



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2010/2011

SENGE-SC

A COMPANHIA CATARINENSE DE ÁGUAS E SANEAMENTO, DORAVANTE DESIGNADA CASAN, E O SINDICATO DOS ENGENHEIROS NO ESTADO DE SANTA CATARINA DORAVANTE DESIGNADO SINDICATO, POR INTERMÉDIO DE SEUS REPRESENTANTES LEGAIS, COM A INTERVENIÊNCIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA COMPANHIA, E DEPENDENDO DE SEU REFERENDO, FIRMAM O PRESENTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, COM AS CLÁUSULAS A SEGUIR ENUMERADAS.

CLÁUSULA PRIMEIRA: AUXÍLIO CRECHE

A CASAN reembolsará a quantia correspondente a 28,62 % (vinte oito vírgula sessenta e dois por cento) da menor referência da escala salarial do PCS, para pagamento de despesas com matrícula e mensalidades, efetivadas e comprovadas com educação de filhos na faixa etária de zero até seis (06) anos de idade incompletos em creche e pré-escola, de livre escolha do empregado (a) que legalmente mantenha a guarda do filho.

Parágrafo único: Caso tenha completado 6 (seis) anos no curso do ano letivo, o reembolso ocorrerá até o final do referido período.

CLÁUSULA SEGUNDA: ELEIÇÃO DO REPRESENTANTE NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

A CASAN manterá o processo de escolha de um empregado conforme previsto no Estatuto da Empresa, para atuar como Representante junto ao Conselho de Administração, considerando a regulamentação do processo eleitoral já efetuado de forma paritária entre a Empresa e os Sindicatos de todas as categorias profissionais dos empregados, respeitando os critérios definidos e legislação pertinente.

Parágrafo primeiro: Ao empregado eleito para o Conselho de Administração da Companhia, enquanto no exercício da função de Conselheiro, será assegurada a liberação do exercício de suas atividades diárias, sem prejuízo da remuneração e das demais vantagens e benefícios decorrentes da condição de empregado.

Parágrafo segundo: Será garantido ao empregado eleito como representante dos empregados da CASAN o disposto no Artigo 543, parágrafo 3º, da CLT.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecido entre a CASAN e o Sindicato signatário deste acordo que o regulamento do processo eleitoral da representação dos Empregados junto ao Conselho de Administração, instituído através da Resolução nº 009, de 13 de abril de 2009, do Conselho de Administração da Empresa, passa a fazer parte deste Acordo Coletivo de Trabalho.



CLÁUSULA TERCEIRA: LIBERAÇÃO PARA ASSEMBLÉIAS DA CATEGORIA

A CASAN a partir da assinatura do presente acordo concorda em liberar seus empregados em até oito (8) vezes para participarem de assembleias, a serem realizadas fora do ambiente de trabalho, pelo período de duas (02) horas, durante a jornada normal de trabalho, facilitando a liberação daqueles trabalhadores que exercem suas atividades fora do local do evento, liberando-os com a necessária antecedência.

Parágrafo único: A liberação dos empregados somente para assembleias e reuniões será autorizada mediante comunicação formal do Sindicato a GRH, com pauta descrita com no mínimo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, ficando o Sindicato, obrigado a informar a hora de início e término da assembleia, devendo ainda, obrigatoriamente, ser observado pelas chefias imediatas o número mínimo de empregados em atividades operacionais e administrativas não passíveis de interrupção, sempre realizadas fora do ambiente de trabalho.

CLAUSULA QUARTA: PROTEÇÃO COLETIVA

A CASAN se compromete a realizar estudos de forma sistemática e adotar medidas de proteção individual ou coletiva que minimizem os riscos aos empregados.

CLÁUSULA QUINTA: VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO – PAT – PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR

O valor do Vale Refeição/Alimentação será de R\$17,00 (dezessete reais) por tíquete, num total de 22 (vinte e dois) tíquetes/mês, com desconto do empregado no valor de R\$ 1,00 (um real/mês), a partir de 01.09.2010.

Parágrafo primeiro: O empregado afastado por motivo de licença especial ou licença maternidade receberá um abono, em valor e na forma equivalente ao vale refeição/alimentação, nos mesmos moldes do estabelecido no caput desta cláusula, e obedecida a proporcionalidade pelos dias de efetivo afastamento.

Parágrafo segundo: Não terão direito ao Vale Refeição/Alimentação, os empregados afastados por motivos de férias, licença sem vencimentos e auxílio doença.

CLÁUSULA SEXTA: REPASSE DE MENSALIDADES

A CASAN fará o repasse das mensalidades ao Sindicato até o quinto (5º) dia útil do mês subsequente ao desconto.

CLÁUSULA SÉTIMA: ACESSO AS INFORMAÇÕES

A CASAN se compromete durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, fornecer ao SENGE, quando solicitada, informações referentes a performance e dados operacionais da empresa.

(Handwritten signatures and stamps)





CLÁUSULA OITAVA: QUADRO DE AVISOS

A CASAN assegura espaço para fixação de informativos do Sindicato nos seus quadros de avisos.

CLÁUSULA NONA: HORÁRIO DE TRABALHO

O horário de trabalho da CASAN em todo o Estado de Santa Catarina será de oito (08) horas diárias e o divisor mensal a partir do mês de julho de 2009 será de 200 (duzentas) horas.

Parágrafo único: Nos turnos de seis (06) horas ininterruptos e de revezamento o divisor mensal será de cento e oitenta (180) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA: PLANO DE SAÚDE

A CASAN manterá o Plano de Saúde vigente em 31.5.2010, aos empregados da ativa e a seus dependentes e desligados através do PDVI conforme regulamento, bem como aos Diretores Executivos e exclusivamente aos servidores de outros órgãos à disposição da CASAN designados para o exercício de função gratificada, com adesão voluntária e individual, com as coberturas estabelecidas em regulamento e contrato firmado junto à Operadora do Plano.

Parágrafo primeiro: Caberá ao empregado titular o pagamento da co-participação de 20% sobre os serviços realizados (consultas e exames) por ele e seus dependentes, sem limite de consultas médicas, ficando este, isento do pagamento de custos relativos a internações e procedimentos hospitalares e/ou cirurgias.

Parágrafo segundo: Caberá somente ao empregado titular o pagamento da mensalidade, a partir de 01/08/2010, conforme tabela abaixo:

*REMUNERAÇÃO FIXA	MENSALIDADE
Até 1.000,00	9,08
1.000,01 a 2.000,00	15,19
2.000,01 a 3.000,00	23,73
3.000,01 a 4.000,00	55,00
4.000,01 a 5.000,00	65,00
5.000,01 a 6.000,00	75,00
6.000,01 a 7.000,00	85,00
7.000,01 a 8.000,00	110,00
8.000,01 a 9.000,00	130,00
acima de 9.000,00	155,00

**Remuneração fixa: Para empregados compreende ao salário fixo, triênio/anuênio, vantagem pessoal e diferença de piso salarial/Lei. Para Diretores Executivos sobre honorários e representações. Para servidores à disposição da CASAN no exercício de função gratificada sobre a remuneração percebida na Companhia.*

Parágrafo terceiro: O empregado aposentado por invalidez pela Previdência Social/INSS com data igual ou posterior 01.05.04, poderá utilizar o Plano de Saúde vigente concedido ao pessoal da ativa. O benefício será concedido.



somente ao empregado/titular enquanto a aposentaria não for considerada pelo INSS de caráter definitivo, limitado ao período máximo de até 60 (sessenta) meses para utilização do plano. Os custos decorrentes da utilização do plano que couber ao aposentado, conforme parágrafos primeiro e segundo, desta cláusula deverão ser ressarcidos à empresa através de depósito em conta corrente bancária em até 45 (quarenta e cinco) dias após a apresentação do débito pela CASAN, caso contrário, o benefício será suspenso.

