



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012

Pelo presente instrumento, de um lado a empresa **SÃO PAULO URBANISMO - SP- URBANISMO**, inscrita no CNPJ sob nº 43.336.288/0001-82, com sede na Rua São Bento, 405 - 16º andar - Centro - São Paulo - SP - CEP 01008-906 e, de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DESENVOLVIMENTO URBANO NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOHAB**, atual denominação; **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DESENVOLVIMENTO URBANO E ASSEMBLADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOHAB**, registro sindical, processo nº 24000.004672/91, com sede à Rua 7 de Abril, nº 277 - 9º andar - conjunto 9-D - Centro - São Paulo - SP, CEP 01043-000, em processo de alteração estatutária junto ao MTE, Proc. 46000.012033/2002-7, inscrito no CNPJ sob nº 66.661.372/0001-77 e Código de Entidade Sindical nº 00413404164-2, por seus diretores abaixo assinado, celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2012**, na forma dos artigos 611 e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante cláusulas que seguem:

CLÁUSULA PRELIMINAR:

Fica estabelecido pelas Partes que as cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se a todos os empregados legalmente transferidos da SP - Urbanismo para compor o quadro de pessoal da SPObras, nos termos da Lei Municipal nº 15.056, de 8 de dezembro de 2009 e do Decreto Municipal nº 51.415, de 17 de abril de 2010, ressalvadas condições mais vantajosas já existentes. Os empregados transferidos ou que vierem a ser contratados pela empresa SP - Urbanismo serão representados, sindicalmente, pelo SINCOHAB.

1ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2010, os salários dos empregados, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados no percentual equivalente ao IPC-FIPE (5,05%), do período de 01/05/09 a 30/04/10, a ser aplicado sobre os salários praticados em 30 de Abril de 2010.

Parágrafo 1º - Reposição de 3,8% (três vírgula oito por cento) a título de Ganho Real, considerando a não aplicação dos índices inflacionários dos anos anteriores que deverão ser pagos em 3 parcelas de 1,27% (um vírgula vinte e sete por cento), sendo a primeira a partir de 01/05/2010, a segunda a partir de 01/05/2011 e a terceira a partir de 01/05/2012.

Parágrafo 2º - Sobre o salário de abril/2010 será aplicado o índice de 6,32% que é a somatória de 5,05% (IPC-FIPE) + 1,27% (1ª parcela da reposição de 3,8%).

Parágrafo 3º - A 2ª parcela de 1,27% será paga a partir de 1º de maio de 2011, incidindo sobre os salários de abril de 2011.

Parágrafo 4º - A 3ª e última parcela de 1,27% será paga a partir de 1º de maio de 2012, incidindo sobre o salário de abril de 2012.

2ª - PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS - PCS

A empresa tomará providência para que a partir de novembro de 2010:



- a) Seja realizado processo de Certificação das Competências Qualificadoras e estudar a viabilidade financeira para a implementação das diferenças salariais resultantes da certificação;
- b) Seja elaborado estudo de revisão do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, que priorize a redução das diferenças salariais dos funcionários, nos diversos níveis organizacionais da empresa: Operacional, Técnico e Superior.

3ª - PLANO DE METAS E RESULTADOS - PMR

A empresa deverá tomar providências para que, a partir do mês de novembro de 2010, seja constituída Comissão Paritária para discussão do Plano de Metas a ser adotado.

4ª - DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Nas demissões ocorridas no período de 2 (dois) a 31 (trinta e um) de março será paga multa de 1 (um) salário nominal, conforme Lei nº 7238/84 art. 9º e Enunciado TST nº 314 - Res. 6/1993 - DJ 22/09/1993.

5ª - VALE ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá, a partir de 1º de maio de 2010, Vale Alimentação a todos os seus empregados no valor de **R\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais)**.

Parágrafo 1º - A participação do empregado no valor de face do Vale Alimentação se fará conforme a seguinte tabela por faixa salarial, cujos valores já estão reajustados pelos índices descritos na cláusula 1ª:

Faixa Salarial	Participação do Empregado
Até R\$ 1.688,67 (2G)	1%
De R\$ 1.688,68 a 2.222,18 (3G)	3%
De R\$ 2.222,19 a 2.924,24 (4G)	5%
De R\$ 2.924,25 a 3.848,09 (5G)	10%
De R\$ 3.848,10 a 5.063,84 (6G)	15%
A partir de R\$ 5.063,85	20%

Parágrafo 2º - Exclusivamente no mês de dezembro, a empresa concederá a título de bonificação, um crédito adicional, no mesmo valor do já existente de **R\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais)**, a todos os funcionários que usufruírem do benefício de vale alimentação, que deverá ser pago até o dia 15 (quinze) do mês de dezembro.

Parágrafo 3º - Nos casos de afastamento por licença médica ou por acidente de trabalho, no período de até 12 (doze) meses, a empresa fornecerá vale alimentação ao empregado afastado, excluída a percepção do montante convertido do vale refeição, quando for o caso.

6ª - VALE - REFEIÇÃO

Serão concedidos aos empregados 22 (vinte e dois) vales-refeição por mês. O valor facial do vale-refeição de R\$ 18,00 (dezoito reais), a partir de 01/05/2010.

Parágrafo 1º - A distribuição do vale-refeição se fará até o último dia do mês



anterior ao mês de competência e sempre no local de trabalho onde o empregado estiver lotado, salvo condições mais favoráveis.

Parágrafo 2º - O vale-refeição a ser distribuído deverá ter plena aceitação no mercado e em todas as regiões da cidade de São Paulo.

Parágrafo 3º - A participação do empregado no valor de face do vale-refeição se fará conforme a seguinte tabela por faixa salarial, cujos valores já estão reajustados pelo índice descrito na cláusula 1ª.

Faixa Salarial	Participação do Empregado
Até R\$ 1.688,67 (2G)	1%
De R\$ 1.688,68 a 2.222,18 (3G)	3%
De R\$ 2.222,19 a 2.924,24 (4G)	5%
De R\$ 2.924,25 a 3.848,09 (5G)	10%
De R\$ 3.848,10 a 5.063,84 (6G)	15%
A partir de R\$ 5.063,85	20%

Parágrafo 4º - O empregado poderá optar, por escrito, a cada 6 meses, pela conversão de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento), 75% (setenta e cinco por cento) ou 100% (cem por cento) do total do valor do benefício de que trata o caput em vale alimentação.

Parágrafo 5º - Nos casos de demissão, o empregado deverá estar ciente que serão descontados os valores concedidos antecipadamente a título de vale-refeição.

7ª - VALE REFEIÇÃO NAS HORAS EXTRAS

Quando da prestação de 2,5 (duas e meia) horas extras ou mais, previamente autorizadas, será fornecido aos empregados 1 (um) vale-refeição, com valor facial vigente, que será pago pela empresa na semana posterior ao encerramento da apuração mensal das horas extras.

8ª - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

- 70% (setenta por cento) para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado;
- 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas em domingos, feriados, dias pontes já compensados e dias declarados como de ponto facultativo.

Parágrafo 1º - As horas extras integrarão os cálculos de pagamento do Descanso Semanal Remunerado - DSR's, férias, décimo terceiro salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, aviso-prévio e os recolhimentos das contribuições devidas ao sistema de seguridade social.

Parágrafo 2º - Serão pagos, os vales transportes decorrentes da prestação de horas extras realizadas aos sábados, domingos, feriados e aos dias pontes já compensados, sem custo para o empregado que for optante do benefício do vale-transporte conforme Lei Federal nº 7.619/87, no mês posterior ao período apurado, juntamente com a distribuição mensal.



9ª - PERÍODO DE APURAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras realizadas entre o dia 16 (dezesseis) do mês antecedente e o dia 15 (quinze) do mês de competência serão pagas juntamente com o salário correspondente do mês.

10ª - BIÊNIO

Será pago aos empregados no mês em que completar aniversário de admissão na empresa, uma única parcela a título de prêmio por Antigüidade (Biênio), o valor correspondente a 2% (dois por cento), calculado sobre o salário base vigente naquele mês, para cada Biênio completo contados da data de admissão.

11ª - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

A Empresa efetuará o pagamento dos salários até o último dia útil do mês, creditando os mesmos em conta corrente do empregado.

Parágrafo único – Em caso de força maior, excepcionalmente, o pagamento poderá ser efetuado o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme previsto no parágrafo único do art. 459 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

12ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

A Empresa concederá adiantamento salarial quinzenal de 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no mês anterior, no dia 15 (quinze) de cada mês, ressalvadas condições mais favoráveis.

13ª - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO

A empresa pagará, aos empregados, multa equivalente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, pelo período de atraso de pagamento dos salários, observados os prazos estabelecidos na cláusula 11ª.

14ª - ADICIONAL NOTURNO

A Empresa pagará adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora diurna, pelas horas noturnas trabalhadas e compreendidas no período entre as 22h00 (vinte e duas horas) de um dia e 5h00 (cinco horas) do dia seguinte, sendo a hora noturna correspondente a 52h30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

15ª - AUXÍLIO-CRECHE

De acordo com a Portaria 3296 da CLT, será concedido à empregada-mãe, o reembolso integral ao pagamento da Creche /Berçário, onde estiver o dependente matriculado. O benefício será mantido até o dependente completar o 6º (sexto) mês de nascimento.

