

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**ESTRE SPI AMBIENTAL S/A**, inscrita no CNPJ 10.541.089/0001-57, neste ato, representada por seu preposto **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**GEO VISION SOLUÇÕES AMBIENTAIS E ENERGIA S/A**, inscrita no CNPJ 08.303.561/002-52, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**NGA RIBEIRÃO PRETO – NÚCLEO DE GERENCIAMENTO AMBIENTAL LTDA**, inscrita no CNPJ 10.536.788/0001-09, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**NGA JARDINÓPOLIS – NÚCLEO DE GERENCIAMENTO AMBIENTAL LTDA**, inscrita no CNPJ 10.556.415/0001-08, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**NGA NÚCLEO - NÚCLEO DE GERENCIAMENTO AMBIENTAL LTDA**, inscrita no CNPJ 09.325.263/0001/45, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**CGR GUATAPARÁ CENTRO DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS LTDA**, inscrita no CNPJ 08.463.831/0001-01, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**CGR GUATAPARÁ CENTRO DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS LTDA**, inscrita no CNPJ 08.463.831/0003-73, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**RECICLAX RECICLAGEM DE RESÍDUOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL LTDA**, inscrita no CNPJ 09.612.814/0001-51, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

**CAVO SERVIÇOS E SANEAMENTOS S/A**, inscrita no CNPJ 01.030.942/0001-85, neste ato, representada por seu preposto, **MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**, empregado dessa empresa, exercendo a função de **GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO**,

E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ 01.580.886/0001-52, neste ato, representado(a) por seu Presidente, Sr.(a). João Carlos Capana;

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

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de Janeiro.

**Parágrafo primeiro.** As condições estabelecidas no presente acordo prevalecerão sobre eventual Convenção Coletiva, conforme prevê o art. 620 da CLT.

**Parágrafo segundo.** Em janeiro de 2022, as Partes acordantes negociarão as cláusulas econômicas do presente acordo coletivo.

#### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, abrangerá os empregados das empresas acordantes da(s) categoria(s) **que prestam serviços de limpeza urbana (coleta e transporte de resíduos domiciliares, hospitalares e industriais, limpeza e varrição e conservação de vias, logradouros públicos, bocas de lobo, e ramais de ligação, centrais de tratamento; destinação final de resíduos em usinas de compostagem e reciclagem, incineração, transbordos, aterros sanitários domiciliares e industriais e serviços congêneres)**, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Guará/SP, Jardinópolis/SP, Ipuã/SP, Luis Antonio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Sales de Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP e Sertãozinho/SP.

### **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL**

Os salários vigentes em 31/12/2020 serão reajustados a todos os empregados a partir de 01/01/2021, no percentual de 3,50% (três vírgula cinquenta por cento) e as cestas básicas e auxílio alimentação serão reajustados no percentual de 6,0% (seis por cento).

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, pisos salariais estipulados nos seguintes valores:

<b>Coletores:</b> Salário/Mês .....	R\$ 1.339,06
Auxílio Alimentação .....	R\$ 557,92
Total da Remuneração .....	R\$ 1.896,98
<b>Braçais:</b> Salário/Mês .....	R\$ 1.232,43
Auxílio Alimentação .....	R\$ 557,92

Total da Remuneração ..... R\$ 1.790,35

#### CLÁUSULA QUARTA – ATRASOS DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O descumprimento dos prazos de pagamentos abaixo acarretará às empresas a pena de multa de 1 (hum) dia de salário, por dia de atraso, a ser pago ao empregado prejudicado, independentemente das penalidades previstas na legislação:

- a) **Salário:** até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao de competência do respectivo salário, correspondente a 1/30 (hum trinta avos) do salário devido por atraso;
- b) **Décimo Terceiro Salário:** até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, aplicando-se mora salarial 1/12 (hum doze avos) do salário por mês de atraso.

#### CLÁUSULA QUINTA – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

#### CLÁUSULA SEXTA – PAGAMENTO EM CHEQUE

Caso o empregado não efetue o pagamento de salários em moeda corrente, deverá proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto à rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

**Parágrafo único.** Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

#### CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUTO

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULOS



#### CLÁUSULA OITAVA – ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

Não havendo paradigma de função, os empregados admitidos após 01º de janeiro de 2021 receberão, assim como as empresas constituídas após essa data concederão o reajuste, previsto na cláusula Reajuste Salarial, de forma proporcional, na base 1/12 (hum doze avos) por mês de serviço.

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

#### CLÁUSULA NONA – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras do dia e com 100% (cem por cento) nas demais, desde que não sejam compensadas.



#### CLÁUSULA DÉCIMA – ADICIONAL DE ADICIONAL NOTURNO

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre 22:00 e 05:00 horas será remunerado com um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Serão pagos os seguintes graus de insalubridade:

- 1) Varredores/Braçais: grau médio, que corresponde a 20% (vinte por cento) do salário mínimo Federal;
- 2) Coletores e bueristas: grau máximo, que corresponde a 40% (quarenta por cento) do salário mínimo Federal.