Parágrafo Quarto: As condições estabelecidas no parágrafo 1º e 2º estão garantidas até 07/03/2011, vencimento do improrrogável contrato com a UNIMED. No período compreendido entre o vencimento do contrato e o final do prazo deste ACT, as condições relativas à participação dos empregados serão definidas em termo aditivo. Inexistindo conclusão, neste ínterim, de negociação coletiva ou de novo contrato oriundo de processo de licitação, à empresa fica reservado o direito de garantir um plano de saúde nos mesmos moldes e com revisão das participações dos empregados como forma de se preservar o comprometimento orçamentário.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA: PLANO ODONTOLÓGICO

A CASAN garante a manutenção de um Plano Odontológico aos empregados da ativa e a seus dependentes, aos desligados através do Programa de Demissão Voluntária Incentivada (PDI e PDVI) conforme regulamento, bem como aos Diretores Executivos e exclusivamente aos servidores de outros órgãos à disposição da CASAN designados para o exercício de função gratificada com adesão voluntária e individual, com as coberturas estabelecidas em contrato firmado junto à Operadora do Plano.

Parágrafo primeiro: Caberá somente ao empregado titular o pagamento da mensalidade conforme tabela abaixo:

*Remuneração fixa	Mensalidade
Até 1.000,00	7,65
1.000,01 a 2.000,00	9,72
2.000,01 a 3.000,00	13,74
3.000,01 a 5.000,00	16,75
5.000,01 a 6.000,00	20,75
6.000,01 a 7.000,00	21,50
7.000,01 a 8.000,00	22,50
acima de 8.000,00	23,50

*Remuneração fixa: Compreende ao salário fixo, triênio/anuênio, vantagem pessoal e diferença de piso salarial/Lei.

Parágrafo segundo: O regulamento do Plano deverá garantir abrangência de atendimento em todos os municípios onde a CASAN mantém a gestão dos serviços, bem como naqueles que tiveram os sistemas absorvidos pelas Prefeituras, onde os empregados ainda mantêm residência.



CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA: ADICIONAL DE SOBREAVISO

A CASAN pagará um terço (1/3) do salário normal/hora, a título de adicional de sobreaviso a todos os empregados escalados para realizarem plantões à distância.

Parágrafo primeiro: A escala de sobreaviso será elaborada com antecedência de 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo: A escala de sobreaviso deverá obedecer ao critério de rodízio, evitando que o mesmo empregado venha constar em dois finais de semanas consecutivos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA: REMUNERAÇÃO DA HORA EXTRAORDINÁRIA

A CASAN efetuará o pagamento do percentual de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal e de 100% (cem por cento) sobre domingos e feriados, sendo que as horas laboradas serão pagas no mês subsequente ao da sua realização, com o salário do mês de pagamento.

Parágrafo primeiro: Em não havendo prejuízo do andamento dos trabalhos, as horas extras realizadas poderão ser compensadas no todo ou em parte, mediante a concordância prévia do empregado conforme termo estabelecido e assinado na ficha de frequência, cuja compensação se dará na forma a seguir: Dias úteis a compensação será na razão de 1,5 (um virgula cinco) por hora trabalhada e domingos e feriados na razão de 2,0 (dois virgula zero) por hora trabalhada.

Parágrafo segundo: Para os empregados com jornada de trabalho de 40 horas semanais (08 horas diárias), o divisor mensal será de duzentas (200) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: AUXÍLIO EDUCAÇÃO

A CASAN concederá a seus empregados um auxílio financeiro equivalente a 50% (cinquenta por cento) dos custos com matrícula/mensalidade/anuidade de cursos: Ensino Técnico Profissionalizante, Tecnólogo e graduação de nível superior, desde que compatíveis com os cargos existentes no Plano de Cargos e Salários da Empresa. Para pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), o curso deverá estar correlacionado com a função do empregado na empresa, com direito ao mesmo auxílio financeiro e demais regras estabelecidas neste acordo.

Parágrafo Primeiro – O Empregado deverá comprometer-se a permanecer prestando serviços à CASAN, mediante Termo de Compromisso celebrado com a empresa definido conforme segue:

Técnico Profissionalizante: 02 anos
Tecnólogo: 03 anos
Graduação de Nível Superior: 03 anos
Especialização: 03 anos



Mestrado: 03 anos
Doutorado: 03 anos
Pós-Doutorado: 03 anos

Parágrafo Segundo: O Empregado que por interesse pessoal desligar-se da empresa antes do período descrito após a conclusão do curso, ou que abandoná-lo antes da sua conclusão, salvo por motivo de transferência por iniciativa da empresa ou por motivo de doença devidamente comprovada, deverá ressarcir os valores pagos pela CASAN de acordo com o Termo de Compromisso.

Parágrafo terceiro: A concessão do auxílio financeiro deverá ser renovada semestralmente e o benefício terá validade dentro da vigência do acordo coletivo.

Parágrafo quarto: A concessão do auxílio financeiro para graduação de nível superior incluindo Tecnólogo será concedida para apenas um curso.

Parágrafo quinto: A concessão do auxílio financeiro para pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), será concedida para até dois cursos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA: AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO OU CÔNJUGE PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

A CASAN pagará o valor correspondente a 28,62 % (vinte oito vírgula sessenta e dois por cento) da menor referência da escala salarial constante do PCS, a todo empregado que possuir filho, cônjuge ou dependente judicialmente reconhecido e comprovado, portador de necessidades especiais, observado o item 3.7.10 do Plano de Cargos e Salários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA: RECICLAGEM TECNOLÓGICA

A empresa deverá estabelecer uma política anual de treinamento e aperfeiçoamento de seus empregados, com carga horária anual por profissional, com no mínimo 60 horas/ano para cargos de nível superior, 50 horas/ano para cargos de nível técnico/profissional e 40 horas/ano para demais cargos, entendendo-se como tal à participação em cursos ministrados pela própria empresa e/ou terceiros.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: RESPONSABILIDADE CIVIL

A responsabilidade civil pelos atos praticados pelos empregados da CASAN, quando no estrito cumprimento do dever, previstas nos Artigos 927, 932 do Código Civil Brasileiro, não deverá ser repassada aos mesmos, sob pretexto de direito regressivo, desde que não fique caracterizada sua culpa ou dolo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA: POLÍTICA SOBRE AIDS/ALCOOLISMO E OUTRAS DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS

A CASAN manterá campanhas dirigidas a seus empregados, objetivando a conscientização, prevenção e orientação sobre a AIDS, Alcoolismo e outras Dependências Químicas.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA: SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

A CASAN cumprirá a lei nº 4950-A de 1966, reajustando os salários de seus Engenheiros e Arquitetos empregados da empresa, na forma da política salarial praticada pela Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA: COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO DOENÇA

A CASAN concederá a partir de 01.05.2010, a seus empregados em licença médica vinculada aos casos de acidente de trabalho, doenças graves (Lei Federal nº 8112 - ART 186) e doenças profissionais, um auxílio financeiro a título de complementação da remuneração, enquanto perdurar o afastamento. Para os demais casos de afastamentos por licença médica, a concessão deste benefício será pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias a cada período de 12 (doze) meses. Para os casos de intervenção cirúrgica de médio e alto grau de complexidade, a concessão do benefício será estendida até o sexagésimo dia.