Parágrafo 1º - Será concedido de forma alternativa, não cumulativamente, ao reembolso descrito no caput, o benefício de Auxílio Pós-Natalício, à empregada mãe, no valor de 1 (um) salário mínimo por dependente de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade, mediante comprovante de despesas com a pessoa responsável pelo cuidado da criança. O recibo será apresentado até o 1º dia útil do mês subsequente ao



utilizado e o valor creditado em conta corrente até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao utilizado.

Parágrafo 2º - Será concedido o benefício de 1 (um) salário mínimo por dependente, mensalmente, na faixa etária de 6 (seis) meses a 06 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias, desde que comprovadamente matriculado (a) em creches, escolas ou instituições similares, públicas ou particulares, mediante a apresentação de declaração mensal de frequência e, quando houver, o recibo da mensalidade paga em nome do empregado ou do dependente. O benefício será pago a apenas um dos cônjuges, quando os dois forem empregados da empresa.

Parágrafo 3º - Será concedido ao empregado com filho (a) excepcional, mensalmente, o valor de 3 (três) salários mínimos, baseado em relatório médico.

16ª - INCENTIVO A EDUCAÇÃO E APRIMORAMENTO PROFISSIONAL

A Empresa pagará, mensalmente, limitado a 12 (doze) parcelas por ano, ao empregado que estiver cursando ou vier a cursar nível superior (graduação), extensão universitária, pós-graduação lato-sensu (especialização), stricto-sensu (mestrado, doutorado) em instituição de ensino devidamente regularizada pelo Ministério da Educação e Cultura – MEC/CAPES, mediante comprovação de pagamento das mensalidades, **em curso compatível com as atividades da Empresa**. A participação do empregado no valor do Incentivo à Educação se dará conforme a seguinte tabela por faixa salarial, cujo valor lhe será descontado mensalmente:

Faixa Salarial	Participação do Empregado no valor do curso
Até R\$ 2.222,18 (3G)	3%
De R\$ 2.222,19 a R\$ 2.924,24 (4G)	5%
De R\$ 2.924,25 a R\$ 3.848,09 (5G)	10%
De R\$ 3.848,10 a R\$ 5.063,84 (6G)	15%
De R\$ 5.063,85 a R\$ 6.663,68 (7G)	20%
De R\$ 6.663,69 a R\$ 8.768,93 (8G)	25%
A partir de R\$ 8.768,94	30%

Parágrafo 1º - O disposto no caput poderá ser aplicado ao empregado que concluiu o ensino fundamental ou médio e que vier a cursar ensino de nível técnico profissionalizante / modular, **desde que compatível com as atividades da Empresa** e mediante comprovação de pagamento das mensalidades.

Parágrafo 2º - Para que o empregado faça jus ao benefício, deverá:

- contar com, no mínimo, 2 (dois) anos de tempo na empresa;
- cumprir carência de 2 (dois) anos para poder pleitear outro benefício, se desistir do curso;



- c) apresentar, semestralmente, declaração de frequência e notas;
- d) permanecer na empresa até 2 (dois) anos após a conclusão do curso, sob pena de ter que ressarcir a empresa os valores recebidos a título deste benefício; caso o empregado venha a ser demitido pela empresa, não terá que ressarcir qualquer valor.

Parágrafo 3º - Para fins do previsto no caput, a empresa respeitará a limitação orçamentária anual de até 2% do valor nominal da folha de pagamento.

4º - Os cursos ora concedidos e que porventura não forem compatíveis com as atividades atuais do empregado não poderão ser utilizados para fins de reclassificação prevista no PCS vigente.

17ª - AUXÍLIO FUNERAL

A empresa pagará em folha de pagamento, a título de auxílio funeral, a importância de 6 (seis) salários mínimos vigentes para custear as despesas decorrentes de falecimento dos ascendentes (pai e mãe) do empregado, mediante a apresentação dos documentos fiscais de pagamento das despesas do funeral em nome do empregado solicitante.

Parágrafo Único - Este benefício será concedido à apenas um dos irmãos, quando os dois forem empregados da empresa.

18ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa fornecerá, mediante adesão, serviços de assistência médica, cirúrgica e hospitalar, para atender ao empregado, seu cônjuge ou companheiro em união estável na forma da lei, filhos menores ou até 24 (vinte e quatro) anos, se universitários, e menores sob guarda, tutelados ou enteados (desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes), com participação do empregado nos custos, conforme anexo I, que fará parte deste Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 1º - A opção por qualquer outro benefício ou assistência além do padrão oferecido pela empresa será optativo e custeado integralmente pelo empregado optante.

Parágrafo 2º - O empregado que aderir a outro plano/seguro de saúde, privado ou em grupo, para si e seus dependentes, poderá, vedado o recebimento concomitante de ambos os benefícios, ter reembolsada uma parcela da mensalidade nas condições estabelecidas nos anexos I e II, em folha de pagamento, mediante a apresentação do comprovante de titularidade e de pagamento da respectiva mensalidade.

Parágrafo 3º - Fica mantida para os pais e/ou mães que haviam sido incluídos como dependentes no plano de saúde da empresa até 28 de fevereiro de 2003, a participação da empresa nos respectivos custos conforme anexo III, se usuários do plano SP-URBANISMO ou reembolso, se usuários de plano/seguro externo, respeitando-se os limites estabelecidos pela empresa. O usuário não poderá estar usufruindo de outro benefício mesmo que externo à SP-Urbanismo.



Caberá ao empregado apresentar cópia do contrato com as condições da contratação e/ou outro documento que se fizer necessário para a comprovação de não duplicidade de reembolso.

Parágrafo 4º - Não serão mais aceitas inclusões de pai e/ou mãe após a data referida no parágrafo 3º.

Parágrafo 5º - A participação da empresa para os casos previstos no parágrafo 3º, deverá respeitar o limite de **R\$ 440,83 (quatrocentos e quarenta reais e oitenta e três centavos)**, na base econômica outubro/2009, por pai e/ou mãe, aplicando-se o percentual de participação da empresa/empregado conforme anexo III, o qual deverá ser atualizado anualmente pelo mesmo índice contratual utilizado para reajuste dos preços do Plano de Assistência Médica.

Parágrafo 6º - O empregado não poderá comprometer mais de 40% (quarenta por cento), de seu salário líquido (salário bruto, subtraindo-se os descontos previdenciário, fiscal e participação nos demais benefícios oferecidos pela empresa) com o pagamento do plano/seguro saúde, não podendo ser alegada qualquer tipo de preferência de outros descontos, exceto aos determinados judicialmente.

19ª - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Será garantida aos empregados, assistência odontológica com participação do mesmo conforme anexo IV que faz parte integrante do Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único - O benefício de que trata o "caput" poderá ser estendido aos dependentes com participação integral do empregado(a) no custo.

20ª - GARANTIA DE BENEFÍCIOS APÓS O FALECIMENTO DE EMPREGADO

Em caso de falecimento de empregado(a) ativo que não se encontre a mais de 180 (cento e oitenta) dias afastado sem remuneração, a empresa arcará com a continuidade dos benefícios aos dependentes legais, a partir da data do óbito, da seguinte forma:

a) Vale Alimentação: Fornecimento mensal pelo período de 12 (doze) meses, no valor vigente à época do pagamento, ao conjunto familiar (cônjuge /companheiro(a) e filhos menores de 21 (vinte e um) anos);

b) Assistência Odontológica: (na hipótese do empregado haver aderido e estendido aos dependentes) manutenção da prestação dos serviços aos dependentes, assumindo integralmente o custo, dentro do plano oferecido pela empresa, pelo prazo de 12 (doze) meses.

21ª - AJUDA DE CUSTO TRANSPORTE INTERMUNICIPAL

Aos empregados que residirem fora da Região Metropolitana da Grande São Paulo (aquela abrangida pelo sistema de vale transporte) e utilizarem ônibus fretado ou de linha regular de transporte coletivo interurbano para deslocamento residência-trabalho e vice-versa, independente do coletivo possuir ou não catraca, será pago o valor que exceder aos 6% (seis por cento) do salário base.

Parágrafo 1º - O pagamento será efetuado até o sexto dia útil do mês subsequente ao utilizado, mediante apresentação de recibo de utilização do mesmo;

Parágrafo 2º - A ajuda de custo para transporte intermunicipal não poderá ser cumulativa com o benefício previsto na legislação relativa ao vale-transporte.



22ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

A empresa fará seguro em grupo de vida e acidentes pessoais ao empregado, que optar expressamente por este benefício, mediante participação do empregado com o pagamento de 20% (vinte por cento) da taxa cobrada pela seguradora, tendo como beneficiário(s) os indicados pelo empregado na proposta de adesão, observadas as seguintes coberturas e condições:

- a) Empregado: morte por acidente 40 (quarenta) vezes o seu salário nominal; outras causas 20 (vinte) vezes o salário nominal; invalidez permanente total ou parcial por acidente 20 (vinte) vezes o salário nominal.
- b) Cônjuge: morte por acidente 20 (vinte) vezes o salário nominal do empregado; outras causas 10 (dez) vezes o salário nominal do empregado e em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente 10 (dez) vezes o salário nominal do empregado.
- c) Fica limitada a idade de adesão do empregado para o seguro de vida em 65 (sessenta e cinco) anos.
- d) Assistência Funeral Familiar, no padrão eleito na apólice, ao empregado, seu cônjuge/companheiro(a) em união estável na forma da lei, filhos menores de 21 (vinte e um) anos, e menores sob guarda ou tutelados ou enteados, desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes.

