na legislação atual e jurisprudência firmada a respeito.

1.14 – EQUIVALÊNCIA SALARIAL AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. assegurará o enquadramento dos aposentados (as) e pensionistas para efeitos de Complementação Salarial o que estabelece a Lei 4819/58 em conjunto com a Norma Interna 056/94, sempre que ocorrerem alterações no plano de cargos e salários da SABESP ou reajuste salariais diferenciados por categoria funcional.

2- GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.

2.1 - GRATIFICAÇÃO AOS REPRESENTANTES DAS CÉLULAS

A Cia. concederá a título de gratificação o piso da categoria mensalmente, aos representantes das células constituídas em toda a Cia.

2.2 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A Cia. pagará o adicional por tempo de serviço a todos os empregados (as) que tenham 1 (um) ou mais anos de efetivo serviço na Cia. no valor de 1% (um por cento) do salário base ao ano.

2.2.1 - Este adicional será devido a partir do mês em que o empregado completar aniversário de empresa e concedido sob a forma de anuênio.

2.2.2 - A Cia. pagará todos os retroativos de A.T.S., a partir de janeiro de 1998.

2.2.3 - A Cia. se compromete a cada 2 (dois) anos um adicional de tempo de serviço (ATS) no valor de 3% (três por cento) a título de mérito pelo trabalho prestado na área de saneamento.

2.3 - ADICIONAL NOTURNO

A Cia. remunerará o adicional noturno na base de 50% (cinquenta por cento) da hora normal.

2.4 - ADICIONAL DE TURNO

A Cia. pagará o adicional de turno no percentual equivalente a 30% (trinta por cento) do salário do empregado (a) a todos aqueles que cumprem escalas de revezamentos praticadas pela Cia., retroagidos a janeiro/2000.

2.4.1 – A Cia. garantirá que os funcionários (as) da escala denominada 2x2x2x4 não prestem serviços por mais de doze (12) meses consecutivos, garantindo aos mesmos o rodízio para a escala 4X2X4.

2.4.2 – A Cia. não retirará arbitrariamente o empregado (a) da escala de revezamento.

2.5 – ADICIONAL PARA DIRIGIR VEÍCULOS, LANCHAS, BARCOS, EQUIPAMENTOS MOTORIZADOS.

A Cia. efetuará o pagamento do adicional, a todos os empregados que dirijam barcos motorizados e demais veículos a serviço da empresa, inclusive os carrinhos elétricos e aos

empregados (as) motoristas que operam equipamentos no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) por dia corrigido de acordo com o ICV do DIEESE de 1º/05/2009 a 01/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010.

2.5.1 – A Cia. prestará assessoria jurídica gratuita (cível e criminal) para os credenciados que venham a se envolver em acidentes e assessoria administrativa para as infrações de trânsito.

2.5.2 - A Cia. promoverá cursos de direção defensiva aos seus empregados (as), motoristas e credenciados (as).

2.5.3 - O comitê de apuração de responsabilidade de acidente de veículos terá representação paritária dos trabalhadores (as), indicados (as) pelos sindicatos, assegurando o direito de ampla defesa e oitiva nos comitês de apuração.

2.5.4 – A Cia. se compromete a renovar, a cada 5 anos, a frota de veículos, lanchas e equipamentos motorizados, com veículos próprios.

2.5.5 – A Cia. se compromete a pagar o credenciamento a todos os funcionários que vierem a dirigir veículos da Cia. e/ou veículos locados pela mesma.

2.5.6 – A Cia. se compromete a cumprir as normas internas 028 e 029.

2.6 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

A Cia. pagará adicional de insalubridade, aos empregados (as) que sofram exposição direta ou indiretamente com agentes insalubres, independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de EPIs ou EPCs..

O valor estabelecido a título de adicional será correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário base do trabalhador (a).

O pagamento do referido adicional é retroativo a data de admissão do trabalhador.

2.7 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A Cia. pagará adicional de periculosidade a todos os empregados (as) que se ativem em contato com eletricidade, inflamáveis, explosivos, gás cloro e reagentes químicos, no valor de 40% do salário base do trabalhador (a) independente do lapso temporal da exposição e ou utilização de EPIs ou EPCs.

O pagamento do referido adicional é retroativo a data de admissão do trabalhador.

2.8 – ADICIONAL DE PENOSIDADE

A Cia. pagará adicional de penosidade aos empregados (as) que estejam expostos ou se ativem em trabalho penoso, a exemplo dos trabalhadores expostos a intempéries, insolação, umidade etc.

O pagamento do referido adicional é retroativo a data de admissão do trabalhador.

O valor estabelecido a título de adicional será correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário base do trabalhador (a).

2.9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E OU RESULTADOS

A Cia. pagará (2) duas folhas de pagamento considerando folha total, de modo igualitária a serem pagos 50% (cinquenta por cento) em 15 de agosto de 2010 e 50% (cinquenta por cento) em 15 de março de 2011.

2.9.1 – A Cia. disponibilizará 2% (dois por cento) de seu lucro operacional de 2009, para distribuição igualitária a todos empregados (as) com pagamentos em novembro de 2010.

2.10 - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

A Cia. reembolsará a quilometragem em conformidade ao percorrido a serviço da SABESP.

2.11 - CHEQUE SUPERMERCADO ESPECIAL

A Cia. fornecerá o vale cartão Supermercado Especial no valor facial de R\$ 400,00 (quatrocentos reais), a ser corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 1º/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010, a todos os empregados e extensivo aos aposentados e pensionistas nas mesmas condições dos empregados ativos, podendo ser usado por período indeterminado.

2.11.1 - A Cia. ampliará a rede de atendimento, e em caso de localidades com menos de 3 (três) estabelecimentos credenciados será concedido o benefício em dinheiro.

2.12 – TRANSPORTE DE FUNCIONÁRIOS

A Cia. garantirá a manutenção e ampliação do transporte de funcionários (as) que dependam dessa modalidade.

2.12.1 – A Cia. concederá integralmente subsidiado, Vale Transporte intermunicipal Rodoviário para os funcionários (as) que trabalhem ou morem em outros municípios.

2.12.2 – A Cia. concederá o mesmo valor do vale transporte em vale combustível, ficando a opção a critério do trabalhador.