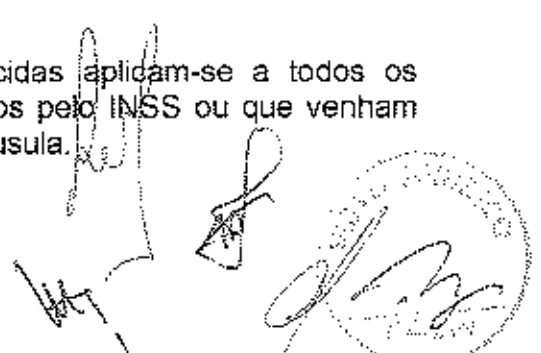
Parágrafo primeiro: Da complementação será deduzido o valor do benefício percebido do INSS, bem como as parcelas que seriam normalmente descontadas caso o empregado estivesse na condição de ativo.

Parágrafo segundo: O empregado somente fará jus a complementação desde que tenha direito ao benefício do INSS, de acordo com a Legislação Previdenciária vigente.

Parágrafo terceiro: Após o retorno ao trabalho, fica estipulado o prazo mínimo de 12 (doze) meses para obter direito a nova concessão do benefício (auxílio complementação), salvo nos seguintes casos:

- a) Quando o afastamento decorrer de acidente de trabalho, doença profissional e grave.
- b) Quando o afastamento decorrer de outra patologia (CID).
- c) Quando comprovada a gravidade da moléstia através de exames complementares e laudo da perícia médica, que será acompanhado pela Gerência de Recursos Humanos/Divisão de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho, será comunicado à Diretoria Administrativa o pagamento da complementação.

Parágrafo quarto: As condições acima estabelecidas aplicam-se a todos os empregados que atualmente encontram-se afastados pelo INSS ou que venham se afastar conforme estabelecido no caput desta cláusula.





Parágrafo quinto: O auxílio financeiro relativo ao complemento estabelecido no caput desta cláusula está limitado ao valor equivalente aos honorários de Diretor Executivo, não computada a verba de representação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: 13º SALÁRIO PROPORCIONAL - AUXÍLIO DOENÇA

A CASAN garantirá ao empregado afastado por motivo de doença, o pagamento equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e a remuneração do respectivo empregado, respeitada as normas legais vigentes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA: PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - PCS

Visando atualizar e modernizar sua política de Recursos Humanos, a CASAN e os Sindicatos concordam em efetuar as alterações no Plano de Cargos e Salários, nos itens referentes a Escala Salarial, Sistema de Carreira, Progressão por Antiquidade, constantes no atual PCS, conforme definido nas cláusulas acordadas no presente instrumento.

Parágrafo Primeiro: Comissão Paritária - A CASAN e os Sindicatos constituirão Comissão Paritária, em até 30 (trinta) dias após a assinatura do Acordo Coletivo, para em um prazo de até 120 (cento e vinte) dias, discutirem e apresentarem propostas referentes aos seguintes assuntos:

- a) Instrumento de avaliação de desempenho individual/comportamental.
- b) Nova composição dos Grupos Ocupacionais
- c) Analisar a necessidade da criação de novos cargos.
- d) Extinção e/ou agrupamento dos cargos de Cirurgião Dentista, Técnico de Áudio Visual, Operador de Máquina Copiadora, Operador do Computador, Recepcionista, Auxiliar de Serviços Administrativos, Agente Administrativo Operacional, Leiturista, Motorista entre outros, bem como a adequação das descrições de atividades dos cargos que forem agrupados.
- e) Exclusão dos itens 2.4, 2.4.1, 2.4.2, 2.4.2.1, 2.4.2.2 do Plano de Cargos e Salários.
- f) QTP - Quantitativo Técnico de Pessoal.
- g) Sistema de metas.

Parágrafo Segundo: A Casan terá o prazo de 90 (noventa) dias, após a conclusão dos trabalhos elaborados pela Comissão Paritária, para submeter à aprovação do Conselho de Administração as propostas de consenso, efetuar o registro e depósito junto ao órgão competente.

Parágrafo Terceiro: Escala Salarial - A partir de 01/09/2010 a estrutura da Escala Salarial será composta de 58 (cinquenta e oito) referências com intervalos de 5% (cinco por cento) sendo cada referência sub-dividida em intervalos de 1,64% (um vírgula sessenta e quatro por cento). A identificação salarial do empregado se dará através do Cargo, Referência e Sub-referência. A maior referência praticada está limitada aos honorários de Diretor Executivo, não computada a verba de representação.



Escala Salarial Cf INPC de 5,48%			SUB-REFERÊNCIAS	
REF. Atual	REF. Prop.	VALOR	A	B
12	1	898,45	914,20	929,19
13	2	944,42	959,91	975,65
14	3	991,64	1.007,91	1.024,44
15	4	1.041,23	1.058,30	1.075,66
16	5	1.093,29	1.111,22	1.129,44
17	6	1.147,95	1.166,78	1.185,91
18	7	1.205,35	1.225,12	1.245,21
19	8	1.265,82	1.286,37	1.307,47
20	9	1.328,90	1.350,69	1.372,84
21	10	1.395,34	1.418,23	1.441,48
22	11	1.465,11	1.489,14	1.513,56
23	12	1.538,36	1.563,59	1.589,24
24	13	1.615,28	1.641,77	1.668,70
25	14	1.696,05	1.723,86	1.752,13
26	15	1.780,85	1.810,06	1.839,74
27	16	1.869,89	1.900,56	1.931,73
28	17	1.963,39	1.995,59	2.028,31
29	18	2.061,56	2.095,37	2.129,73
30	19	2.164,63	2.200,13	2.236,22
31	20	2.272,87	2.310,14	2.348,03
32	21	2.386,51	2.425,65	2.465,43
33	22	2.505,83	2.546,93	2.588,70
34	23	2.631,13	2.674,28	2.718,13
35	24	2.762,88	2.807,99	2.854,04
36	25	2.900,82	2.948,39	2.996,74
37	26	3.045,66	3.095,81	3.146,58
38	27	3.198,15	3.250,60	3.303,91
39	28	3.358,08	3.413,13	3.469,10
40	29	3.525,96	3.583,79	3.642,56
41	30	3.702,26	3.762,97	3.824,69
42	31	3.887,37	3.951,12	4.015,92
43	32	4.081,74	4.148,68	4.216,72
44	33	4.285,83	4.356,11	4.427,55
45	34	4.500,12	4.573,92	4.648,93
46	35	4.725,12	4.802,82	4.881,38
47	36	4.961,38	5.042,75	5.125,45
48	37	5.209,45	5.294,88	5.381,72
49	38	5.469,92	5.559,83	5.650,81
50	39	5.743,42	5.837,61	5.933,35
51	40	6.030,59	6.129,49	6.230,01
52	41	6.332,12	6.435,96	6.541,51
53	42	6.648,72	6.757,76	6.868,59
54	43	6.981,16	7.095,85	7.212,02
55	44	7.330,22	7.450,43	7.572,62
56	45	7.696,73	7.822,95	7.951,25
57	46	8.081,56	8.214,10	8.348,81
58	47	8.485,84	8.624,81	8.766,25
	48	8.909,93	9.056,05	9.204,57
	49	9.355,42	9.508,85	9.664,80
	50	9823,19	9.984,29	10.146,04

	51	10.314,35	10.483,51	10.655,44
	52	10.830,07	11.007,68	11.188,21
	53	11.371,57	11.558,07	11.747,62
	54	11.940,15	12.135,97	12.335,00
	55	12.537,16	12.742,77	12.951,75
	56	13.154,02	13.379,91	13.599,34
	57	13.822,22	14.048,90	14.279,30
	58	14.533,33		

Parágrafo Quarto: Avaliação de Desempenho - A Avaliação de Desempenho será aplicada considerando as competências necessárias para o desempenho no trabalho para a avaliação individual, as metas estabelecidas pela Empresa, por unidade de trabalho e Carga horária mínima em curso de capacitação, em consonância com os itens 3.1 e 3.1.4 do PCS.