23ª - ABONO DE AUSÊNCIA

Serão abonadas, até o limite de dois dias por ano, as faltas do empregado ao trabalho, para acompanhar dependentes (pais, cônjuge e filhos ou menores sob tutela /guarda), mediante comprovante fornecido pelo profissional de assistência médica /odontológica /hospitalar, sem prejuízo das férias.

Parágrafo Único – O abono será concedido a somente um dos cônjuges ou irmãos, quando os dois forem empregados da empresa.

24ª - ABONO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE

Serão abonadas até 2 (duas) faltas anuais, sem necessidade de apresentação de justificativa, mediante prévia notificação e anuência do superior hierárquico.

25ª - AUSÊNCIAS POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

Serão abonados (as) os atrasos, saídas antecipadas ou faltas decorrentes de força maior, tais como: catástrofes, graves perturbações da ordem pública, enchentes, paralisações totais ou parciais dos meios de transportes.

Parágrafo Único – Caberá ao Diretor da área ou a quem for delegado o abono das ocorrências nos relatórios de ocorrência de ponto.

26ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) 5 (cinco) dias úteis e consecutivos, por motivo de casamento;
- b) 5 (cinco) dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes e irmãos;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, em virtude de nascimento de filho.



27ª - SAÍDA ANTECIPADA PARA ESTUDANTE

Será permitida a saída antecipada de 1 (uma) hora nos dias de prova para os empregados estudantes, desde que antecipadamente solicitada e posteriormente comprovada por documentação oficial do estabelecimento de ensino.

28ª - ATRASOS

Serão tolerados atrasos e saídas antecipadas durante o mês, de no máximo 60 (sessenta) minutos acumulados, sem desconto.

Parágrafo Único - Os minutos excedentes ao estabelecido no caput, serão descontados do salário, sem prejuízo do DSR.

29ª - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

O expediente da empresa nas "pontes", entre os fins-de-semana e os feriados, obedecerá ao mesmo critério da Prefeitura Municipal de São Paulo. A compensação das horas não trabalhadas será feita posteriormente, em período a ser estabelecido pela empresa, com acréscimo de 1 (uma) hora, ou 30 (trinta) minutos diários, de acordo com a opção do empregado.

Parágrafo 1º - Os empregados que gozarem férias, afastamento por doença ou faltas abonadas, durante o período de compensação, não sofrerão quaisquer prejuízos, pois tais dias serão considerados como compensados.

Parágrafo 2º - Quando o empregado ausentar-se parcial ou totalmente do trabalho, injustificadamente, sofrerá o desconto salarial correspondente aos minutos de compensação referentes àquela ausência, além dos descontos legais.

Parágrafo 3º - Os empregados que tenham gozado folgas sem a respectiva compensação, na ocorrência de demissão, não sofrerão quaisquer descontos salariais, por esse motivo.

Parágrafo 4º - Não poderão ser utilizados os abonos anuais concedidos, conforme dispõe a Cláusula 24ª deste Acordo Coletivo de Trabalho, para fins de compensação.

Parágrafo 5º - Os 60 (sessenta) minutos mensais de tolerância para atrasos e saídas antecipadas, conforme cláusula 28ª deste Acordo Coletivo de Trabalho, quando não utilizados, não poderão ser abatidos do total de horas a serem compensadas.

30ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Será pago 50% (cinquenta por cento) do 13º (décimo terceiro) salário ao empregado que gozar férias nos meses de janeiro a outubro, desde que solicitado pelo empregado.

31ª - FÉRIAS

O início das férias ocorrerá no primeiro dia útil da semana, não podendo coincidir com dias já compensados, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.



32ª - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Será facultado ao empregado, o gozo de férias em 2 (dois) períodos, sendo que 1 (um) deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos e desde que não haja acumulação de períodos aquisitivos sem gozo.

33ª - ADICIONAL DE FÉRIAS

No pagamento relativo ao período de férias, o empregado receberá um adicional correspondente a 1/3 (um terço) do período efetivamente gozado.

34ª - FRAÇÃO DE PERÍODO AQUISITIVO PARA FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Na licença sem vencimentos de qualquer natureza, será respeitado, para efeito do cômputo de férias e 13º salário, a fração de período aquisitivo já transcorrido.

35ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA A EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante, desde a constatação da gravidez até 180 (cento e oitenta) dias após o parto, não poderá ser dispensada.

36ª - ESTABILIDADE PARA ADOTANTE

Aos empregados que vierem a adotar criança, com idade de até 8 (oito) anos, terá estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias, a partir da aquisição do direito de guarda judicial com fins de adoção ou de adoção definitiva.

37ª - ESTABILIDADE EM CASOS DE ABORTO

Em caso de aborto comprovado por atestado médico, fica assegurado à empregada o período de estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do evento.

38ª - LICENÇA PARA ADOTANTE

Aos empregados que vierem a adotar criança nos termos da Lei Federal nº 10.421, de 15 de abril de 2002, será garantida licença com vencimentos a partir da aquisição do direito de guarda judicial com fins de adoção ou de adoção definitiva, pelo período de 120 (cento e vinte) dias

39ª - PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

A empregada mãe ou adotante, com filho em idade de amamentação terá direito à redução de sua jornada de trabalho em 2 (duas) horas por dia, durante 180 (cento e oitenta) dias contados do nascimento do filho, acordados com o seu superior imediato.

40ª - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos o emprego e salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Parágrafo 1º - A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto no D.S.R. (descanso semanal remunerado), e de feriados respectivos, em razão das



horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados será obrigatória a prestação de serviços no restante da jornada.

Parágrafo 2º - Os empregados abrangidos por esta cláusula não poderão ser despedidos, a não ser por prática de falta grave ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com a assistência do SINCOHAB.

41ª - ESTABILIDADE A EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados com mais de 02 (dois) anos de casa e que estejam a 24 (vinte e quatro) meses da data em que se implementarem as condições para sua aposentadoria pelo regime geral de previdência, é assegurada a estabilidade contra dispensa imotivada.

Parágrafo Único - A estabilidade de que trata o "caput" será adquirida mediante comunicação do empregado, por escrito, à empresa da condição de pré-aposentadoria, devidamente instruída com documento comprobatório dessa condição, e se extinguirá se não for requerida a aposentadoria imediatamente após completado o tempo necessário à sua aquisição.

42ª - LICENÇA COM VENCIMENTOS

A empresa apreciará pedido de licença com vencimentos, por motivo de saúde de ascendentes (pais), cônjuge e filhos, e menores sob guarda, tutelados ou enteados (desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes), desde que haja comprovação dos motivos.

Parágrafo 1º - A empresa apreciará, nas mesmas condições, os pedidos de licenças para viagens de estudos ou aperfeiçoamento profissional, compatível com as atividades do cargo do empregado e de interesse da empresa, desde que haja comprovação.

Parágrafo 2º - Ao empregado cabe o ônus de apresentar requerimento por escrito e demonstrar o motivo e a necessidade da licença, sempre que possível, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis da data em que pretende o afastamento.

Parágrafo 3º - A concessão ou não da licença, será decidida pelo Diretor da área ou a quem for delegado, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação do requerimento devidamente instruído com os documentos comprobatórios concedendo, se for o caso, licença com data retroativa àquela apontada no pedido para início do afastamento.

Parágrafo 4º Fica garantido ao empregado os seguintes benefícios: - Vale Refeição - 30 dias a contar do início do afastamento; - Vale Alimentação, auxílio creche, auxílio filho excepcional, incentivo à educação e auxílio funeral; Assistência Médica (plano/seguro interno ou reembolso para plano/seguro externo), Assistência Odontológica e cobertura do Seguro de Vida em Grupo, desde que o empregado tenha aderido aos benefícios antes do afastamento.

43ª - LICENÇA SEM VENCIMENTOS

A empresa apreciará pedido de licença sem vencimentos, por motivo de saúde de ascendentes (pais), cônjuge e descendentes (filhos), e menores sob guarda,



tutelados ou enteados (desde que declarados à Receita Federal ou junto ao INSS como dependentes), desde que haja comprovação dos motivos.

Parágrafo 1º - A empresa apreciará nas mesmas condições os pedidos de licenças para viagens de estudos ou aperfeiçoamento profissional, compatível com as atividades do cargo do empregado e de interesse da empresa, desde que haja comprovação, e também por motivos particulares.

Parágrafo 2º - Ao empregado cabe o ônus de apresentar requerimento por escrito e demonstrar o motivo e a necessidade da licença, sempre que possível, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis da data em que pretende o afastamento.