Considerando que os adicionais de insalubridade, previstos em convenção foram negociados sem base em laudo pericial, e não tem por finalidade gerar reconhecimento de exposição da atividade a agentes insalubres, as partes estabelecem que:

- a) Os adicionais, já previstos, continuarão sendo pagos normalmente.
- b) O mero pagamento do adicional de insalubridade não gerará automaticamente nenhuma contribuição previdenciária de aposentadoria especial, Lei 8.213/91, exceto no caso da existência de laudo pericial individual referente ao trabalhador quando do requerimento da sua aposentadoria.
- c) O pagamento do adicional de insalubridade também não será impedimento para a realização de horas extras, nos limites legais, sendo desnecessário requerimento prévio por parte da empresa às autoridades competentes.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – PRÊMIOS

Os prêmios de qualquer natureza, ainda que habituais, não integrarão a remuneração do empregado e não constituirão base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**Parágrafo primeiro.** As empresas acordantes podem estabelecer a concessão de prêmios e abonos aos seus empregados, mediante regulamento interno, sendo os valores desvinculados do salário, podendo suprimi-los a qualquer tempo.

**Parágrafo segundo:** O trabalhador que não possuir nenhuma falta no período de um ano (contado da data de admissão) receberá um valor correspondente a 03 dias de salário como forma de prêmio.

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO COLETA

Como uma forma de incentivo ao trabalho e cumprimento das regras e procedimentos operacionais, estabelece-se um prêmio mensal, individual, no valor de R\$ 300,00 para os empregados que exercem as função de "Coletor". Caso ocorra alguma das ocorrências citadas abaixo dentro do mês, será pontuado como 01 ocorrência e cada uma equivale a  $\frac{1}{4}$  (ou 25%) a ser descontado do valor do prêmio, sendo:

Ocorrências:

- ✓ Falta Injustificada;
- ✓ Acidente de Trabalho ocasionado por desvio comportamental e descumprimento de Regra de Ouro;
- ✓ Medidas Disciplinares, exceto advertências, e;
- ✓ Manobra de Ré sem auxílio.

**Descontos:**

- a) ¼ (25%) do valor em caso de 01 ocorrência no mês;
- b) 2/4 (50%) do valor em casos de 02 ocorrências no mês;
- c) ¾ (75%) do valor em caso de 03 ocorrências no mês, e;
- d) 4/4 (100%) Valor total em caso de 04 ocorrências no mês.

**Parágrafo Segundo** - O pagamento do adicional será realizado juntamente com o pagamento dos salários.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO TRANSPORTE**

Fica assegurado por parte da empresa, a concessão de vale transporte nos termos da legislação vigente, ficando facultado o seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contracheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa, devendo nestes casos destacar como "benefício transporte".

**Parágrafo primeiro.** Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

**Parágrafo segundo.** O vale transporte ou o seu equivalente pagamento deverá ser fornecido desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para retorno à sua residência.

**Parágrafo terceiro.** A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerada como falta.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – SEGURO DE VIDA**

A empresa fornecerá seguro de vida para todos os funcionários, com auxílio funeral, incluso.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – AUXÍLIOS**

**Parágrafo primeiro. Auxílio Creche** - Nas empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas no mesmo local de trabalho, com mais de 16 (dezesesseis) anos e idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do §2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação e despesas com a guarda, vigilância e assistências aos filhos.

**Parágrafo segundo.** Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

**Parágrafo Terceiro. Auxílio Educação** - Será fornecido, a partir de Maio/2021 auxílio educação para os empregados, não abrangente a seus dependentes e descrito conforme programa e regras específicos.

## CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL E ODONTOLÓGICA

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-Ribeirão Preto**, é notadamente de um público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente o Sindicato da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (**Médica ambulatorial e odontológica**) para os trabalhadores. Por se tratar de um serviço oneroso, a Empresa contribuirá, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da empresa.

**Parágrafo primeiro:** A empresa, a partir da competência de Fevereiro de 2020, concederá a todos seus empregados um benefício constituído por **Assistência à saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado pelo Siemaco Ribeirão Preto**, complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria e para o atingimento dos objetivos previstos neste acordo coletivo de trabalho o Siemaco Ribeirão Preto realizará convênios e parcerias com centros médicos especializados assim como ampliará o atendimento odontológico através de consultório próprio nas dependências da sede do sindicato.