O processo de avaliação de desempenho individual deverá obedecer o estabelecido no item 3.1.2 do Plano de Cargos e Salários vigente.

- a) O primeiro período de avaliação terá o interstício de 01/10/2010 a 31/10/2011, e será deflagrado no mês de outubro de 2010 para conclusão em outubro de 2011, o segundo interstício será de outubro de 2011 até outubro de 2012, com a aplicação do resultado decorrentes em fevereiro/2013, os próximos interstícios seguem sucessivamente.
- b) O processo de avaliação será aplicado anualmente, sempre no mês de outubro.
- c) As metas serão apresentadas anualmente aos Sindicatos e para conhecimento de todos os empregados.
- d) A Casan compromete-se a fornecer as condições necessárias ao cumprimento das metas estabelecidas, tais como: quantitativo de pessoal, máquinas e equipamentos, ambiente de trabalho, condições de saúde e segurança, dentre outras.
- e) Impedimentos para avaliação (12 meses), considerando o que segue:
 - f.1) Contrato de trabalho suspenso;
 - f.2) Licença médica por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, exceto por acidente do trabalho, licença maternidade, afastamento por doença contagiosa e doenças ocupacionais, relacionadas ao trabalho e reconhecidas pelo INSS.
 - f.3) Licença sem vencimentos superior a 90 (noventa) dias.
 - f.4) Disposição de outros órgãos da Administração Pública de qualquer esfera, superior a 90 (noventa) dias.
 - f.5) Ser admitido recentemente e estar no exercício de suas atividades por período inferior a 90 (noventa) dias.

Parágrafo Quinto: Sistema de Carreira - O sistema de carreira será formado considerando os requisitos estabelecidos e através das movimentações definidas a seguir:

- 1) **Progressão Salarial por Antiquidade:** É a progressão automática de um patamar salarial para o imediatamente superior, correspondente a 1,64% (um vírgula sessenta e quatro por cento), concedida a cada dois anos.

portanto, nenhum empregado permanecerá por mais de 02 (dois) anos na mesma sub-referência.

- a) Os afastamentos por motivo de licença sem vencimentos, licença médica superior a 90 (noventa) dias e disposição de outros órgãos da Administração Pública de qualquer esfera interrompem a contagem do tempo de serviço para fins de progressão por antiguidade, excetuando os afastamentos por acidente de trabalho, por doença contagiosa e doenças ocupacionais relacionadas ao trabalho devidamente reconhecidas pelo INSS.
- b) Empregado no exercício das funções de Diretor da CASAN, Representante dos empregados no Conselho de Administração, Disposição dos Sindicatos e CASANPREV, não sofrerão interrupção do tempo para a concessão desta forma de movimentação.
- c) As progressões referidas acima serão concedidas com base nas sub-referências, considerando-se o índice de inflação (INPC / IBGE) ou qualquer outro índice oficial que vier a substituí-lo. A Progressão deverá observar a média da inflação dos dois anos anteriores ao da concessão da movimentação, conforme especificado abaixo:

INFLAÇÃO INPC / IBGE
Até 12,00%
de 12,01% a 25,00%
Acima de 25,00%

PROGRESSÃO SALARIAL
01 sub-referência (1,64%)
02 sub-referências (3,31%)
01 referência (5,00%)

- d) A partir de janeiro de 2011 as Progressões Salariais por Antiguidade serão concedidas no mês de admissão do empregado, respeitando as regras definidas nesta forma de movimentação.

2) Promoção por Merecimento: Esta forma de movimentação será realizada a cada 2 (dois) anos, sendo fevereiro/2.013 o primeiro mês/ano de aplicação e estará vinculada diretamente ao cumprimento e observância de:

- a) **Metas Globais e Setoriais de Gestão** por Resultado da empresa que equivalerá a 50% (cinquenta por cento) da pontuação total.
 - a.1) A CASAN instituirá Comitê, encarregado de monitorar o cumprimento das metas globais e setoriais, com o acompanhamento do Sindicato.
 - a.2) Em não atingindo as metas setoriais em decorrência da insuficiência de pessoal ou equipamentos, devidamente atestada pelo Comitê, hipótese em que o peso do quesito "metas" será de 20% (vinte por cento) e o peso da avaliação individual de 80% (oitenta por cento) da pontuação total.
- b) **Avaliação de Desempenho Individual** que equivalerá a 40% (quarenta por cento) da pontuação total e;
- c) **Participação em treinamento**, sendo 60 horas/ano para cargos de nível superior, 50 horas/ano para cargos de nível técnico/profissional e 40

horas/ano para demais cargos – Que equivalerá a **10% (dez por cento)** da pontuação total.

- c.1) Na hipótese de não haver oportunização de cursos aperfeiçoamento ao empregado, será desconsiderado o peso deste quesito e o mesmo atribuído ao quesito avaliação individual, que passará para 50% (cinquenta por cento) da pontuação total.
- d) Considerar a média de 2 (duas) avaliações, tendo como resultado final os seguintes conceitos:
- **Insuficiente** pontuação até 4,9 – Não fará jus a movimentação
 - **Satisfatório** pontuação entre 5 a 6,5 - Fará jus a uma sub-referência equivalente a 1,64%
 - **Bom** pontuação entre 6,6 a 8,4 - Fará jus a duas sub-referências equivalente a 3,31%
 - **Ótimo** pontuação 8,5 a 10 - Fará jus a uma referência equivalente a 5%
- e) A aplicação da promoção será a cada 2 (dois) anos sendo a primeira em fevereiro/2013 e assim sucessivamente.
- f) A partir da aprovação dessa forma de movimentação a identificação salarial do empregado se dará através do Cargo, Referência e Sub-referência.
- g) A promoção por merecimento referida acima, será concedida com base na referência e sub-referência, considerando-se o Índice de inflação (INPC / IBGE) ou qualquer outro índice oficial que vier a substituí-lo. A promoção deverá observar a média da inflação dos dois anos anteriores ao da concessão da movimentação, conforme especificado abaixo de forma não cumulativa:

INFLAÇÃO INPC/IBGE	CONCEITO	PROMOÇÃO SALARIAL
ATÉ 12%	SATISFATORIO	01 sub-referência
ATÉ 12%	BOM	02 sub-referências
ATÉ 12%	ÓTIMO	01 referência
ATÉ 12,01% a 25%	SATISFATORIO	02 sub-referências
ATÉ 12,01% a 25%	BOM	01 referência
ATÉ 12,01% a 25%	ÓTIMO	01 referência + 01 sub-referência
MAIOR QUE 25,01%	SATISFATORIO	01 referência
MAIOR QUE 25,01%	BOM	01 referência + 01 sub-referência
MAIOR QUE 25,01%	ÓTIMO	02 referências

2.1) Impedimentos para a Promoção por Merecimento

- a) Estar na última referência da faixa salarial do cargo
- b) Mais de 10 (dez) faltas injustificadas no período da movimentação.
- c) Não ter alcançado a média mínima para a promoção (satisfatório).