Parágrafo 3º - A concessão ou não da licença, será decidida pelo Diretor da área ou a quem for delegado, no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da apresentação do requerimento devidamente instruído com os documentos comprobatórios concedendo, se for o caso, licença com data retroativa àquela apontada no pedido para início do afastamento.

Parágrafo 4º - Até o 30º (trigésimo) dia não haverá prejuízo de nenhum dos benefícios.

Parágrafo 5º - Os seguintes benefícios: Assistência Médica (plano/seguro interno ou reembolso para plano/seguro externo), Assistência Odontológica e cobertura do Seguro de Vida em Grupo poderão ser mantidos desde que o empregado tenha aderido aos benefícios antes do afastamento, ficando condicionados à participação total do empregado nos custos, mediante pagamento diretamente na tesouraria da empresa.

Parágrafo 6º - Após o período previsto no parágrafo 4º, a manutenção dos benefícios constantes no parágrafo 5º deverá ser aprovada pela diretoria da empresa mediante solicitação por escrito do empregado alegando e comprovando os motivos da solicitação.

44ª - ABONO POR APOSENTADORIA

Ao empregado com 2 (dois) anos ou mais de serviços contínuos na empresa, quando de seu desligamento definitivo por motivo de aposentadoria, serão pagos 2 (dois) salários nominais, equivalentes ao seu último salário, sem prejuízo dos benefícios já praticados.

45ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA E HOMOLOGAÇÃO

A dispensa, quando ocorrer, será feita mediante entrega ao empregado de carta aviso com os motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, se houver, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Parágrafo 1º - Todas as rescisões de contrato de trabalho, quando exigido por lei, serão homologadas gratuitamente com assistência do SINCOHAB, obedecendo-se os seguintes critérios:

I - A empresa deverá solicitar o agendamento de horário, por escrito, anexando cópia do TRCT- Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, para conferência prévia pelo SINCOHAB;



II - Não sendo agendada data para homologação em até 15 (quinze) dias após o desligamento do empregado, a empresa poderá solicitar homologação junto à Delegacia Regional do Trabalho – DRT;

Parágrafo 2º - Serão fornecidos os seguintes documentos ao empregado, no ato da homologação:

I - Relação dos Salários de Contribuição;

II - Guia de Recolhimento do FGTS e da Contribuição Social – GRFC;

III - Perfil Profissiográfico Previdenciário – PPP, ao empregado que fizer jus ao referido documento em conformidade com a Lei Federal nº 8.213/91;

IV - Carta de Referência contendo a seguinte redação: “A empresa não tem nada que desabone a conduta do empregado durante seu vínculo empregatício” – quando se tratar de dispensa sem justa causa e não havendo no prontuário, registro de ocorrência disciplinar;

V - Toda documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa ou justificativa por escrito da recusa em fornecê-la.

46ª - INQUÉRITO ADMINISTRATIVO E/OU SINDICÂNCIA

Nos casos de inquérito administrativo e/ou de sindicância, fica assegurado ao empregado o direito de estar acompanhado por advogado em seu depoimento, bem como de ser comunicado com 2 (dois) dias de antecedência da data designada para interrogatório.

47ª - ATESTADO PARA FINS DE ACERVO TÉCNICO

A Empresa fornecerá gratuitamente, a pedido dos arquitetos, engenheiros e demais profissionais com registro no CREA, para fim de acervo técnico, atestado de experiência adquirida a serviço da empresa no desempenho de função técnica, participação em estudos, planos e projetos, obras e serviços, participações em congressos e seminários, atividades de ensino e pesquisa, de acordo com as exigências do CREA.

Parágrafo 1º - A Empresa deverá mencionar nas ART's devidas os nomes de todos os profissionais envolvidos, com registro profissional.

Parágrafo 2º - Atestado semelhante deverá ser fornecido pela Empresa aos demais profissionais que, obrigatoriamente, não necessitem de registro no CREA.

Parágrafo 3º - A Empresa entregará o Atestado de Acervo Técnico aos empregados dispensados, em até 30 (trinta) dias após a homologação.

48ª SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A empresa formalizará substituição de empregados em seus respectivos cargos, pagando integralmente a diferença entre o salário do substituído e do substituto para este último, nos termos do Enunciado 159 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e conforme regras em vigor na assinatura deste ACT.

Parágrafo Único – Para fins desta cláusula será considerado como período de substituição aquele igual ou superior a 10 (dez) dias.



49ª - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Serão reconhecidos atestados médicos e/ou odontológicos, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado e a assinatura do seu facultativo.

50ª - SERVIÇOS EXTERNOS

Nos casos de prestação de serviços externos, a empresa arcará com as despesas necessárias, cujo valor deverá ser antecipado. Após realização das despesas, deverá haver a prestação de contas pelo empregado, e observados os seguintes procedimentos:

- As horas despendidas em trânsito serão consideradas como horas de trabalho, para todos os efeitos;
- Será elaborada Norma Interna disciplinando a questão;
- Após ultrapassada a jornada normal de trabalho, as refeições realizadas pelos empregados contemplados por esta cláusula, serão pagas em vale-refeição ou valor equivalente, ressalvadas condições mais favoráveis.

51ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Poderá ser efetivado desconto em folha de pagamento, quando oferecida a contraprestação de: seguro de vida em grupo, vale-transporte, planos médicos e odontológicos, ambos com a participação do empregado nos custos, vale-alimentação, vale-refeição, medicamentos, convênios com associação dos empregados, clube/agremiações, prestação de financiamentos através de cooperativa de crédito, prestação de financiamentos com empresas financeiras conveniadas, quando expressamente autorizados pelo empregado.

52ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

Será fornecida assistência jurídica gratuita aos empregados que dela necessitarem, pelo corpo jurídico da SP-URBANISMO, em razão de fatos ocorridos no exercício de atividade profissional, desde que o empregado esteja a serviço da empresa.

Parágrafo Único – Excetuam-se os casos de inquérito administrativo, sindicância ou quando houver conflito de interesses com a empresa.

53ª - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

A empresa manterá a política de treinamento de seus empregados, com a promoção de cursos, eventos e seminários, observados os seguintes preceitos:

- Divulgação ampla da política de treinamento, bem como as previsões dos cursos, eventos e seminários, incentivando a participação de seu corpo técnico;
- Promoção de intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico;
- Possibilidade de participação em eventos, cursos (especialização, mestrado ou doutorado) e seminários, dentro da atividade profissional do empregado, em assunto ou projeto de interesse da empresa, mediante autorização do Diretor, sem desconto no salário dos dias /horas de participação e nem a obrigação de compensação dessas horas.



54ª - ESTABILIDADE PARA ACIDENTE DO TRABALHO

O empregado vitimado por acidente de trabalho e que, em decorrência, afastar-se do trabalho por até 15 (quinze) dias, terá garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, pelo mesmo período do afastamento. Aquele que se afastar por 16 (dezesesseis) dias ou mais, terá estabilidade conforme o previsto no artigo 118 da Lei Federal nº 8.213/91: "O segurado que sofreu acidente do trabalho terá garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente".

55ª - ESTABILIDADE A EMPREGADOS EM RETORNO DE TRATAMENTO MÉDICO

O segurado em retorno de tratamento médico, terá garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, pelo mesmo período do afastamento, limitado ao prazo máximo de 75 (setenta e cinco) dias, após a cessação do tratamento médico, independentemente de percepção de auxílio-doença.

56ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Será assegurado ao empregado, em gozo de benefício previdenciário, por acidente de trabalho ou doença, complementação do valor do benefício até o limite do salário a que faria jus se estivesse em atividade. A garantia inclui o 13.º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo 1º - Tendo em vista a impossibilidade de se apurar o valor exato da complementação, a empresa pagará aos empregados até que o pagamento do benefício seja efetuado pela previdência social, o valor de 80% (oitenta por cento) do seu salário, quando então serão descontados ou creditados os valores pagos eventualmente a mais ou a menos.

Parágrafo 2º - A complementação prevista no "caput" será devida do início do benefício previdenciário até o limite de 180 (cento e oitenta) dias, considerado o disposto no parágrafo 1º.

Parágrafo 3º - Ficam garantidos aos empregados discriminados no caput e também às empregadas afastadas por licença maternidade e às empregadas adotantes os seguintes benefícios, do início do afastamento enquanto perdurar a licença, limitado a 180 (cento e oitenta) dias: - Vale Refeição - 30 dias a contar do início do afastamento; - Auxílio creche, auxílio filho excepcional, incentivo a educação e auxílio funeral; - Assistência médica (plano/seguro interno ou reembolso para plano/seguro externo), Assistência odontológica e cobertura do seguro de vida em grupo, desde que o empregado tenha aderido aos benefícios antes do afastamento.

Parágrafo 4º - Ficam garantidos aos empregados afastados por licença médica ou acidente de trabalho o Vale Alimentação até o prazo máximo de 12 meses, sendo o valor do Vale Alimentação fornecido no valor nominal estabelecido pela empresa excluída a percepção do montante convertido do vale refeição em vale alimentação.