2.13 – VERBA PARA MEDICAMENTOS

A Cia. subsidiará integralmente a compra de medicamentos para os empregados (as) e dependentes portadores (as) de doenças crônicas, bem como doenças relacionadas ao trabalho.

2.14 - VACINAS

A Cia. ampliará seu programa imunológico subsidiando integralmente as vacinas necessárias ao conjunto de trabalhadores (as) lotados em áreas e/ou atividades de riscos.

2.15 - AUXÍLIO CRECHE OU PAJEM/BABÁ

A Cia. concederá a todas as empregadas independente do estado civil e a todos os empregados solteiros, viúvos, divorciados ou separados, desde que detenham a guarda legal dos filhos e/ou dependentes que detenham guarda judicial e um auxílio creche ou pajem/babá, em forma de reembolso, até o limite estabelecido das despesas efetuadas e comprovadas com o internamento dos mesmos em creches ou em instituições análogas de sua escolha, legalmente constituídas, ou pagamento da pajem/babá desde que devidamente comprovado seu registro em carteira pelo empregado.

2.15.1 – Este benefício atenderá as crianças na faixa etária de 0 a 5 anos, 11 meses e 29 dias.

2.15.2 - Para crianças de 0 a 1 ano de idade, o reembolso das despesas será integral pelo período. Neste caso, a escolha da creche será efetuada de comum acordo entre a Cia. e o beneficiário ou a contratação da pajem/babá, desde que devidamente comprovado seu registro em carteira.

2.15.3 – O valor do auxílio-creche, a partir de 1º de maio de 2010, será o piso da categoria, que é de 2 (dois) salários mínimos estadual como referência a terceira faixa R\$ 1.160,00 (um mil cento e sessenta reais), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 1º/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010).

2.16 – CHEQUE FARMÁCIA ESPECIAL

A Cia. fornecerá o Cheque Farmácia Especial a todos seus empregados (as).

2.16.1 – Os empregados (as) receberão mensalmente 01 (um) vale cartão especial com valor facial de R\$ 200,00 (duzentos reais), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 1º/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010).

2.17 – SUBVENÇÃO DE REFEIÇÃO

A Cia. se compromete a subsidiar 100% (cem por cento) o vale refeição, inclusive nas férias, a seus empregados (as) no valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais) multiplicado por 24 dias/mês corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 01/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010).

2.17.1 – O valor do vale refeição será decomposto em dois cartões nos percentuais de 80% e 20% respectivamente.

2.17.2 – A Cia. disponibilizará a todos trabalhadores vale refeição extraordinário, no mês de dezembro de iguais valores e subvenção.

2.18 – AUXÍLIO CRECHE ESPECIAL

A Cia. concederá Auxílio Creche Especial, em forma de reembolso para os empregados (as) com dependentes legais, portadores de deficiência cujo valor corresponderá até duas vezes o auxílio creche normal, inclusive para próteses e cadeira de rodas especiais.

2.19 – CHEQUE SUPERMERCADO E FARMÁCIA

A Cia. garantirá os benefícios do cartão Supermercado e farmácia, aos seus trabalhadores (as).

2.20 – AUXÍLIO FUNERAL - MORTE NATURAL

A Cia. custeará as despesas decorrentes do funeral do empregado (a) que venha a falecer em decorrência de morte natural, obedecendo-se aos seguintes limites:

a) para todos (as) empregados, será concedido 01 (um) salário base, percebido pelo empregado na época do efetivo pagamento com a garantia de no mínimo o valor correspondente a 05 (cinco) salários mínimos;

2.20.1 – O pagamento será efetuado sem exigência de comprovantes, nos casos em que as

despesas sejam custeadas pelo cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado falecido, exceto nos casos que ultrapassem esse valor, quando a empresa custeará o excedente somente mediante comprovação.

2.20.2 – Caso as despesas sejam custeadas por outro que não os parentes indicados no item 2.20.1, serão reembolsadas nos valores efetivamente despendidos, mediante comprovação, sendo que o saldo positivo, entre as despesas do funeral e o limite estabelecido no “caput”, será destinado por ordem de preferência ao cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado (a) falecido (a).

2.20.3 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados, em 2.20.1 ou 2.20.2, independente de designação de dependência.

2.21- AUXÍLIO FUNERAL - ACIDENTE DO TRABALHO

A Cia. custeará integralmente as despesas decorrentes do funeral do empregado (a) que venha a falecer em decorrência de acidente de trabalho, a serviço da Cia.

a -) Para todos (as) empregados, será concedido 01 (um) salário base, percebido pelo empregado na época do efetivo pagamento com a garantia de no mínimo o valor correspondente a 05 (cinco) salários mínimos.

2.21.1 – Será efetuado o pagamento de 1 (um) salário base, sem exigência de comprovantes, nos casos em que as despesas sejam custeadas pelo cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos de empregado (a) falecido (a), exceto nos casos que ultrapassem esse valor, quando a empresa custeará o excedente mediante comprovação dos gastos.

2.21.3 – Caso as despesas sejam custeadas por outro que não os parentes indicados em 2.21.1, às mesmas serão reembolsadas nos valores efetivamente gastos mediante comprovação, sendo que o saldo positivo entre as despesas do funeral e o salário será pago por ordem de preferência ao cônjuge, companheira (o), pai, mãe ou filhos do empregado (a) falecido (a).

2.21.4 – Os valores previstos nesta cláusula serão pagos a um dos familiares citados em 2.21.2 ou 2.21.3 independente de designação da dependência.

2.21.5 – A Cia. auxiliará os herdeiros (as) no desembaraço de documentos para o recebimento de seguros e pensões, custeando inclusive despesas referentes a honorários advocatícios, entre outras, quando necessárias.

2.22 – PLANO ODONTOLÓGICO

A Cia. fará o subsídio total do Plano odontológico Administrado pela Sabesprev.

2.23 – PLANOS MÉDICOS

A Cia. assegurará aos aposentados (as), pensionistas e trabalhadores e seus respectivos dependentes um plano de saúde com as mesmas características e padrão de qualidade do plano de saúde dos empregados ativos (plano pleno), para isso a empresa deverá disponibilizar um valor equivalente a 2% da folha de pagamento a título de subsídio objetivando diminuir o impacto financeiro sofrido pelos (a) empregados (as), por ocasião da aposentadoria e atuais aposentados (as) e pensionistas.