- d) Punição registrada em ficha funcional no período da movimentação.
- e) Na hipótese do empregado efetuar o recurso administrativo e/ou judicial e obtiver êxito, o mesmo fará jus a movimentação, desde que tenha alcançado o conceito necessário.

2.1.1) Não constitui fator impeditivo para a promoção o exercício das funções de empregado Diretor da CASAN, Representante dos empregados no Conselho de Administração, empregados à Disposição dos Sindicatos e CASANPREV.

2.2) Na hipótese da Casan não efetuar o processo de avaliação de desempenho por qualquer motivo, exceto por acordo com os Sindicatos, todos os empregados não enquadrados nos impedimentos definidos no item 2.1, farão jus automaticamente a 02 (duas) sub-referências de 1,64% (um vírgula sessenta e quatro por cento) cada uma no mês indicado para promoção por merecimento,

3) Cursos de Pós- Graduação – Aos empregados que concluíram após 01/08/1991 ou que vierem concluir cursos de Pós-Graduação será concedida movimentação a partir de maio de 2011 conforme segue:

- a) Especialização Lato Sensu com no mínimo 360 horas/aulas, em instituições devidamente credenciadas pelo MEC ou Acordos e Tratados Internacionais e de acordo com a legislação vigente, terá direito a **Uma referência**, desde que os cursos estejam correlacionados com as atividades da Empresa.
- b) Empregado enquadrado em cargos de nível superior se concluiu ou vier a concluir Mestrado, em cursos com autorização e reconhecimento pelo MEC ou Acordos e Tratados Internacionais para fins acadêmicos ou profissionais, de acordo com a legislação vigente, e as áreas de formação estejam correlacionadas com as atividades da empresa, fará jus a **Duas referências**
- c) Empregado enquadrado em cargos de nível Superior se concluiu ou vier a concluir Doutorado em cursos com autorização e reconhecimento pelo MEC ou Acordos e Tratados Internacionais para fins acadêmicos ou profissionais, de acordo com a legislação vigente e as áreas de formação estejam correlacionadas com as atividades da empresa, fará jus a **Duas referências**
- d) Somente será considerado para efeito desta movimentação apenas um curso de pós-graduação em cada nível.
- e) Esta forma de movimentação está limitada ao valor equivalente aos honorários de Diretor Executivo, não computada a verba de representação.

Parágrafo Sexto: Gratificação por acúmulo de função de Motorista - A CASAN se compromete a manter esta Gratificação no Plano de Cargos e Salários, conforme





Termo de Acordo assinado em 23/12/2008, cuja Cláusula Primeira, a partir da assinatura do presente ACT, terá a adequação do percentual em decorrência da majoração do piso salarial do cargo de Motorista: de 32% (trinta e dois por cento) para 23,89% (vinte e três vírgula oitenta e nove por cento) do piso de ingresso do cargo de Motorista.

Parágrafo Sétimo: Gratificação para Acumulo de função de Operador de Equipamento Pesado - A CASAN se compromete a incluir no Plano de Cargos e Salários, com o percentual de 19,36% (dezenove vírgula trinta e seis por cento) do salário inicial do cargo de Operador de Equipamento Pesado, observando o critério número de gratificações pagas no mês não deverá ultrapassar a diferença entre o quantitativo de equipamentos e o número de empregados ocupantes do cargo de Operador de Equipamento Pesado, a exceção dos afastamentos por férias e outros afastamentos que geram necessidade de substituição.

Parágrafo Oitavo: Escala de Função Gratificada – Ficam mantidos os atuais valores da Escala de Função Gratificada, desvinculando da maior referência da escala salarial. Competirá ao Conselho de Administração a readequação dos valores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA: PERFIL PROFISSIOGRÁFICO

A empresa se obriga a manter atualizado o perfil profissiográfico de todos os seus Profissionais/empregados, de acordo com que preceitua o decreto 3048 de 06/05/99.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA: PROCESSO DE TRABALHO

A CASAN através de sua unidade competente desenvolverá em parcerias com as Gerências de Projeto e Construção, o reconhecimento e o gerenciamento dos riscos laborais inerentes ao seu processo produtivo, ou seja, implantará o seu PPRA- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, de acordo com o que o preceitua a NR – 09, da Lei 6.514, de 24.12.77, da Portaria 3.214, de 8.6.78.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA: PREVENÇÃO DAS LESÕES POR ESFORÇOS REPETITIVOS

A CASAN elaborará uma política de antecipação de riscos relativa ao trabalho, que implique em esforços repetitivos (LER /DORT). Esta política será desenvolvida atendendo ao manejo clínico, ocupacional e institucional, observando o que dispõem o Ministério da Previdência Social.

Parágrafo primeiro: Serão processadas modificações na execução e organização do trabalho, visando a diminuição e sobrecarga muscular gerada por gestos e esforços repetitivos, reduzindo o ritmo de trabalho e as exigências de tempo, diversificando as tarefas.



Parágrafo segundo: Será promovida a adequação, sempre que possível, do mobiliário, máquinas, dispositivos, equipamentos e ferramentas às características fisiológicas do trabalhador, de modo a reduzir a intensidade dos esforços aplicados e corrigir os movimentos repetitivos, tais como: desvio de punho (radicais ou ulnares) punho de flexão ou extensão, pronação ou supinação, abdução ou rotação de ombro, flexão, extensão e rotação do pescoço, isolada ou combinadamente.

Parágrafo terceiro: Estas adequações e outras, devem observar os resultados das Análises Ergonômicas do Trabalho, realizadas de acordo com a NR – 17 – ERGONOMIA e segundo modelo estabelecido pela DRT/MTB.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA: EXAMES MÉDICOS

A CASAN promoverá exames médicos obrigatórios, previstos no PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme preceitua a NR – 7, da Lei 6.514, de 24.12.77, e das Portarias nºs. 3.214, de 8.6.78, 24. de 29.12.94 e 08 de 8.5.96.

Parágrafo primeiro: Realizar-se-ão exames admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, específicos para as categorias profissionais, cujas funções assim o exigirem, com periodicidade mínima prevista no referido programa.

Parágrafo segundo: Os exames de que tratam o parágrafo anterior, serão realizados com ônus para a Empresa.