Parágrafo 5º - Após o período previsto no parágrafo 3º, a manutenção dos benefícios de assistência médica, odontológica e seguro de vida em grupo, ficam condicionados ao pagamento pelo empregado de sua cota parte, nos moldes previstos no termo de adesão aos benefícios. No caso de não pagamento pelo



empregado, a empresa fica desobrigada de manter o empregado como integrante dos benefícios explicitados nesse parágrafo.

57ª - GARANTIAS SINDICAIS

A empresa não criará qualquer dificuldade para o acesso dos representantes do SINCOHAB, devidamente credenciados, nos locais de trabalho, a fim de orientar no tocante às condições de higiene e segurança no trabalho, desde que pré-avisada a visita com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, e sempre se fazendo acompanhar por representante da empresa.

Parágrafo Único - Tal acesso não terá, jamais, caráter fiscalizatório.

58ª - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A empresa liberará em período integral, durante a vigência do mandato, sem prejuízo do salário, benefícios sociais e demais vantagens, como se em exercício estivesse, até 2 (dois) diretores sindicais, desde que indicados pela Presidência do SINCOHAB.

Parágrafo Único - Fica disponibilizado 1 (um) dia a cada bimestre, sem prejuízo do salário, aos membros do SINCOHAB que forem convocados, para reuniões e deliberações de caráter interno do sindicato. Para tanto será necessário a apresentação de ofício solicitando a liberação, com antecedência mínima de 3 dias úteis da data de liberação.

59ª - ASSEMBLÉIAS NA EMPRESA

A empresa permitirá a realização de Assembléias e Reuniões Setoriais, dentro de seu recinto, quando solicitado por escrito pelo SINCOHAB, com antecedência mínima de 3 (três) dias úteis e aprovada pela Diretoria.

60ª - SINDICALIZAÇÃO

A empresa, quando solicitada por escrito, poderá ceder local dentro de seu recinto para que o SINCOHAB, em dia e hora previamente fixados, possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, vedada a propaganda político-partidária.

61ª - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO

A empresa poderá liberar o empregado sindicalizado eleito para participar na qualidade de representante do congresso do SINCOHAB, desde que solicitado por escrito com, no mínimo, 4 (quatro) dias úteis de antecedência.

62ª - BANCO DE TRANSFERÊNCIA

A empresa manterá banco de transferência que será administrado pela Gerência de Recursos Humanos.

Parágrafo 1º - O empregado interessado em obter transferência para outro setor da empresa deverá preencher formulário próprio, indicando sua experiência, pretensões e locais de lotação.



Parágrafo 2º - O banco de transferência poderá, também, ser utilizado para o intercâmbio tecnológico entre profissionais de áreas diversas, como parte do Programa de Formação e Desenvolvimento Profissional e aperfeiçoamento do corpo técnico.

Parágrafo 3º - Em caso de necessidade de transferência, a empresa consultará o banco de transferência dando preferência aos empregados inscritos, desde que atendidas as condições estabelecidas no Plano de Cargos, Carreiras e Salários - PCS.

63ª - RELAÇÃO DE CARGOS E SALÁRIOS

Será fornecido ao SINCOHAB, nos meses de fevereiro e agosto de cada ano, a relação dos cargos e salários vigentes na empresa, bem como o número de empregados em cada cargo, por meio de cópia reprográfica e sistema digitado (disquete, CD, e-mail etc).

64ª - DIREITO DE ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Os empregados elegerão seus representantes na Diretoria de Participação e Representação dos Empregados, nos Conselhos de Representantes - CRE, no Conselho de Administração, no Conselho Fiscal e nas Comissões constituídas com fins específicos, no âmbito da empresa, para tratar de questões relativas ao trabalho e seus desdobramentos em relação ao cumprimento das leis e Acordos Coletivos.

65ª - LIBERAÇÃO DE MEMBROS PARA CIPA

Para o desempenho de suas atividades, os membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA disporão de 1 (um) dia por mês, sem prejuízo do salário, para fiscalização preventiva de acidentes e para sua reunião mensal.

Parágrafo Único - Deverá ser apresentado pela CIPA, mensalmente, relatório da vistoria à Diretoria Administrativa da empresa, com cópia ao SINCOHAB.

66ª - SEGURANÇA, HIGIENE E MEDICINA DO TRABALHO

A empresa observará os preceitos de segurança, higiene e medicina do trabalho previstos na Portaria n.º 3.214/78 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo 1º - A empresa manterá em sua sede, local apropriado para as refeições, instalando no mesmo: geladeira, bebedouro, forno de micro ondas, mesas e cadeiras para o uso simultâneo de 16 (dezesesseis) empregados.

67ª - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA SINDICAL

A empresa descontará mensalmente 0,4% (zero vírgula quatro por cento) a título de contribuição associativa sindical, exceto no mês de março, diretamente de seus empregados associados, em folha de pagamento, conforme deliberação na respectiva assembléia geral dos empregados, desde que por eles autorizadas por escrito.

Parágrafo único - O valor do desconto será depositado em conta bancária do SINCOHAB, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 3º (terceiro) dia útil subsequente à competência do desconto. A relação nominal dos empregados e



respectivos descontos será encaminhada ao SINCOHAB, no mesmo prazo, juntamente com o comprovante de recolhimento.

68ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL

A empresa descontará mensalmente 0,5% (meio por cento) a título de contribuição assistencial sindical, exceto no mês de março, diretamente de seus empregados, em folha de pagamento, conforme deliberação na respectiva assembléia geral dos empregados.

Parágrafo 1º - O valor do desconto será depositado em conta bancária do SINCOHAB, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 3º (terceiro) dia útil subsequente à competência do desconto. A relação nominal dos empregados e respectivos descontos será encaminhada ao SINCOHAB, no mesmo prazo, juntamente com o comprovante do recolhimento.

Parágrafo 2º - Os empregados associados que contribuam ao SINCOHAB com a contribuição associativa sindical estarão isentos da contribuição de que trata o caput.

Parágrafo 3º - Será garantido aos empregados o direito de oposição ao desconto, desde que protocolada pessoalmente carta de próprio punho na sede do Sindicato, nos primeiros 10 (dez) úteis de maio.

69ª - QUADRO DE AVISOS

Será permitida a fixação no Quadro de Avisos da empresa, de Boletins Informativos dirigidos aos empregados pelo SINCOHAB, CIPA e CRE em dimensões máximas iguais àqueles fixados pela empresa, em locais acessíveis aos empregados, para fixação de matéria de interesse da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário, religioso ou ofensivo a quem quer que seja.

Parágrafo Único - O Quadro de Aviso será mantido em todos os andares em que a empresa esteja instalada, além da garagem e nos canteiros de obras.

70ª - BANCO DE HORAS

Em conformidade com o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a empresa adotará o sistema de Banco de Horas, conforme critérios a seguir:

Parágrafo 1º - A jornada normal diária de trabalho de segunda à sexta-feira é de 8 (oito) horas e o horário de expediente da empresa, permanecerá inalterado, ou seja, das 08h00 às 17h00 ou das 09h00 às 18h00, sempre com intervalo de uma hora para descanso e alimentação.

Parágrafo 2º - Para efeito exclusivo da compensação das horas, o horário de trabalho será flexível e variável, podendo ocorrer com horários de entrada e saída variados ou em folgas semanais, em dias a mais nas férias, ou em licença de trabalho remunerada, acordados previamente com o superior hierárquico em função das necessidades de serviço.

a) Em casos excepcionais e por estrita necessidade de serviço, o superior hierárquico poderá autorizar a marcação de ponto fora do horário normal sem a prévia comunicação, ficando assegurado o registro da jornada efetivamente



trabalhada, inclusive das horas dependidas quando o empregado estiver em plantão em sua residência ou quando do retorno antecipado das férias.

b) Para possibilitar a correta marcação de ponto nos casos previstos na alínea "a", a diretoria se obriga a determinar que as superintendências, gerências e/ou assessorias responsáveis comuniquem à unidade de recursos humanos no prazo de dois dias úteis a eventual realização de trabalho além da jornada normal não autorizada previamente, para que seja lançada no sistema de ponto digital, mecânico ou manual.

Parágrafo 3º - A marcação de ponto fora do horário estabelecido no parágrafo 1º, como horário de expediente normal, só poderá ocorrer com autorização do superior hierárquico (gerente, superintendente ou diretor) através de comunicado escrito dirigido ao empregado, devendo a Gerência de Recursos Humanos tomar as providências para o correto registro da jornada efetivamente prestada.

Parágrafo 4º - O Banco de Horas armazenará as horas credoras e devedoras do empregado. A empresa emitirá e entregará, mensalmente, ao empregado um relatório contendo todas as horas realizadas no mês, incluindo as horas extras pagas e as horas acumuladas.

Parágrafo 5º - Serão consideradas horas extraordinárias, aquelas que excederem o limite de 8 (oito) horas diárias, as quais totalizam 40 (quarenta) horas semanais. O Banco de Horas funcionará de segunda-feira a sábado, devendo contudo, ser respeitadas as restrições legais para que não haja jornada diária superior a 10 (dez) horas e resguardado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre o término de uma jornada e o começo da seguinte, bem como assegurado um dia dentro desse período destinado a folga semanal remunerada, além do domingo.

a) Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite de dez minutos diários.

b) As horas extras diárias realizadas em número superior a 2 (duas) deverão ser pagas ao empregado, conforme estabelecido no Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 6º - Cada hora de trabalho acumulada dentro do Banco de Horas, será equivalente a quantidade descrita a seguir para efeito de compensação:

a) De segunda-feira a sábado, será equivalente a 1 h (uma) hora, e

b) Nos feriados e dias pontes já compensados, será equivalente às 2h (duas) horas, ou seja, com 100% (cem por cento) de acréscimo, onde cada 60 (sessenta) minutos a serem acumulados serão equivalente a 120 (cento e vinte) minutos.