2.23.1 – A Cia. garantirá ao empregado aposentado da Sabesp permanecer como beneficiário,

juntamente com seus dependentes, no plano pleno de assistência médico da Sabesp, conforme determina a legislação básica dos planos de seguros privados de assistência a saúde (lei 9656 de 03/06/1998 e medida provisória 1730). Esta cláusula deverá ser extensiva aos ex-empregados que se aposentaram antes da vigência da lei. A manutenção dessa condição é obrigatória a todo grupo familiar inscrito quando da vigência do contrato de trabalho. Ocorrendo a morte do titular ficam garantidos os direitos aos dependentes assegurados.

2.30 – INDENIZAÇÃO POR ACIDENTE DO TRABALHO

A Cia. pagará uma indenização de 40 (quarenta) salários base do empregado (a), nos casos de morte ou aposentadoria por invalidez permanente, decorrentes de acidentes do trabalho ou doença profissional a serviço da Cia.

2.30.1 – No caso de invalidez permanente, a indenização será paga ao empregado (a).

2.30.2 – No caso de morte, a indenização será paga aos dependentes habilitados em benefício de pensão, por declaração fornecida pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

2.30.3 – A base de cálculo desta indenização será o salário do trabalhador, vigente na data do efetivo pagamento.

2.30.4 – A Cia. garantirá a manutenção de todos os benefícios e diferenças salariais até a maioridade dos filhos.

2.31 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA PREVIDENCIÁRIO

A Cia. pagará ao empregado (a) afastado por doença, a diferença entre o valor do salário e o valor do benefício previdenciário de Auxílio Doença, concedido pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

2.31.1 – O empregado (a) fará jus à complementação a partir da data de admissão, bem como, tenha direito ao benefício de Auxílio Doença.

2.31.2 – A Cia. garantirá ao empregado (a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 24 meses.

2.31.3 – A Cia. garantirá a todos (as) os funcionários (as) afastados por doença todos os benefícios que normalmente receberia, como se estivesse na ativa.

2.31.4 – A Cia. garantirá ao empregado (a), estabilidade permanente no caso de sequelas ou lesões por decorrência de doenças profissionais (LER/DORT) e acidente no trabalho.

2.31.5 – A Cia. fará junto ao retorno do funcionário (a) que sofreu afastamento pelas modalidades acima citadas, proposta de parcelamento de eventuais débitos, ao limite máximo 2 % (dois por cento) do vencimento líquido do funcionário.

2.31.6 – A Cia. se compromete a efetuar o pagamento da mensalidade referente à Assistência Médica, durante o afastamento do trabalhador.

2.32 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA ACIDENTÁRIO

A Cia. pagará, independentemente de carência, a diferença entre o salário e o valor de benefício de auxílio-doença acidentário, concedido pelo Instituto Nacional de Seguro Social - INSS, mais

o adicional por tempo de serviço.

2.32.1 – Do valor a ser complementado serão deduzidas as parcelas legais que seriam normalmente descontadas, caso o empregado (a) estivesse na condição de ativo.

2.32.2 – A Cia. garantirá a todos os funcionários (as) afastados (as) por doença todos os benefícios que normalmente receberia, caso o funcionário estivesse na condição de ativo, custeando despesas relativas aos medicamentos necessários.

2.32.3 – A Cia. garantirá ao empregado (a), no retorno do afastamento decorrente de auxílio doença acidentário e/ ou auxílio doença previdenciário, uma estabilidade de 24 meses.

2.33 – PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO (PPP)

A Cia. fornecerá devidamente preenchido, conforme LTCAT (Laudo Técnico de Condições de Ambiente do Trabalho), o formulário PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) para os empregados (as) solicitantes, num prazo máximo de até 30 (trinta) dias.

2.34 – FUNDO EMERGENCIAL PARA MEDICAMENTOS

A Cia. fará o repasse, a partir de 01/05/2010, de 1% (um por cento) da folha de pagamento, para a Sabesprev, com a finalidade da criação de um Fundo de Remédios, em casos emergenciais, para os (as) empregados (as).

2.35 – CHEQUE SUPERMERCADO ESPECIAL (CESTA BÁSICA) AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

Extensão aos ex-empregados aposentados (as) e pensionistas do benefício da cesta básica, nas mesmas condições dos empregados (as) ativos (as).

2.36 – SEXTA PARTE

A Cia. obedecerá a Constituição Estadual e passará a pagar a sexta parte a todos (as) trabalhadores (as) que completaram ou venha a completar 20 (vinte) anos de trabalho na empresa.

2.36 – CARTÃO-CULTURA

A Cia. assegurará um Cartão Cultura no valor de R\$ 100,00 (cem reais) para todos os (as) trabalhadores (as) a título de incentivo a cultura.

3 – CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

3.1 – PREENCHIMENTO DE VAGAS/SELEÇÃO PÚBLICA

A Cia. efetuará a reposição de pessoal através de seleção pública para a execução de todos os seus serviços e se compromete a repor imediatamente o número de trabalhadores (as) dispensados pelo TAC e outras demissões promovidas pela CIA.

3.1.1 – A Cia. efetuará o remanejamento de funcionários de sorte a atender a demanda destes no tocante a questões profissionais e ou de moradia, antes do lançamento do edital de concurso para reposição de pessoal.

3.1.2 – A Cia. se compromete a eliminar a terceirização em todas as áreas da Cia. ao final dos contratos vigentes.

3.1.3 – A Cia. se compromete a não implantação do sistema PPP (Parceria Público Privada) na

Cia., inclusive suspendendo o processo em andamento do Sistema Produtor Alto Tietê.

3.1.4 – A Cia. garantirá ao sindicato sua apresentação dentro do processo de contratação/integração dos novos trabalhadores contratados.

3.1.5 – A Cia. garantirá a reintegração dos trabalhadores demitidos sem justa causa no período de 2008 a 2010, com o acompanhamento do SINTAEMA

3.1.5 – A Cia. garantirá liberação da marcação de ponto de todos os trabalhadores, nos dias de pagamento de salário e do adiantamento quinzenal, a fim de que possam ir ao banco e cumprir com todas as suas obrigações financeiras.

4- RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

4.1 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A Cia. se compromete a implantar um novo Plano de Cargo/Salários para todos os trabalhadores (as), um plano democrático transparente e sem a interferência da gestão, com regra clara e prática que atenda a todos os trabalhadores (as) e que garanta as promoções e mobilidade entre todas as categorias.

4.1.1 – A Cia. repassará 3% (três por cento) da folha de pagamento a título de movimentação do Plano de Cargo e Salários, anualmente.

4.1.2 – A Cia. criará uma comissão entre o SINTAEMA e a Superintendência de Recursos Humanos – CR, para elaborar propostas a serem submetidas à Diretoria da Cia. como objetivo de elaborar um novo modelo de Cargos e Salários.

4.1.3 - Esta Comissão também atuará para dirimir quaisquer problemas de RH que o SINTAEMA identificar nas várias Unidades de Negócios da Cia.

4.1.4 – A Cia. eliminará todo e qualquer desvio de função, adequando o cargo e salário de cada trabalhador, conforme suas reais funções e atividades.

4.1.5 – A Cia. se compromete a destinar 30% do valor gasto em propaganda anual, para promover os trabalhadores.

4.1.6 – A Cia. valorizará o trabalhador de carreira, promovendo para os Cargos de Superintendente e Diretores, diminuindo a figura dos Assessores e indicados políticos.

4.2 – ASSISTÊNCIA ESCOLAR

A Cia. se compromete a firmar convênios com o sistema 'S' a fim de garantir reciclagem e aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores além de garantir também ensino básico a todos (as) empregados (as) interessados (as).

4.2.1 – A Cia. pagará 100% dos cursos educacionais, de formação e capacitação profissional em todos os níveis aos seus trabalhadores (as), ampliando-se a regra para acesso à Universidade Empresarial.

4.2.2 – A Cia. firmará convênio com instituições de ensino, em todos os níveis, objetivando

obter bolsas e/ou descontos para os dependentes dos empregados (as).

4.2.3 – A Cia. se compromete a liberar os empregados (as) que estão cursando universidade, curso técnico e especialização, para a realização de estágios, fora da Cia. e sem prejuízo dos vencimentos.

4.2.4 – A Cia. possibilitará o estágio interno para seus funcionários, nas áreas de formação em horários de trabalho sem prejuízo dos vencimentos.

4.2.5 – A Cia. se compromete a fornecer um kit de material escolar para os trabalhadores (as) estudantes, bem como seus filhos no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a título de incentivo a educação dos filhos dos trabalhadores (as) da Cia.

4.3 – ANISTIA A PUNIÇÕES DE FUNCIONÁRIOS

A Cia. garantirá anistia para todas as punições

4.4 – TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

A Cia. comunicará ao empregado (a), com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, toda e qualquer transferência, desde que observados os artigos 468 e 469 da CLT e as condições contratuais, arcando com despesas relativas à mudança de domicílio.

4.4.1 – A Cia. dará ampla publicidade às vagas existentes aos funcionários (as) de todas as unidades de trabalho para facilitar possível transferência quando houver interesse dos mesmos.

4.4.2 – A Cia. criará e disponibilizará para todos os seus funcionários e para o sindicato, um banco de dados de candidatos (as) para facilitar transferências.

4.4.3 – A Cia. disponibilizará, quando for de interesse do trabalhador, local de trabalho até 20 km do local de origem.

4.4.4 – A Cia., fazendo uso do banco de oportunidades, promoverá todas as transferências possíveis antes da contratação dos aprovados no concurso público com o acompanhamento do SINTAEMA, contemplando os trabalhadores que pleiteiam transferência para outras áreas dentro ou não da mesma superintendência.

4.4.5 – A Cia. não demitirá e nem efetuará transferência de trabalhadores visando à terceirização de serviços ou em decorrência de Parceria Público-Privada e/ou Parceria Pública-Pública.

4.5 – GESTÃO COMPARTILHADA NA FUNDAÇÃO SABESPREV

A Cia. enquanto patrocinadora implementará a gestão compartilhada paritária eliminando a previsão do voto de qualidade e promovendo as adequações estatutárias que se fizerem necessárias.

4.6 – GESTÃO DA EMPRESA

A Cia. disponibilizará ao Sindicato documentos e informações sempre que esse lhe fizer a solicitação.

4.6.1 – A Cia. fornecerá relatório gerencial mensalmente ao sindicato.

4.6.2 – A Cia. disponibilizará ponto de informática na sede e subsedes do sindicato para que os trabalhadores (as) possam acessar o sistema corporativo da Cia.

4.6.3 – A Cia. se compromete na renovação de Contrato entre os Municípios garantir 100% da mão de obra própria.

4.6.4 – A Cia. se compromete a ampliar o atendimento comercial à população não fechando Escritórios Regionais, nos bairros da Grande São Paulo e nos Município operados pela SABESP.

4.7 – ELEIÇÃO PARA O CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA SABESP

A Cia. garantirá a eleição para o conselho e administração do representante dos trabalhadores dentro de 60 (sessenta) dias após assinatura do acordo.

4.8 – CONSELHO DE REPRESENTANTES

A Cia. garantirá a criação e implantação do Conselho de Representantes dos Funcionários (CRF) da Sabesp nos mesmos moldes existentes em outras empresas representadas pelo SINTAEMA.

4.9 – GARANTIA NO EMPREGO

A Cia. concederá na vigência do Acordo Coletivo de 2010/2012 a garantia no emprego de 100% (cem) de seu efetivo de pessoal

4.9.1 – A Cia. garantirá 100% do nível de emprego.

4.9.2 – A Cia. fixará a partir de 1º/05/2010 a 30/04/2012, o quadro mínimo de empregados de 18.815, conforme cargos permanentes na Cia.

4.10 – GARANTIA À EMPREGADA-MÃE

A Cia. assegurará às empregadas-mães, Licença-Maternidade, conforme **Lei Complementar Nº. 1054, de 07 de Julho de 2008.**

4.11 – GARANTIA DE EMPREGO/PRÉ-APOSENTADORIA

A Cia. garantirá o emprego ao empregado (a) que estiver a um máximo de 60 (sessenta) meses da aquisição do direito à aposentadoria, por tempo de contribuição, especial ou por idade.

4.11.1 – Em caso de alteração na legislação previdenciária a Cia. procederá aos ajustes necessários de comum acordo com o sindicato para que não haja prejuízo à garantia de emprego, constante na presente cláusula.