Parágrafo terceiro: O empregado receberá se assim o desejar, cópias dos exames médicos realizados, cujos originais ficarão arquivados no Serviço de Saúde da Empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: FAIXAS SALARIAIS

Ficam estabelecidas novas faixas salariais para os cargos conforme segue:

CARGOS	FAIXAS SAL. Atual	FAIXAS SAL. Equivalente	R\$ REAJUSTADO C/ O INPC
Grupo Operacional			
Auxiliar de laboratório	13 - 38	07 - 31	1.205,35 – 3.887,37
Leiturista	13 - 38	07 - 31	1.205,35 – 3.887,37
Agente Administrativo Operacional	14 - 39	08 - 32	1.265,62 – 4.081,78
Eletricista	14 - 39	08 - 32	1.265,62 – 4.081,78
Instalador Hid./Sanitário	14 - 39	08 - 32	1.265,62 – 4.081,78
Operador de ETA/ETE	14 - 39	08 - 32	1.265,62 – 4.081,78
Auxiliar Técnico	15 - 40	08 - 32	1.265,62 – 4.081,78
Mecânico de Hidrômetro	15 - 40	08 - 32	1.265,62 – 4.081,78
Eletrotécnico	25 - 45	16 - 40	1.869,89 – 6.030,59
Técnico de Laboratório	25 - 45	16 - 40	1.869,89 – 6.030,59
Técnico de Mecânica	25 - 45	16 - 40	1.869,89 – 6.030,59
Técnico de Saneamento	25 - 45	16 - 40	1.869,89 – 6.030,59
Grupo de Apoio Técnico Administrativo			
Auxiliar de Serv. Administrativos	10 - 35	01 - 25	899,45 – 2.900,82



Recepcionista	10 - 35	01 - 25	899,45 - 2.900,82
Vigia	10 - 35	01 - 25	899,45 - 2.900,82
Operador de Máquina Copiadora	11 - 36	01 - 25	899,45 - 2.900,82
Aux. de Processamento de Dados	12 - 37	05 - 29	1.093,29 - 3.525,96
Telefonista	12 - 37	05 - 29	1.093,29 - 3.525,96
Motorista	12 - 37	07 - 31	1.205,35 - 3.867,37
Aux. de Enfermagem do Trabalho	13 - 38	07 - 31	1.205,35 - 3.867,37
Assistente Administrativo	14 - 39	08 - 32	1.265,62 - 4.081,78
Desenhista	14 - 39	07 - 31	1.205,35 - 3.867,37
Operador de Computador	14 - 39	08 - 32	1.265,62 - 4.081,78
Secretária	14 - 39	08 - 32	1.265,62 - 4.081,78
Operador de Equipamento Pesado	14 - 39	12 - 36	1.538,36 - 4.961,38
Técnico de Audio Visual	14 - 39	05 - 29	1.093,29 - 3.525,96
Programador de Computador	20 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Desenhista Projetista	25 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Técnico de Contabilidade	25 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Técnico de Eletrônica	25 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Técnico de Segurança do Trabalho	25 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Técnico de Agrimensura	25 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Técnico de Edificações	25 - 45	16 - 40	1.869,89 - 6.030,59
Assistente de Administração II	27 - 52	16 - 41	1.869,89 - 6.331,12
Grupo de Nível Superior			
Cirurgião Dentista	29 - 56	31 - 53	3.887,37 - 11.371,57
Enfermeiro do Trabalho	29 - 56	31 - 53	3.887,37 - 11.371,57
Jornalista	29 - 56	31 - 53	3.887,37 - 11.371,57
Médico do Trabalho	42 - 56	31 - 53	3.887,37 - 11.371,57
Assistente Social	31 - 58	31 - 53	3.887,37 - 11.371,57
Bibliotecário	31 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Técnico Especializado	31 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Psicólogo	31 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Administrador	42 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Biólogo	42 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Bioquímico	42 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Economista	42 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Químico	42 - 58	35 - 57	4.725,12 - 13.822,22
Analista de Sistemas	42 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Arquiteto	42 - 58	36 - 58	4.961,38 - 14.513,33
Contador	42 - 58	34 - 56	4.500,12 - 13.164,02
Engenheiro	42 - 56	36 - 58	4.961,38 - 14.513,33
Engenheiro de Seg. do Trabalho	42 - 58	36 - 58	4.961,38 - 14.513,33
Geólogo	42 - 58	36 - 58	4.961,38 - 14.513,33
Advogada	47 - 58	36 - 58	4.961,38 - 14.513,33
Auditor	47 - 58	37 - 58	5.209,45 - 14.813,33

Parágrafo primeiro: A implantação dos novos pisos salariais será efetivada conforme cronograma abaixo:

- o A partir de 01/10/2010 para os cargos de:

Auxiliar de laboratório
Leiturista
Agente Administrativo Operacional
Eletricista
Instalador Hid./Sanitário
Operador de ETA/ETE
Auxiliar Técnico
Mecânico de Hidrômetro
Auxiliar de Serv. Administrativos
Recepcionista
Vigia
Operador de Máquina Copiadora
Aux. de Processamento de Dados
Telefonista
Motorista
Aux. de Enfermagem do Trabalho
Assistente Administrativo
Desenhista

Operador de Computador
Secretária
Operador de Equipamento Pesado
Técnico de Audio Visual
Programador de Computador
Desenhista Projetista
Assistente de Administração II

- o A partir de 01/11/2010 para os cargos de:

Técnico de Contabilidade
Técnico de Eletrônica
Técnico de Segurança do Trabalho
Técnico de Agrimensura
Técnico de Edificações
Eletrotécnico
Técnico de Laboratório
Técnico de Mecânica
Técnico de Saneamento

- o A partir de 01/01/2011 para os cargos de:

Cirurgião Dentista
Enfermeiro do Trabalho
Jornalista
Médico do Trabalho
Assistente Social
Bibliotecário
Técnico Especializado
Psicólogo
Administrador
Biólogo
Bioquímico
Economista
Químico
Analista de Sistemas
Arquiteto
Contador
Engenheiro
Engenheiro de Seg. do Trabalho
Geólogo
Advogado
Auditor

Parágrafo segundo: Os ocupantes dos cargos contemplados com alteração de piso salarial, que percebam salários inferiores ao equivalente a referência estabelecida como novo piso, terão seus salários alterados para a referência inicial das novas faixas salariais a partir da data concessão conforme parágrafo primeiro, sem efeito retroativo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA: VALE TRANSPORTE

Para o empregado transferido de sua lotação de origem para outro município em razão do processo de municipalização de sistemas, cuja locomoção diária seja incompatível com o local de sua residência, exigindo a sua permanência na cidade do novo local de trabalho no curso da semana, a CASAN nos termos da legislação pertinente, fornecerá 10 (dez) vales transportes por mês para serem utilizados por ele quando no deslocamento até ao seu domicílio residencial.



Parágrafo primeiro: O vale transporte relativo a locomoção diária do local de hospedagem até o novo posto de trabalho, será fornecido de acordo com a legislação pertinente e norma da Empresa.

Parágrafo segundo: Quando necessário, considerando as linhas e horários de ônibus disponíveis para locomoção do empregado por ocasião do deslocamento de ida ou vinda do seu domicílio residencial, a chefia e o empregado, em comum acordo, poderão excepcionalmente, nestes dias estabelecer um horário de entrada e saída ao trabalho com a devida compensação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA: REPOSIÇÃO SALARIAL

A CASAN concederá a partir de 01.09.2010, reajuste salarial linear de 5,49% (cinco vírgula quarenta e nove por cento), correspondente ao INPC integral do período de maio de 2009 a abril de 2010, aos empregados da ativa e desligados através do Programa de Demissão Incentivada (PDI e PDVI) que percebem indenização mensal.

Parágrafo primeiro: Para todos os efeitos jurídicos e legais, o índice estabelecido no caput desta cláusula, dá plena e geral quitação ao INPC acumulado no período de maio de 2009 a abril de 2010.