Parágrafo 7º - Ficam assegurados ao empregado que realizar horas extraordinárias, independente das mesmas serem acumuladas no Banco de Horas ou pagas, a percepção dos benefícios garantidos no Acordo Coletivo de Trabalho.

a) Não será suspenso ou descontado nenhum dos benefícios quando da compensação de horas.

Parágrafo 8º - A quantidade máxima de horas a serem acumuladas no Banco de Horas, não poderá ser superior a 100 (cem) horas durante o período estipulado no parágrafo 9º.

a) As horas excedentes deverão ser pagas ao empregado, com os acréscimos legais e dentro do prazo estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho.



Parágrafo 9º - O período para acúmulo e compensação das horas será de 06 (seis) meses.

a) As horas acumuladas e não compensadas dentro do prazo estipulado, deverão ser pagas ao empregado, com os acréscimos legais e dentro do prazo estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho;

b) O prazo estipulado neste parágrafo poderá ser prorrogado para efeito de compensação, excepcionalmente, para serem acrescidos ao período de gozo das férias e em casos de licença médica e licença maternidade, desde que acordado previamente com o superior hierárquico.

Parágrafo 10º - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, as horas devedoras que porventura estiverem apontadas no Banco de Horas, não serão descontadas do empregado na rescisão, bem como as horas credoras serão pagas com os acréscimos legais, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

71ª - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REVISÃO DE CLÁUSULAS

Fica assegurada, quando necessária, a realização de revisão deste Acordo Coletivo de Trabalho, entre o SINCOHAB e a empresa, mediante discussão e reconhecimento de eventuais impactos decorrentes de mudanças da conjuntura econômica, legislação ou edição de política salarial.

Parágrafo Único - O pedido de revisão será definido em Assembléia Geral Extraordinária dos empregados da empresa, especialmente convocada para esse fim, e da negociação participarão ainda o Conselho de Representes dos Empregados - CRE e a Diretoria de Participação e Representação dos Empregados.

72ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Desde que não culminada multa específica, o não cumprimento de qualquer cláusula deste ACT, acarretará multa de 3% (três por cento) do salário nominal do empregado em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas neste ACT, revertido o seu benefício em favor da parte prejudicada.

73ª - ABRANGÊNCIA

As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se a todos os empregados da SP-URBANISMO e aqueles que por conta da Lei nº 15.056, de 8 de dezembro de 2009 (Cisão EMURB), ingressarem no quadro das empresas SP-URBANISMO ou SPObras, ressalvadas condições mais vantajosas já existentes.

74ª - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º/05/2010 a 30/04/2012 no que se refere a aplicabilidade das cláusulas sociais e econômicas, quanto aos índices e valores pecuniários valerão pelo período de 01/05/2010 a 30/04/2011.

Parágrafo 1º - Fica assegurada para todos os efeitos legais a data base da categoria em 1º de Maio.

Parágrafo 2º As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficam garantidas até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho.





75ª – COMPETÊNCIA

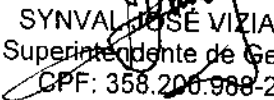
Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências que venham a surgir na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

São Paulo, 28 de julho de 2010.

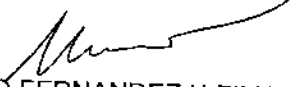
PELA SP-URBANISMO

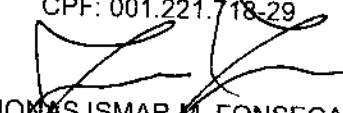

MIGUEL LUIZ BUCALEM
Presidente
CPF: 031.843.188-26


DOMINGOS PIRES O DIAS NETO
Diretor de Desenvolvimento e Gestão
CPF: 954.560.408-59



SYNVAL JOSÉ VIZIACK
Superintendente de Gestão
CPF: 358.206.968-20


PELOS ÓRGÃOS DE REPRESENTAÇÃO



CANDIDO FERNANDEZ H FILHO
Diretor de Part. e Representação dos
Empregados
CPF: 001.221.718-29

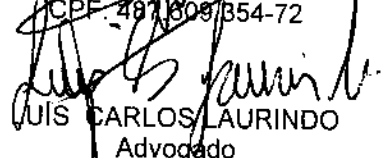

JONAS ISMAR M. FONSECA
Presidente do CRE da SP-Urbanismo
CPF: 742.443.026-20

PELO SINCOHAB


MANOEL DIAS DO NASCIMENTO
Presidente
CPF: 034.252.778-98


JOÃO PORFÍRIO DA SILVA NETO
Diretor Regional
CPF: 042.853.348-52


LEONARDO MEDEIROS E SILVA
Conselheiro Federativo
CPF: 487.809.354-72


UÍS CARLOS LAURINDO
Advogado
OAB/SP: 77.598



SP-URBANISMO

ANEXO I

Assistência Médica

Enfermaria

R\$ 148,48

Apartamento

R\$ 232,04

Referência

julho/2010

Enfermaria

Faixa Salarial	% Participação de 01 usuário			% Participação de 02 e 03 Usuários			% Participação de 04 e 05 Usuários			% Participação de 06 a 10 Usuários					
	De	Até		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	R\$ 17,81	12%	R\$ 32,66	R\$ 48,99	R\$ 74,20	R\$ 59,36	R\$ 74,20	9%	R\$ 80,16	R\$ 93,52	R\$ 106,88	R\$ 120,24	R\$ 133,60	
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	R\$ 25,24	17%	R\$ 47,50	R\$ 71,25	R\$ 111,35	R\$ 89,08	R\$ 111,35	14%	R\$ 124,68	R\$ 145,46	R\$ 166,24	R\$ 187,02	R\$ 207,80	
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	R\$ 32,66	22%	R\$ 62,36	R\$ 93,54	R\$ 148,45	R\$ 118,76	R\$ 148,45	19%	R\$ 169,26	R\$ 197,47	R\$ 225,68	R\$ 253,89	R\$ 282,10	
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	R\$ 40,08	27%	R\$ 77,20	R\$ 115,80	R\$ 185,60	R\$ 148,48	R\$ 185,60	24%	R\$ 213,78	R\$ 249,41	R\$ 285,04	R\$ 320,67	R\$ 356,30	
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	R\$ 47,51	32%	R\$ 92,04	R\$ 138,06	R\$ 222,70	R\$ 178,16	R\$ 222,70	29%	R\$ 258,30	R\$ 301,35	R\$ 344,40	R\$ 387,45	R\$ 430,50	
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	R\$ 54,93	37%	R\$ 106,90	R\$ 160,35	R\$ 259,80	R\$ 207,84	R\$ 259,80	34%	R\$ 302,88	R\$ 353,36	R\$ 403,84	R\$ 454,32	R\$ 504,80	
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	R\$ 62,36	42%	R\$ 121,74	R\$ 182,61	R\$ 296,95	R\$ 237,56	R\$ 296,95	39%	R\$ 347,40	R\$ 405,30	R\$ 463,20	R\$ 521,10	R\$ 579,00	
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	R\$ 77,20	52%	R\$ 151,44	R\$ 227,16	R\$ 371,20	R\$ 286,96	R\$ 371,20	49%	R\$ 436,50	R\$ 509,25	R\$ 582,00	R\$ 654,75	R\$ 727,50	
A partir de	R\$ 8.768,94	R\$ 99,48	67%	R\$ 195,98	R\$ 293,97	R\$ 467,70	R\$ 374,16	R\$ 467,70	61%	R\$ 543,42	R\$ 633,99	R\$ 724,56	R\$ 815,13	R\$ 905,70	