4.11.2 – Os (as) empregados (as) que já haviam adquirido o direito à garantia por pré-aposentadoria, quando da promulgação da Lei da Previdência (Emenda Constitucional nº. 20), continuarão com a referida garantia de emprego, até a aposentadoria.

4.12 – DIÁRIAS PARA VIAGENS

A Cia. promoverá o pagamento no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a título de diária, independente do cargo/função que exerça, compreendendo despesas de pernoite e refeições corrigidos de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 01/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010).

4.12.1 – A Cia. promoverá o pagamento do reembolso da refeição aos empregados (as) em serviço externo a outro município independente da distância entre os mesmos.

4.13 – GARANTIA AO EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DOENÇAS INFECTO-CONTAGIOSAS, SORO-POSITIVOS OU CÂNCER.

A Cia. não promoverá demissão de qualquer ordem aos empregados (as) portadores de doenças infecto-contagiosas, soro-positivo ou câncer.

4.14 – DEPENDÊNCIA ETÍLICA/ QUÍMICA

A Cia. manterá o Programa Atendimento e Recuperação do empregado, bem como custeará todo o tratamento que se fizer necessário até a recuperação plena e definitiva do empregado (a).

4.14.1 – A Cia. não aplicará sanções disciplinares ao empregado (a) dependente.

4.14.2 – A Cia. implementará o Programa antitabagismo no sentido de sensibilizar e estimular a adesão do (a) empregado (a) ao referido programa.

4.14.3 – A Cia. reconhece o CID (Código Internacional de Doenças) e deverá tratar os dependentes químicos/etílicos como doentes, devendo encaminhá-los para tratamento.

4.15 – DIRETORIA DA SABESPREV

A Cia. promoverá eleições para representante dos participantes na Diretoria Executiva da SABESPREV dos da ativa e aposentada.

4.16 – REVISÃO DE PROCEDIMENTO NO USO DO PLANO MÉDICO DA SABESPREV

A Cia. exigirá da Sabesprev a revisão das cláusulas que impliquem punições ao empregado (a) e grupo familiar, não podendo ficar o empregado nem o grupo familiar fora do Plano Pleno.

4.16.1 – Nos casos que já ocorreram punição, a Cia. e a Sabesprev, deverá rever a medida aplicada com a devida reintegração do trabalhador e o grupo familiar.

4.17 – REVISÃO DE PROCEDIMENTO PARA CASOS EXCEPCIONAIS

A Cia. exigirá da Sabesprev a revisão e ampliação da quantidade estabelecida em regulamento das sessões de fonoaudiologia, psicoterapia, fisioterapia e outras, nos casos considerados excepcionais, inclusive gastroplastia, com tratamentos psicológico/psiquiátrico contra depressão e plásticas reparadoras.

4.18 – PLANO MÉDICO

A Cia. assegurará plano de saúde para dependentes sob guarda judicial, até sua maioridade, conforme Estatuto da Criança e Adolescente.

4.18.1 – A Cia. continuará a proceder o reajuste anual do FIPE Saúde, bem como o repasse do reajuste no vale refeição dos empregados, sobre o montante das verbas existentes, respectivamente em 31 de janeiro de 2010, referente ao Plano Pleno de Saúde Sabesprev. Conforme acordo que se originou em 1992 no Ato da Implantação no Plano de Saúde da Fundação.

4.19 – PLANO PREVIDENCIÁRIO

A Cia. adotará o percentual de adesão para o novo plano ao percentual de incentivo financeiro para migração, visando um compromisso mútuo entre participantes e patrocinadora para a realização de campanhas de adesão ao novo modelo previdenciário;

**Percentual de Adesão ao Novo Plano Percentual de Incentivo Financeiro
(Participantes Ativos)**

Até 75%	75%
76%	76%
77%	77%
78%	78%
79%	79%
80%	80%
81%	81%
82%	82%
83%	83%
84%	84%
85%	85%
86%	86%
87%	87%
88%	88%
89%	89%
Acima de 90%	100%

4.19.1 – A Cia. adotará a modificação na Sistemática de Percentuais de Contribuição no Novo Plano, onde aqueles que recebem salários até 20 UP's teriam as seguintes alternativas:

- a) Contribuição de 0%;
- b) Contribuição de 1% sobre o Salário de Participação;
- c) Contribuição de 1% sobre 20 vezes o Salário Unitário, independente do salário.

Para aqueles que recebem acima de 20 UP's o Participante e a Sabesp contribuirão com 8% sobre a parcela do salário que exceder os 20 UP's.

4.19.2 – A Cia. oferecerá renda vitalícia ou mecanismo similar de proteção, que garanta a vitaliciedade e valores constantes dos benefícios programados com as devidas correções ao longo do tempo.

4.19.3 – A Cia. manterá a metodologia de cálculos utilizada no Plano de Benefício Definido para a constituição de reserva dos benefícios de risco no Plano SABESPREV Mais e oferecimento de renda vitalícia ou mecanismo similar de proteção que garanta a vitaliciedade e valores constantes dos benefícios de risco com as devidas correções ao longo do tempo.

4.20 – GARANTIA AO EMPREGADO (A) PORTADOR (A) DE DEFICIÊNCIA

4.21.1 – A Cia. não promoverá demissão de qualquer ordem aos empregados (as) portadores (as) de deficiência.

4.22.2 – A Cia. dará total assistência garantindo procedimentos cirúrgicos e próteses a estes (as)

sempre que necessário.

4.23.3 – A Cia. garantirá o cumprimento das legislações que tratam dos portadores de deficiência bem como da acessibilidade conforme Decreto 5296/04 e adequação física dos locais de trabalho identificando-os para que seja atendido de até 5% (cinco por cento) exigidos por lei complementar estadual 683/92 e lei federal 8213/91. Não deverá ser computado no número de trabalhadores (as) com deficiência, para atingir a cota mínima de 5% aqueles cujas deficiências tenha se originado em acidente de trabalho na Cia. ou complicações devidas de doenças profissionais também contraídas durante a relação de emprego a Cia.