Parágrafo segundo: A título de compensação e quitação da não aplicação do índice de 5,49% (cinco quarenta e nove por cento) no período de maio a agosto de 2010, a CASAN pagará aos empregados com contrato vigentes em 31.08.2010 e aos desligados através do Programa de Demissão Incentivada (PDI e PDVI) com indenização mensal, em vale alimentação, o valor correspondente a R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais) até 27/10/2010, não compensável com os valores concedidos conforme cláusula 5ª deste Instrumento Normativo.

Parágrafo terceiro: Os empregados admitidos nos meses de junho, julho e agosto de 2010 receberão de forma proporcional, em vale alimentação, cujo valor mensal corresponderá a R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).

Parágrafo quarto: Os empregados desligados da empresa em maio/2010, não amparados no parágrafo segundo, receberão o valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais), os desligados em junho/2010 o valor de R\$360,00 (trezentos e sessenta reais), os desligados em julho/2010 R\$ 540,00 e os desligados em agosto o valor de R\$ 720,00.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA: GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A CASAN concederá a seus empregados, em parcela única, a importância de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais), em vale alimentação, no mês de gozo das férias, conforme recibo, não compensável com os valores concedidos conforme cláusula 5ª deste Instrumento Normativo.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA: ABONO DE NATAL

A CASAN, a título de abono natalino, até 20 de dezembro de 2010 pagará aos empregados da ativa e desligados através do Programa de Demissão Incentivada (PDI e PDVI) que percebem indenização mensal, a importância de R\$ 580,00 (quinhentos e oitenta reais), em vale alimentação, em parcela única.

Parágrafo único: A participação que trata o caput desta cláusula não substitui ou complementa a remuneração devida nem constitui base de incidência de encargos trabalhistas, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, bem como não será compensável com os valores concedidos conforme cláusula 5ª deste acordo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Os sindicatos de todas as categorias profissionais, representantes dos empregados da CASAN, num prazo de 90 dias após a assinatura deste acordo, constituirão comissão para propor a Diretoria da Empresa e por extensão ao Conselho de Administração, até no máximo 31.12.10, as condições para distribuição do lucro líquido aos empregados efetivos.

Parágrafo primeiro: O valor do lucro líquido será o apurado no exercício de 2010, respeitando os artigos 189 e 190 da Lei 6.404/1976, repassando aos seus empregados 5% (cinco por cento) do valor apurado no mesmo exercício. O valor a ser distribuído não incorporará ao contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: O pagamento será efetuado no mês de maio de 2011.

Parágrafo terceiro: Não terão direito ao valor os empregados que estiveram afastados em todo o período de 2010 de suas atividades diárias na Casan por licença sem vencimentos, por afastamento através do INSS pelo benefício auxílio doença, bem como aqueles prestando serviços fora da empresa à disposição de outros Órgãos, exceto CASANPREV e os dirigentes sindicais liberados por Instrumento Normativo. Ocorrerá a dedução proporcional ao tempo de afastamento para aqueles enquadrados nas situações elencadas neste parágrafo, bem como aqueles que tenham saído da empresa que não por penalidade administrativa ou ordem judicial. Os empregados admitidos no decorrer do exercício receberão o abono de que trata este artigo de forma proporcional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA: QUITAÇÃO DA PROGRESSÃO SALARIAL POR MERECEIMENTO

- Para todos os efeitos jurídicos e legais, as movimentações ora acordadas comporão a plena e geral quitação da **Progressão Salarial por Merecimento**, prevista no PCS para o ano de 2010. Para os empregados enquadrados no nível VII e que não estão na última referência do cargo, será concedida uma sub-referência equivalente a 1,64% (um vírgula sessenta e quatro por cento) no mês de setembro/2010.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA: LICENÇA ESPECIAL

Fica mantido o fracionamento em períodos não inferiores a 10 (dez) dias cada, desde que não resulte prejuízo ao desempenho das atividades do setor de lotação do trabalhador, com anuência da chefia imediata. Fica acordado que este fracionamento será incluído no Plano de Cargos e Salários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA: AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de rescisão contratual por falecimento de empregado, e a requerimento de sucessor legítimo, a CASAN cobrirá as despesas de funeral, previamente comprovadas, até o limite de R\$ 2.637,25 (dois mil seiscentos e trinta e sete reais e vinte cinco centavos).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA: PRODUTO DE PROTEÇÃO SOLAR

A CASAN fornecerá protetor solar de qualidade assegurada pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária, aos empregados que desenvolvam atividades expostos aos raios solares em limite que importe risco a saúde.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA: A R T

A CASAN se obriga, desde que solicitado pelo profissional, a efetuar o recolhimento da ART (Anotação de Responsabilidade Técnica), prevista na lei nº 6.496 de 07.12.77, de cargos e funções, de projetos, estudos e obras em que os Engenheiros, Arquitetos e Geólogos participarem de sua elaboração, indicando-os como responsáveis técnicos, como co-autores e colaboradores, por especialidades envolvidas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA: QUITAÇÃO DA PROMOÇÃO VERTICAL

As movimentações a título de quitação da Promoção Vertical compreendida entre agosto 2003 e setembro de 2010, serão concedidas para os empregados com contrato vigente em 31/07/2010, considerando para efeito de apuração, a contagem do tempo de empresa até 30/09/2010, sem efeito retroativo e da seguinte forma:

- a) Para empregados entre 4,01 e 8 anos de Empresa, será incorporado a sua remuneração 1 (uma) referência.
- b) Para empregados entre 8,01 e 12 anos de Empresa, será incorporado a sua remuneração 2 (duas) referências.
- c) Para empregados entre 12,01 e 16 anos de Empresa, será incorporado a sua remuneração 3 (três) referências.
- d) Para empregados com mais de 16 anos de Empresa será incorporado a sua remuneração 4 (quatro) referências.
- e) A concessão da movimentação respeitante a presente cláusula não atinge aqueles empregados que pleiteiam judicialmente esta matéria. É direito

dos mesmos, entretanto, optarem pela forma de concessão nos termos deste acordo, momento em que terão de desistir da ação renunciando aos direitos pleiteados.

- f) Os empregados que encontram-se no Nível VII não farão jus a referida promoção.
- g) Os empregados que se encontram na última referência dos cargos que ocupam, não farão jus a referida promoção, conforme faixas salariais vigentes em junho/2010.
- h) Os empregados que tiverem direito a esta promoção, esta deverá ser limitada a última referência dos cargos que ocupam, de acordo com a faixas salariais vigentes em junho/2010.
- i) Os empregados com direito a movimentação conforme estabelecido nesta cláusula, que se desligarem da empresa antes da data da quitação prevista neste acordo, terão a movimentação efetuada antecipadamente no mês da rescisão contratual, exceto quando for rescisão por justa causa, hipótese em que não fará jus a movimentação.
- j) Fica assegurado o pagamento de rescisão complementar e os benefícios estabelecidos nesta cláusula (exceto rescisão por justa causa), aos empregados desligados entre 1º/08/2010 até a assinatura deste ACT.
- k) Os empregados com direito a movimentação conforme estabelecido nesta cláusula, e estiveram em licença sem vencimentos, terão descontados o período de afastamento.
- l) A inclusão desta movimentação salarial será consignada em folha de pagamento, respeitados os limites das faixas salariais de acordo com o disposto na letra "h" desta cláusula e conforme segue:
 - a. **Agosto/2010** - Quitação de até 1 (uma) referência e fração (sub-referência) para os grupos de empregados com 04,01 a 8 anos, 8,01 a 12 anos, e 12,01 a 16 anos não atingidos pelo novo piso salarial, bem como de 2 (duas) referências para o grupo não atingido pelo novo piso salarial e com mais de 16 anos de empresa;
 - b. **Fevereiro/2011** - Quitação de 1 (uma) referência para o grupo de empregados entre 4,01 a 16 anos de empresa atingidos com alteração do novo piso salarial e de 2 (duas) referências para o grupo de empregados e com mais de 16 anos de empresa atingidos pelo novo piso salarial;
 - c. **Agosto/2011** - Quitação da 2ª (segunda) referência para os grupos de empregados de 8,01 a 12 anos e para os de 12,01 a 16 anos de empresa, bem como da 3ª (terceira) referência para o grupo de empregados com mais de 16 anos de empresa;
 - d. **Agosto/2012** - Quitação da 3ª (terceira) referência para os grupo de empregados de 12,01 a 16 anos, bem como da 4ª (quarta) referência para o grupo com mais de 16 anos de empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA: CONVALIDAÇÃO DE PAGAMENTOS