Apartamento

Faixa Salarial	% Participação de 01 usuário			% Participação de 02 e 03 Usuários			% Participação de 04 e 05 Usuários			% Participação de 06 a 10 Usuários					
	De	Até		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	R\$ 27,84	12%	R\$ 51,04	R\$ 76,56	R\$ 116,00	R\$ 92,80	R\$ 116,00	9%	R\$ 125,28	R\$ 146,16	R\$ 167,04	R\$ 187,92	R\$ 208,80	
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	R\$ 39,44	17%	R\$ 74,24	R\$ 111,36	R\$ 174,00	R\$ 139,20	R\$ 174,00	14%	R\$ 194,88	R\$ 227,36	R\$ 259,84	R\$ 292,32	R\$ 324,80	
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	R\$ 51,04	22%	R\$ 97,44	R\$ 146,16	R\$ 232,00	R\$ 185,60	R\$ 232,00	19%	R\$ 264,48	R\$ 308,56	R\$ 352,64	R\$ 396,72	R\$ 440,80	
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	R\$ 62,65	27%	R\$ 120,66	R\$ 180,99	R\$ 290,05	R\$ 232,04	R\$ 290,05	24%	R\$ 334,08	R\$ 389,76	R\$ 445,44	R\$ 501,12	R\$ 556,80	
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	R\$ 74,25	32%	R\$ 143,86	R\$ 215,79	R\$ 348,05	R\$ 278,44	R\$ 348,05	29%	R\$ 403,74	R\$ 471,03	R\$ 538,32	R\$ 605,61	R\$ 672,90	
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	R\$ 85,85	37%	R\$ 167,06	R\$ 250,59	R\$ 406,05	R\$ 324,84	R\$ 406,05	34%	R\$ 473,34	R\$ 552,23	R\$ 631,12	R\$ 710,01	R\$ 788,90	
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	R\$ 97,45	42%	R\$ 190,26	R\$ 285,39	R\$ 464,05	R\$ 371,24	R\$ 464,05	39%	R\$ 542,94	R\$ 633,43	R\$ 723,92	R\$ 814,41	R\$ 904,90	
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	R\$ 120,66	52%	R\$ 236,68	R\$ 355,02	R\$ 580,10	R\$ 464,08	R\$ 580,10	49%	R\$ 682,14	R\$ 795,83	R\$ 909,52	R\$ 1.023,21	R\$ 1.136,90	
A partir de	R\$ 8.768,94	R\$ 155,46	67%	R\$ 306,28	R\$ 459,42	R\$ 730,90	R\$ 584,72	R\$ 730,90	61%	R\$ 849,24	R\$ 990,78	R\$ 1.132,32	R\$ 1.273,86	R\$ 1.415,40	

Assistência Médica

Agregados - Filhos		
Faixa	Enfermaria	Apartamento
menor que 23 anos	R\$ 212,00	R\$ 441,41
de 24 a 28 anos	R\$ 266,14	R\$ 554,13
de 29 a 33 anos	R\$ 271,65	R\$ 565,60
de 34 a 38 anos	R\$ 278,86	R\$ 580,63
de 39 a 43 anos	R\$ 295,18	R\$ 614,60
de 44 a 48 anos	R\$ 415,76	R\$ 865,67
de 49 a 53 anos	R\$ 463,31	R\$ 964,67
de 54 a 58 anos	R\$ 563,78	R\$ 1.173,85
acima de 59	R\$ 1.018,21	R\$ 2.120,03
Referência		julho/2010








Assistência Médica AGREGADOS PAIS - Enfermaria

de 54 a 58 anos

Valor do Plano	Participação Empresa	Integral do Empregado
R\$ 563,78	R\$ 440,83	R\$ 122,95

Referência
julho/2010

Faixa Salarial	% Participação de 06 a 10 Usuários											
	De	Até	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	12%	R\$ 175,84	11%	R\$ 171,44	10%	R\$ 167,03	9%	R\$ 162,62	R\$ 162,62	R\$ 162,62	R\$ 162,62
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	17%	R\$ 197,89	16%	R\$ 193,48	15%	R\$ 189,07	14%	R\$ 184,66	R\$ 184,66	R\$ 184,66	R\$ 184,66
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	22%	R\$ 219,93	21%	R\$ 215,52	20%	R\$ 211,11	19%	R\$ 206,70	R\$ 206,70	R\$ 206,70	R\$ 206,70
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	27%	R\$ 241,97	26%	R\$ 237,56	25%	R\$ 233,15	24%	R\$ 228,74	R\$ 228,74	R\$ 228,74	R\$ 228,74
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	32%	R\$ 264,01	31%	R\$ 259,60	30%	R\$ 255,19	29%	R\$ 250,79	R\$ 250,79	R\$ 250,79	R\$ 250,79
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	37%	R\$ 286,05	36%	R\$ 281,64	35%	R\$ 277,24	34%	R\$ 272,83	R\$ 272,83	R\$ 272,83	R\$ 272,83
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	42%	R\$ 308,09	41%	R\$ 303,69	40%	R\$ 299,28	39%	R\$ 294,87	R\$ 294,87	R\$ 294,87	R\$ 294,87
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	52%	R\$ 352,18	51%	R\$ 347,77	50%	R\$ 343,36	49%	R\$ 338,95	R\$ 338,95	R\$ 338,95	R\$ 338,95
A partir de	R\$ 8.768,94	67%	R\$ 418,30	66%	R\$ 413,89	63%	R\$ 400,67	61%	R\$ 391,85	R\$ 391,85	R\$ 391,85	R\$ 391,85

Valor do Plano	Participação Empresa	Integral do Empregado
R\$ 1.018,21	R\$ 440,83	R\$ 577,38

Referência
julho/2010

Faixa Salarial	% Participação de 04 e 05 Usuários											
	De	Até	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	12%	R\$ 630,27	11%	R\$ 625,87	10%	R\$ 621,46	9%	R\$ 617,05	R\$ 617,05	R\$ 617,05	R\$ 617,05
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	17%	R\$ 652,32	16%	R\$ 647,91	15%	R\$ 643,50	14%	R\$ 639,09	R\$ 639,09	R\$ 639,09	R\$ 639,09
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	22%	R\$ 674,36	21%	R\$ 669,95	20%	R\$ 665,54	19%	R\$ 661,13	R\$ 661,13	R\$ 661,13	R\$ 661,13
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	27%	R\$ 696,40	26%	R\$ 691,99	25%	R\$ 687,58	24%	R\$ 683,17	R\$ 683,17	R\$ 683,17	R\$ 683,17
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	32%	R\$ 718,44	31%	R\$ 714,03	30%	R\$ 709,62	29%	R\$ 705,22	R\$ 705,22	R\$ 705,22	R\$ 705,22
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	37%	R\$ 740,48	36%	R\$ 736,07	35%	R\$ 731,67	34%	R\$ 727,26	R\$ 727,26	R\$ 727,26	R\$ 727,26
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	42%	R\$ 762,52	41%	R\$ 758,12	40%	R\$ 753,71	39%	R\$ 749,30	R\$ 749,30	R\$ 749,30	R\$ 749,30
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	52%	R\$ 806,61	51%	R\$ 802,20	50%	R\$ 797,79	49%	R\$ 793,38	R\$ 793,38	R\$ 793,38	R\$ 793,38
A partir de	R\$ 8.768,94	67%	R\$ 872,73	66%	R\$ 868,32	63%	R\$ 855,10	61%	R\$ 846,28	R\$ 846,28	R\$ 846,28	R\$ 846,28

REEMBOLSO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Enfermaria
R\$ 148,48

Apartamento
R\$ 232,04

Referencia
julho/2010

Enfermaria Participação dos Empregados

Faixa Salarial	% Participação de 01 usuário			% Participação de 02 e 03 Usuários			% Participação de 04 e 05 Usuários			% Participação de 06 a 10 Usuários					
	De	Até	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	R\$ 1.552,33	12%	R\$ 17,81	R\$ 32,66	R\$ 48,99	10%	R\$ 59,36	R\$ 74,20	9%	R\$ 80,16	R\$ 93,52	R\$ 106,88	R\$ 120,24	R\$ 133,60
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	R\$ 2.094,06	17%	R\$ 25,24	R\$ 47,50	R\$ 71,25	15%	R\$ 89,08	R\$ 111,35	14%	R\$ 124,68	R\$ 145,46	R\$ 166,24	R\$ 187,02	R\$ 207,80
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	R\$ 2.764,58	22%	R\$ 32,66	R\$ 62,36	R\$ 93,54	20%	R\$ 118,76	R\$ 148,45	19%	R\$ 169,26	R\$ 197,47	R\$ 225,68	R\$ 253,89	R\$ 282,10
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	R\$ 3.626,64	27%	R\$ 40,08	R\$ 77,20	R\$ 115,80	25%	R\$ 148,48	R\$ 185,60	24%	R\$ 213,78	R\$ 249,41	R\$ 283,04	R\$ 320,67	R\$ 356,30
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	R\$ 4.771,89	32%	R\$ 47,51	R\$ 92,04	R\$ 138,06	30%	R\$ 178,16	R\$ 222,70	29%	R\$ 258,30	R\$ 301,55	R\$ 344,40	R\$ 387,45	R\$ 430,50
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	R\$ 6.278,68	37%	R\$ 54,93	R\$ 106,90	R\$ 160,35	35%	R\$ 207,84	R\$ 259,80	34%	R\$ 302,88	R\$ 353,36	R\$ 403,84	R\$ 454,32	R\$ 504,80
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	R\$ 8.263,52	42%	R\$ 62,36	R\$ 121,74	R\$ 182,61	40%	R\$ 237,56	R\$ 296,95	39%	R\$ 347,40	R\$ 405,30	R\$ 463,20	R\$ 521,10	R\$ 579,00
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	R\$ 10.873,77	52%	R\$ 77,20	R\$ 151,44	R\$ 227,16	50%	R\$ 296,96	R\$ 371,20	49%	R\$ 436,50	R\$ 509,25	R\$ 582,00	R\$ 654,75	R\$ 727,50
A partir de	R\$ 8.768,94	R\$ 11.273,78	67%	R\$ 99,48	R\$ 195,98	R\$ 293,97	63%	R\$ 374,16	R\$ 467,70	61%	R\$ 543,42	R\$ 633,99	R\$ 724,56	R\$ 815,13	R\$ 905,70