4.21 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. realizará o enquadramento dos aposentados (as) e pensionistas complementados (abrangidos pela Lei 4819/58 e Norma Interna 056/94) em plano de cargos e salários a ser negociado conforme cláusula 10ª (décima) desse acordo, assegurando dessa forma, a manutenção das bases de referencia salarial dos mesmos obedecendo ao princípio de "como se na ativa estivesse".

4.22 – ASSÉDIO MORAL

A Cia. garantirá estabilidade no emprego, para os trabalhadores (as) que tenham sofrido ou venham a sofrer assédio moral quando comprovado o fato.

5- JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

5.1 – JORNADA DE TRABALHO

A Cia. implantará a jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais sem redução de salário para seus funcionários (as), excetuando aqueles que atuam em regimes especiais, tais como escala de revezamento, atendentes, CCO, TAC, CALL CENTER, 195, cadastristas, agentes comerciais e programadores do SIGAO, cuja jornada será de 27 (vinte e sete) horas semanais sem redução de salário.

5.1.1 – Fica garantido o não retorno após o cumprimento da tarefa.

5.1.2 – A Cia. pagará como horas extras as horas que excederem a jornada normal de trabalho quando da realização de cursos e atividades corporativas promovidos pela mesma, considerando inclusive o tempo de deslocamento.

5.1.3 - A Cia. garantirá para os trabalhadores de Atendimento ao Público, a jornada de 6 (seis) horas.

5.2 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A Cia. pagará aos empregados (as) as horas trabalhadas nos sábados, domingos e feriados, com acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento) e também quando os mesmos forem convocados para seminários, palestras, no período citado.

5.3 - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

A Cia. considerará como ausência justificada, além daquelas legais definidas pelo Artigo 473 da CLT, os seguintes eventos:

- a) por mais 4 (quatro) dias úteis e consecutivos, em caso de falecimento, mencionados no item I do referido artigo;
- b) por mais 4 (quatro) dias úteis e consecutivos, em virtude de casamento;
- c) por 2 (dois) dias no caso de mudança no mesmo município;
- d) por 3 (três) dias no caso de mudança para outro município;
- e) por 5 (cinco) dias úteis e consecutivos no caso de licença-paternidade para pais adotantes;
- f) por 3 (três) dias úteis e consecutivos no caso de vítima de roubo qualificado ou assalto,
- g) por 1 (um) dia útil por semana para funcionários (as) que exercem cargos eletivos.
- h) ter 5 faltas abonadas por ano.
- i) ter 5 saídas antecipadas por ano.

5.4 – HORÁRIO MÓVEL/ MARCAÇÃO DE PONTO

A Cia. manterá para frequência diária o sistema de horário móvel, em uma hora para todos os funcionários (as) em caráter irrestrito.

5.4.1 – A Cia. manterá o não registro de ponto no horário do almoço, cabendo ao empregado (a) obedecer ao período estabelecido pela legislação vigente (Artigo 71 da CLT e seus parágrafos).

5.4.2 – Não havendo compensação, o desconto não incidirá sobre o DSR.

5.5 – EXAMES VESTIBULARES E PROVAS ESCOLARES

A Cia. concederá licença ao empregado (a) estudante, quando da realização de provas, exames vestibulares, exames supletivos e/ou exames finais que coincidirem com os dias de trabalho, desde que haja comunicação antecedente de parte do trabalhador (a).

5.6 – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será permitida a prorrogação da jornada, consideradas as características e necessidades do trabalho, desde que esgotadas as alternativas de realização da atividade durante o horário normal, respeitada a legislação vigente.

5.6.1 – A Cia. pagará aos empregados (as) as horas extraordinárias concernentes à prorrogação da jornada normal, com acréscimo de 100% (cem por cento) ao valor da hora normal.

5.7 – PLANTÃO À DISTÂNCIA

A Cia. pagará 1/3 (um terço) do salário-hora, a título de plantão à distância, a todos os empregados (as) que forem escalados para realização deste, com escala assinada.

5.7.1. – A Cia. elaborará escala bimestral prévia de plantonista e apresentará ao Sindicato.

5.8 – LANCHE NOTURNO

A Cia., a partir de 1º de maio de 2010, subsidiará lanche, no valor de um vale refeição, para os empregados (as), quando trabalharem no horário das 22h às 06h.

5.9 – VALE REFEIÇÃO PARA PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E/OU SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

A Cia. fornecerá gratuitamente, um vale refeição comercial no valor integral ou do pagamento correspondente aos empregados (as) que prorrogarem a jornada de trabalho por 3 (três) horas ou mais.

5.10 – INTERVALO PARA REFEIÇÕES

A Cia. concederá intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso a todos os trabalhadores com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, conforme art. 71 da CLT.

6- FÉRIAS E LICENÇAS

6.1 – FÉRIAS ANUAIS

Todos os trabalhadores (as) da Cia. terão direito a férias anuais correspondente a 30 (trinta dias), sendo que o início do gozo de férias dos empregados não poderá coincidir com as vésperas de sábados, domingos, feriados e folgas, devendo coincidir com o primeiro dia útil subsequente àqueles, exceto aos trabalhadores em escala de revezamento, desde que não coincida com folgas.

6.1.1 – A Cia. concederá as férias aos empregados (as) estudantes no período que coincidam com as férias escolares preferencialmente, e aos pais/mães que tenham seus filhos estudando no ensino médio e fundamental.

6.1.2 – A Cia. respeitará a programação de férias encaminhada com antecedência para o RH.

6.2 – GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A partir de 1º de maio de 2010 a Cia. concederá a todos os empregados (as), uma gratificação no valor de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais), corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (IVC) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 01/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010.

6.2.1 – Será considerado salário para efeito de cálculo da gratificação de férias, o salário do empregado (a) acrescido do adicional por tempo de serviço e outros natureza salarial variáveis.

6.2.2 – O trabalhador (a) que receber salário abaixo da gratificação, será considerado o valor da gratificação.

6.2.3 – A Cia. garantirá o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) da diferença da gratificação e a remuneração do trabalhador (a).

6.3 – LICENÇA PRÊMIO

A Cia. pagará os períodos de licença-prêmio não processadas nos casos de demissão, aposentadoria ou falecimento do funcionário (a) aos seus herdeiros, calculado sobre a remuneração do cargo na ativa, abrangidos pela Lei nº. 4819/58.

6.3.1 – A Cia. dará continuidade à concessão do gozo da licença prêmio aos (as) trabalhadores (as) que tenham direito.