Ficam convalidados os pagamentos das vantagens e benefícios constantes do ACT 2009/2010 efetuados nas folhas de pagamentos dos meses de maio, junho, julho e agosto de 2010, com base nos Termos de Manutenção de Data Base, assinados em 30.04.2010, 31.05.2010, 30.06.2010, 15.07.2010 e 16.08.2010 pela CASAN e o Sindicato signatário deste Instrumento Normativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA: PRÊMIO POR CONCLUSÃO DE CURSO TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO E SUPERIOR

A CASAN pagará aos empregados que concluíram ou vierem a concluir cursos de nível médio profissionalizante e de nível superior, não enquadrados em cargos correspondentes a formação, a partir da assinatura deste acordo e em sua vigência, o valor equivalente ao percentual de 14,60% (quatorze vírgula sessenta por cento) e 29,20% (vinte nove vírgula vinte por cento) respectivamente, da menor referência da escala salarial constante do Plano de Cargos Salários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA: LICENÇA MATERNIDADE

A CASAN, considerando a adesão ao Programa Empresa Cidadã, concederá além do previsto no Artigo 7º, Inciso XVIII, da Constituição Federal, a prorrogação do período da licença maternidade por mais 60 (sessenta) dias. O benefício será concedido mediante manifestação de interesse da empregada através de requerimento, até o final do 1º (primeiro) mês após o parto, protocolado na Matriz/GRH e nas Superintendências/DAFIS, para as servidoras afastadas ou que vierem a se afastar dentro período de vigência deste acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA: OBRAS CIVIS

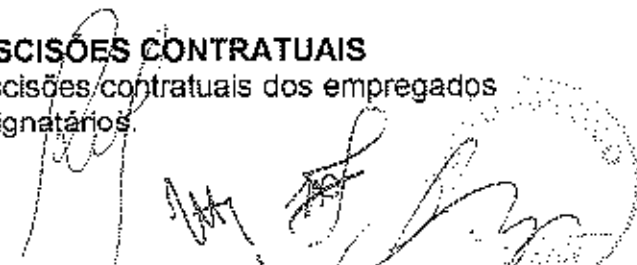
Por ocasião de contratação de obras civis a CASAN exigirá da empresa contratada a apresentação do PCMAT, elaborado e executado por profissional legalmente habilitado, conforme já previsto no item 18.3.2, na NR-18.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA: RELAÇÃO NOMINAL DOS PROFISSIONAIS

A CASAN encaminhará aos Sindicatos signatários, cópias das guias de Contribuição Sindical e relação de empregados contendo salários e os respectivos descontos referentes a Contribuição Assistencial de 2010, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após os descontos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA: RESCISÕES CONTRATUAIS

A CASAN procederá as homologações das rescisões contratuais dos empregados desligados perante os respectivos Sindicatos signatários.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: ABRANGÊNCIA

São beneficiários do presente Acordo todos os empregados das categorias profissionais pertencentes ao Sindicato signatário deste Instrumento Normativo, representados pelo SENGE.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA: ACERVO TÉCNICO

A CASAN fornecerá ao **SENGE/SC** anualmente e sempre que for solicitado o acervo técnico de seus engenheiros, arquitetos e geólogos que necessariamente deverá conter atestado da experiência adquirida a serviço da empresa, sua participação em estudos, planos e projetos, obras e serviços.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA: LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A CASAN liberará do registro de frequência, sem prejuízo da remuneração e das demais vantagens contratuais, dois (2) dirigentes sendo o Presidente do SENGE e mais um (1) a critério do Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA : INSCRIÇÃO NO CASANPREV

A CASAN se compromete a repassar, no ato da assinatura do contrato de trabalho a ficha de inscrição no CASANPREV, ao concursado que estiver sendo admitido na Companhia.

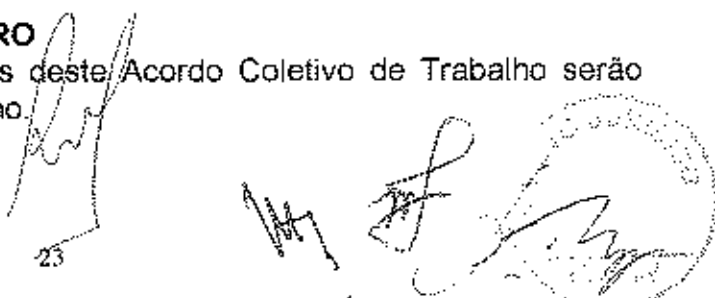
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA: CAIXA DE ASSISTÊNCIA: A CASAN se compromete em apoiar a constituição de uma Caixa de Assistência, em modalidade a ser definida, após autorização do Conselho de Administração da CASAN.

Parágrafo Primeiro: Ultrapassado o trâmite a que se refere o caput desta Cláusula, a CASAN em até 60 (sessenta) dias após a assinatura do ACT compromete-se a elaborar e/ou contratar empresa especializada para apresentar estudos atuariais com o objetivo de viabilizar um Plano de Saúde para os empregados e os participantes do Plano CASANPREV.

Parágrafo Segundo: Fica estipulado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para apresentação final dos estudos a que se refere o parágrafo anterior ao Conselho de Administração seguindo as disposições estatutárias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA: FORO

As possíveis divergências resultantes deste Acordo Coletivo de Trabalho serão dirimidas perante a Justiça do Trabalho.



23




Companhia Catarinense
de Águas e Saneamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA: VIGÊNCIA

O presente Acordo terá vigência de um (1) ano a partir de 01.05.2010, ratificando a vigência das cláusulas com vigência própria e das cláusulas 22ª (vigésima segunda e 27ª (vigésima sétima).

Florianópolis, 19 de outubro de 2010.

CASAN




WALMOR PAULO DE LUCA
CPF: 009.809.609-59
DIRETOR PRESIDENTE




ANTONIO VARELLA DO NASCIMENTO
CPF: 065.698.119-91
DIRETOR ADMINISTRATIVO

SENGE



JOSÉ CARLOS FERREIRA RAUEN
CPF: 300.101.799-68
PRESIDENTE DO SINDICATO DOS ENGENHEIROS-SENGE



WALMOR PAULO DE LUCA
CPF: 009.809.609-59
PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO - CASAN