Enfermaria Participação da Empresa

Faixa Salarial	% Participação de 01 usuário			% Participação de 02 e 03 Usuários			% Participação de 04 e 05 Usuários			% Participação de 06 a 10 Usuários					
	De	Até	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	R\$ 1.552,33	88%	R\$ 130,67	R\$ 264,30	R\$ 396,45	90%	R\$ 534,56	R\$ 668,20	91%	R\$ 810,72	R\$ 945,84	R\$ 1.080,96	R\$ 1.216,08	R\$ 1.351,20
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	R\$ 2.094,06	83%	R\$ 123,24	R\$ 249,46	R\$ 374,19	85%	R\$ 504,84	R\$ 631,05	86%	R\$ 766,20	R\$ 893,90	R\$ 1.021,60	R\$ 1.149,30	R\$ 1.277,00
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	R\$ 2.764,58	78%	R\$ 115,82	R\$ 234,60	R\$ 351,90	80%	R\$ 475,16	R\$ 593,95	81%	R\$ 721,62	R\$ 841,89	R\$ 962,16	R\$ 1.082,43	R\$ 1.202,70
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	R\$ 3.626,64	73%	R\$ 108,40	R\$ 219,76	R\$ 329,64	75%	R\$ 445,44	R\$ 556,80	76%	R\$ 677,10	R\$ 789,95	R\$ 902,80	R\$ 1.015,65	R\$ 1.128,50
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	R\$ 4.771,89	68%	R\$ 100,97	R\$ 204,92	R\$ 307,38	70%	R\$ 415,76	R\$ 519,70	71%	R\$ 632,58	R\$ 738,01	R\$ 843,44	R\$ 948,87	R\$ 1.054,30
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	R\$ 6.278,68	63%	R\$ 93,55	R\$ 190,06	R\$ 285,09	65%	R\$ 386,08	R\$ 482,60	66%	R\$ 588,00	R\$ 686,00	R\$ 784,00	R\$ 882,00	R\$ 980,00
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	R\$ 8.263,52	58%	R\$ 86,12	R\$ 175,22	R\$ 262,83	60%	R\$ 356,36	R\$ 445,45	61%	R\$ 543,48	R\$ 634,06	R\$ 724,64	R\$ 815,22	R\$ 905,80
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	R\$ 10.873,77	48%	R\$ 71,28	R\$ 145,52	R\$ 218,28	50%	R\$ 296,96	R\$ 371,20	51%	R\$ 454,38	R\$ 530,11	R\$ 605,84	R\$ 681,57	R\$ 757,30
A partir de	R\$ 8.768,94	R\$ 11.273,78	33%	R\$ 49,00	R\$ 100,98	R\$ 151,47	37%	R\$ 219,76	R\$ 274,70	39%	R\$ 347,46	R\$ 405,37	R\$ 463,28	R\$ 521,19	R\$ 579,10

ANEXO II

REEMBOLSO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Apartamento Participação dos Empregados

Faixa Salarial	% Participação de 06 a 10 Usuários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De										
R\$ 1.014,17	R\$ 27,84	R\$ 51,04	R\$ 76,56	R\$ 92,80	R\$ 116,00	99%	R\$ 125,28	R\$ 146,16	R\$ 167,04	R\$ 187,92
R\$ 1.283,26	R\$ 39,44	R\$ 74,24	R\$ 111,36	R\$ 139,20	R\$ 174,00	14%	R\$ 194,88	R\$ 227,36	R\$ 259,84	R\$ 292,32
R\$ 1.688,67	R\$ 51,04	R\$ 97,44	R\$ 146,16	R\$ 185,60	R\$ 232,00	19%	R\$ 264,48	R\$ 308,56	R\$ 352,64	R\$ 396,72
R\$ 2.222,19	R\$ 62,65	R\$ 120,66	R\$ 180,99	R\$ 232,04	R\$ 290,05	24%	R\$ 334,08	R\$ 389,76	R\$ 445,44	R\$ 501,12
R\$ 2.924,25	R\$ 74,25	R\$ 143,86	R\$ 215,79	R\$ 278,44	R\$ 348,05	29%	R\$ 403,74	R\$ 471,03	R\$ 538,32	R\$ 605,61
R\$ 3.848,10	R\$ 85,85	R\$ 167,06	R\$ 250,59	R\$ 324,84	R\$ 406,05	34%	R\$ 473,34	R\$ 552,23	R\$ 631,12	R\$ 710,01
R\$ 5.063,85	R\$ 97,45	R\$ 190,26	R\$ 285,39	R\$ 371,24	R\$ 464,05	39%	R\$ 542,94	R\$ 633,43	R\$ 723,92	R\$ 814,41
R\$ 6.663,69	R\$ 120,66	R\$ 236,68	R\$ 355,02	R\$ 464,08	R\$ 580,10	49%	R\$ 682,14	R\$ 795,83	R\$ 909,52	R\$ 1.023,21
A partir de	R\$ 155,46	R\$ 306,28	R\$ 459,42	R\$ 584,72	R\$ 730,90	61%	R\$ 849,24	R\$ 990,78	R\$ 1.132,32	R\$ 1.273,86

Apartamento Participação da Empresa

Faixa Salarial	% Participação de 06 a 10 Usuários									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
De										
R\$ 1.014,17	88%	89%	619,56	835,36	1.044,20	91%	1.266,96	1.478,12	1.689,28	1.900,44
R\$ 1.283,26	83%	84%	584,76	788,96	986,20	86%	1.197,36	1.396,92	1.596,48	1.796,04
R\$ 1.688,67	78%	79%	549,96	742,56	928,20	81%	1.127,76	1.315,72	1.503,68	1.691,64
R\$ 2.222,19	73%	74%	515,13	696,12	870,15	76%	1.058,16	1.234,52	1.410,88	1.587,24
R\$ 2.924,25	68%	69%	480,33	649,72	812,15	71%	988,50	1.153,25	1.318,00	1.482,75
R\$ 3.848,10	63%	64%	445,53	603,32	754,15	66%	918,90	1.072,05	1.225,20	1.378,35
R\$ 5.063,85	58%	59%	410,73	556,92	696,15	61%	849,30	990,85	1.132,40	1.273,95
R\$ 6.663,69	48%	49%	341,10	464,08	580,10	51%	710,10	828,45	946,80	1.065,15
A partir de	33%	34%	236,70	343,44	429,30	39%	543,00	633,50	724,00	814,50

REEMBOLSO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA - PAIS

Valor do Plano
R\$440,83

Referência
julho/2010

Faixa Salarial	% Participação de 01 usuário		% Participação de 02 e 03 Usuários		% Participação de 04 e 05 Usuários		% Participação de 06 a 10 Usuários	
	De	Até						
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	R\$ 387,93	88%	89%	R\$ 392,34	90%	R\$ 396,75	91%
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	R\$ 365,89	83%	84%	R\$ 370,30	85%	R\$ 374,71	86%
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	R\$ 343,85	78%	79%	R\$ 348,26	80%	R\$ 352,66	81%
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	R\$ 321,81	73%	74%	R\$ 326,21	75%	R\$ 330,62	76%
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	R\$ 299,76	68%	69%	R\$ 304,17	70%	R\$ 308,58	71%
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	R\$ 277,72	63%	64%	R\$ 282,13	65%	R\$ 286,54	66%
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	R\$ 255,68	58%	59%	R\$ 260,09	60%	R\$ 264,50	61%
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	R\$ 211,60	48%	49%	R\$ 216,01	50%	R\$ 220,42	51%
A partir de	R\$ 8.768,94	R\$ 145,47	33%	34%	R\$ 149,88	37%	R\$ 163,11	39%
								R\$ 401,16
								R\$ 379,11
								R\$ 357,07
								R\$ 335,03
								R\$ 312,99
								R\$ 290,95
								R\$ 268,91
								R\$ 224,82
								R\$ 171,92

(Handwritten signatures and initials)



ANEXO IV

Plano Odontológico

Valor do Plano	Referência
R\$ 21,54	julho/2010

<i>Faixa Salarial</i>		<i>Participação dos Empregados</i>	
<i>De</i>	<i>Até</i>	<i>%</i>	<i>1</i>
R\$ 1.014,17	R\$ 1.283,25	12%	R\$ 2,58
R\$ 1.283,26	R\$ 1.688,66	17%	R\$ 3,66
R\$ 1.688,67	R\$ 2.222,18	22%	R\$ 4,74
R\$ 2.222,19	R\$ 2.924,24	27%	R\$ 5,82
R\$ 2.924,25	R\$ 3.848,09	32%	R\$ 6,89
R\$ 3.848,10	R\$ 5.063,84	37%	R\$ 7,97
R\$ 5.063,85	R\$ 6.663,68	42%	R\$ 9,05
R\$ 6.663,69	R\$ 8.768,93	52%	R\$ 11,20
Acima de	R\$ 8.768,94	67%	R\$ 14,43

Agregados e Dependentes

Valor do Plano, R\$ 21,54, sem
participação da empresa