7 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

7.1 – DESINFECÇÃO E LAVAGEM DE UNIFORMES

A Cia., enquanto responsável pela lavagem e desinfecção de uniformes dos empregados (as) que trabalhem em serviços ou áreas insalubres, com riscos de exposição ou contato com agentes patogênicos, cumprirá integralmente o que estabelece a Lei Estadual nº. 12.254 de 10 de fevereiro de 2006 e a determinação do Ministério Público do Trabalho através de sua

Procuradoria Regional do Trabalho à luz do contido no Procedimento Preparatório nº. 2126/2001.

7.1.1 – A Cia. promoverá a imediata substituição de uniforme que venha a sofrer danos em sua condição de uso seguro.

7.1.2 – A Cia. disponibilizará uniformes compatíveis às estações e/ou variações climáticas, em função das atividades laborais e ambiente de trabalho do funcionário.

7.2 – TRABALHO A CÉU ABERTO

A Cia. proverá todas as condições necessárias para a proteção dos trabalhadores expostos a intempéries, insolação, umidade etc., inclusive com regular disponibilização de protetores e bloqueadores solares, dentre outros.

7.3 – LER/DORT

A Cia. realizará exames médicos trimestrais para os trabalhadores (as) com risco de LER/DORT no sentido de prevenção.

7.3.1 – As atividades de risco de LER/DORT não deverão exceder 5 (cinco) horas, e intervalos de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados para exercício e descanso de músculos e tendões.

7.3.2 – A Cia. fará a adequação nos locais de trabalhos, como cadeiras ajustáveis e anatômicas, temperatura, ruído e iluminação.

7.3.3 – A Cia. realizará palestras sobre LER/DORT em todos os locais de trabalho.

7.4 – PROGRAMA DE SAÚDE LABORAL PREVENTIVO

A Cia. realizará Programa de Saúde Laboral Preventivo com profissionais ligados à área da saúde, em cumprimento ao que dispõe a Lei nº. 6514, de 22 de dezembro de 1977 (NR-4) no tocante a realização de exames médicos e laboratoriais aos empregados (a) portadores (as) de doenças ocupacionais e demais empregados (as) que desenvolvam atividades em área de risco.

7.4.1 – A Cia. se compromete a disponibilizar ambulatório médico e ambulância de plantão em áreas com número de empregados (as) igual ou superior a 100.

7.4.2 – A Cia implantará o “Programa Psicologicamente Saudável”, nos moldes da CPFL.

7.5 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

A Cia. dará cumprimento integral ao Termo de Compromisso de Ajustamento de Conduta nº. 85, subscrito aos 11 de abril de 2003, nos autos do Procedimento Preparatório nº. 2126/2001, em trâmite perante a Coordenadoria da Defesa dos Interesses Difusos e Coletivos da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, sob pena de responder por multa face ao descumprimento, sem prejuízo de medidas jurídicas.

7.6 – ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHANTES

A Cia. abonará a frequência de empregados (as) em casos de acompanhamentos de filhos, cônjuge e pais a consultas médicas, exames laboratoriais e convalescenças, mediante atestado médico devidamente preenchido.

7.6.1 – Serão reconhecidos ainda os atestados médicos, prescritos pelas entidades médicas,

para designado em CTPS.

7.6.2 – A Cia. abonará a frequência das empregadas mães, conforme artigo 2 do Estatuto da Criança e Adolescentes – ECA.

7.7 – FORNECIMENTO DE EPI'S PARA MOTOCICLISTAS

A Cia. fornecerá Equipamentos de Proteção Individual aos trabalhadores que conduzem motocicletas da empresa, conforme normas de transito.

7.8 – SESMT

A Cia. atenderá o que estabelece os subitens 4.14.4 e 4.14.4.3 da NR 04 do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE que trata da avaliação semestral do funcionamento do SESMT por comissão constituída de representante da Cia., do Sindicato, da Delegacia Regional do Trabalho e /ou subdelegacias.

7.9 - A Cia. fornecerá aos empregados e estes se obrigam a usá-los, quando necessário em serviço, os equipamentos de segurança individuais ou coletivos, de acordo com as necessidades de cada atividade ou função.

7.9.1 – Na falta do EPI ou EPC, o empregado ficará desobrigado de exercer função que coloque em risco sua integridade física.

8- RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 – ELEIÇÕES SINDICAIS

A Cia. concederá a todos os empregados (as) das chapas regularmente registradas para concorrer às eleições sindicais, o tempo livre remunerado de 16 (dezesesseis) horas semanais, pelo período de 60 (sessenta) dias antecedentes a realização das eleições.

8.2 – DELEGADO (A) SINDICAL

A Cia. reconhecerá 90 (noventa) Delegados (as) Sindicais e 90 (noventa) Suplentes Sindicais na base do Sintaema, sendo que os (as) titulares e suplentes terão estabilidade durante o mandato e um ano após o mesmo.

8.2.1 – A Cia. liberará empregados (as) candidatos, no dia da realização do pleito, bem como garantirá a utilização de locais para realização de eleições de Delegados (as) Sindicais.

8.2.2 – A Cia. concederá aos (a) Delegados (as) Sindicais, o tempo livre remunerado de 8 (oito) horas semanais, contínuas ou não, previamente identificadas e estabelecidas com a respectiva chefia, salvo às épocas das campanhas salariais, que serão de 24 (vinte e quatro) horas semanais, quando convocados (as) pela Diretoria do Sindicato.

8.2.3 – O Delegado (a) disporá de tempo livre remunerado, distinto daquele já concedido conforme item 8.2.2, para possibilitar participação no Comitê de Apuração de Acidentes, onde a Cia. deverá comunicar com antecedência de 10 dias, informando ainda a relação dos empregados (as) envolvidos e a área que estão lotados.

8.2.4 – A Cia. liberará mesários (as) e fiscais para trabalharem nos dias de eleições e de sua apuração, sem prejuízo de seus vencimentos.

8.2.5 – A Cia. concederá estabilidade no emprego aos candidatos (as) a delegado (a) sindical desde a inscrição junto ao SINTAEMA.

8.3 – DIRIGENTES SINDICAIS

A Cia. assegurará a estabilidade de todos (as) Dirigentes Sindicais, e bem como afastamento sem prejuízo dos vencimentos dos mesmos.

8.3.1 – A Cia. Garantirá a aplicação das conquistas concedidas à categoria de igual forma a Dirigentes Sindicais.

8.3.2 - A Cia. assegurará o afastamento sem prejuízo dos vencimentos de funcionários que tem ou venham a ter o mandato Diretivo na estrutura vertical do sindicalismo (Central Sindical, Confederações e Federações).

8.4 – COMISSÃO POR LOCAL DE TRABALHO

A Cia. reconhecerá as comissões por local de trabalho, com estabilidade para todos os componentes na forma definida na regulamentação acordada com o Sindicato.

8.4.1 – Até 100 (cem) funcionários (as) as comissões serão formadas por 3 (três) componentes efetivos e número igual de suplentes eleitos;

8.4.2 – Em locais de trabalho com mais de 100 (cem) funcionários (as) será adicionado um componente na comissão para cada 100 (cem) e ou fração superior de 50 (cinquenta), com igual número de suplentes;

8.4.3 – A Cia. concederá ao coordenador (a) da comissão por local de trabalho o tempo livre remunerado de 8 (oito) horas semanais, contínuas ou não, previamente identificadas e estabelecidas com a respectiva chefia, salvo às épocas das campanhas salariais, que serão de 24 (vinte e quatro) horas semanais, quando convocados (as) pela Diretoria do Sindicato, sem prejuízos dos seus vencimentos.

8.4.4 – A Cia. liberará empregados (as) candidatos (as) para a realização do pleito, bem como os locais para realização de eleições da comissão.

8.5 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A Cia. se compromete a reconhecer e promover os encaminhamentos necessários conforme decisão da assembléia geral dos empregados (as) onde aprovou que o custo da campanha salarial deve ser compartilhada entre todos (as) trabalhadores (as) contemplados pela eventual norma coletiva que vier a ser obtida, como cota de solidariedade negocial que será arrecadada sob forma jurídica de contribuição assistencial, em percentual de até 5% que será definido e ratificado pelos obreiros após a aceitação do acordo ou caso de instauração de dissídio coletivo.

8.6 – SINDICÂNCIA INTERNA/AUDITORIA/AVERIGUAÇÃO

A Cia. notificará com antecedência mínima de 72 horas à representação sindical que fará acompanhamento aos processos de sindicância/auditoria interna, valendo o mesmo para o (a) envolvido (a), bem como garantida a ampla defesa do mesmo (a).

8.6.1 – O Comitê de Acidentes de Veículos incumbido de apreciar as sindicâncias que envolvem acidentes com veículos da empresa, será paritária, com representantes da empresa e

do SINTAEMA e sempre assegurada à ampla defesa do envolvido (a) sócio (a) do SINTAEMA.

8.7 – QUADRO DE AVISOS

A Cia. garantirá ao Sintaema a utilização dos quadros de avisos existentes nas unidades da empresa, para afixação de impressos e materiais do sindicato.

8.8 – INTRANET

A Cia. garantira ao Sintaema a utilização dos meios de comunicação internos da empresa para fim de informação dos trabalhadores sobre assuntos sindicais bem como, e-mail, intranet, portal, material impresso, etc.

8.8.1 – A Cia. concederá o acesso irrestrito a todos os trabalhadores (as) a INTERNET.

9 – DISPOSIÇÕES GERAIS

9.1 – CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

9.1.1 – A Cia. inserirá no acordo coletivo 2010/2012 as cláusulas que vem praticando por liberalidade e por Normas Internas, com as devidas adequações encaminhadas pelo sindicato.

9.2 – CONTRATO DE PROGRAMA

A Cia. constituirá Comissão Paritária a partir do SINTAEMA imediatamente a fim de atender o que dispõe o artigo 30 e outros do Decreto nº. 6017, de 17 de janeiro de 2007 que regulamenta a Lei nº. 11.107 de 06 de abril de 2005, que dispõe sobre normas gerais de contratação de consórcios públicos.

9.3 – CORREÇÃO DA MULTA DO FGTS AOS EMPREGADOS (AS) APOSENTADOS (AS)

A Cia. promoverá o pagamento imediato aos aposentados (as), pensionistas e empregados (as) desligados (as) sem justa causa, após a edição dos planos econômicos (Verão e Collor), da diferença correspondente ao valor da multa de 40% sobre o FGTS, considerando-se que por força de decisão do STJ e STF foram corrigidos os saldos das contas vinculadas desse período e, conseqüentemente, os valores calculados pela SABESP foram pagos a menor.

9.4 – DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO DOS EMPREGADOS(AS) APOSENTADOS(AS)

A Cia. mencionará no demonstrativo de pagamento dos aposentados (as) e pensionistas, abrangidos pela Lei 4819/58, a nomenclatura do cargo, a referência salarial e o percentual da complementação paga.

9.5 – DESTINAÇÃO DE RECURSOS AO FUNDO SOCIAL

A Cia. se compromete a destinar 0,5% (meio por cento) de seu lucro líquido anual para campanha do Agasalho do Fundo Social de Solidariedade do Estado de São Paulo.

9.6 – VIGÊNCIA/DATA BASE

O presente acordo terá vigência de 02 (dois) anos contados a partir de 1º de maio de 2010 e com término em 30 de abril de 2012, **exceto nas cláusulas de caráter econômico** que serão

revistas em 1º de maio de 2011, ou quando ocorrerem mudanças que representem comprometimento do poder de compra dos (as) trabalhadores (as).

9.7 – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este acordo os empregados da Cia. de Saneamento Básico do Estado de São Paulo - SABESP integrantes da categoria profissional, sócios do Sindicato inclusive os aprendizes e trabalhadores de empresas por ela contratadas.

9.8 – MULTA

Fica fixada multa correspondente a R\$ 15,00 (quinze reais) por dia e por trabalhador, que será corrigido de acordo com a variação integral do custo de vida (ICV) do DIEESE acumulado de 30/04/2009 a 01/05/2010, a ser aplicado sobre o salário de abril de 2010).

9.9 – DISPOSIÇÃO FINAL

O presente acordo não implica na confissão ou reconhecimento de direito questionado em eventual ação.

São Paulo, 11 de março de 2010.

RENE VICENTE DOS SANTOS
PRESIDENTE DO SINTAEMA