**Parágrafo Segundo:** Escopo dos benefícios de assistência à saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. **Assistência médica ambulatorial:** Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: **clínica geral, ginecologia, ortopedia e oftalmologia.**
2. **Assistência odontológica:** atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.
3. **Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.**

**Parágrafo terceiro:** Para custeio do benefício acima referenciado, a empresa pagará, o valor de **R\$ 34,50 (trinta e quatro reais e cinquenta centavos), por mês** e por empregado, **responsabilizando-se o Sindicato a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;**

**Parágrafo quarto:** Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês através de boleto enviado pelo sindicato, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao sindicato, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

**Parágrafo quinto:** A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**Parágrafo sexto -** A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao Sindicato, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo sétimo -** Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R\$ 34,50 por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do Sindicato para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

**Parágrafo oitavo -** O valor de **R\$ 34,50** (trinta e quatro reais e cinquenta centavos) será válido para o biênio de 2021/2022. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por este acordo coletivo.

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas acordantes fornecerão gratuita e mensalmente aos empregados um Vale Alimentação em cartão, no valor de R\$ 557,92 a serem pagos até o 20º dia do mês.

**Parágrafo Primeiro:** Caso ocorra alguma das ocorrências citadas abaixo dentro do mês, será pontuado como 01 ocorrência e cada uma equivale a ¼ (ou 25%) a ser descontado do valor do Vale Alimentação, sendo:

## Ocorrências:

- ✓ Falta Injustificada;
- ✓ Acidente de Trabalho ocasionado por desvio comportamental e descumprimento de Regra de Ouro;
- ✓ Medidas Disciplinares, exceto advertências, e;
- ✓ Manobra de Ré sem auxílio.

## Descontos:

- e) ¼ (25%) do valor em caso de 01 ocorrência no mês;
- f) 2/4 (50%) do valor em casos de 02 ocorrências no mês;
- g) ¾ (75%) do valor em caso de 03 ocorrências no mês, e;
- h) 4/4 (100%) Valor total em caso de 04 ocorrências no mês.

**Parágrafo Segundo.** Deixa de ter direito ao Vale Alimentação, os casos de afastamentos superiores a 03 meses, exceto em afastamentos por licença maternidade, que não terão o benefício encerrado.

**Parágrafo Terceiro.** O referido benefício deverá ser pago durante as férias.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESJEJUM

O desjejum será servido aos empregados, que desejarem e estiverem presentes no refeitório entre o décimo quinto e o quinto minuto antecedentes ao início da jornada de trabalho, não podendo este horário ser considerado como extraordinário.

O benefício será concedido a todos os empregados que tenham o início das atividades a partir da garagem, transbordo e casas de apoio.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA – ACÚMULO DE FUNÇÕES

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a, no mínimo, 20% (vinte por cento) da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente ao percentual de 20% (vinte por cento) do piso salarial de sua função, por filho nesta condição.

**Parágrafo Único.** O empregado, no ato da sua contratação, deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO DE SAÚDE – ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA COM CO-PARTICIPAÇÃO.

Desde 01/08/2015 a empresa proporciona Convênio Médico - Hospitalar aos seus empregados e para seus dependentes legais, definidos na legislação previdenciária, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, chamados de plano "standart" ou "básico". Ou seja, o profissional optante terá atendimento em qualquer município que haja estabelecimento credenciado pelo convênio médico.

As despesas de custeio do Convênio Médico serão rateadas da seguinte forma:

- A) O empregado custeará 50% do custo mensal, por pessoa incluída no Plano;
- B) A empresa custeará os outros 50% do custo mensal, por pessoa incluída no Plano.
- C) As despesas de custeio do Convênio Odontológico serão integralmente pagas pelo colaborador.

## MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – MÃO DE OBRA DE TERCEIROS

A empresa poderá contratar mão de obra de empresas de trabalho temporário ou de empresas que se dediquem a execução de atividades correlatas à limpeza urbana para atender necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – PEDIDO DE DEMISSÃO

O ato de pedido de demissão firmado por empregado com mais de um ano de emprego só terá validade quando feito com a assistência do sindicato da categoria profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de impossibilidade da empresa efetuar quaisquer descontos na rescisão do empregado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – HOMOLOGAÇÃO

O prazo para o pagamento de verbas rescisórias e baixa em CTPS será de 10 dias após o desligamento, conforme o que estabelece o artigo 477, da CLT; A homologação dos termos de rescisão de contrato de trabalho com vigência igual ou superior a 1 ano, deverá ser feita perante o sindicato profissional em até 20 dias da data do desligamento sob pena de invalidade da rescisão e aplicação de multa prevista na presente cláusula

**Parágrafo Primeiro.** Não sendo efetuado o pagamento e a homologação com a assistência do sindicato profissional nos prazos acima, será devido pela empresa multa equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado, por dia de atraso, multa esta que deverá ser paga ao empregado juntamente com as verbas rescisórias, e cumulativa com a multa legal.

**Parágrafo Segundo.** No caso do não comparecimento do empregado para recebimento e homologação, a empresa comunicará por escrito até o 25º (vigésimo quinto) dia da ausência, ao sindicato profissional, comunicando, ainda, o endereço do empregado, o que a desobrigará da multa convencionada.

**Parágrafo Terceiro.** Se o dia de vencimento do aviso prévio cair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil subsequente, sob pena de incidência da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS

É facultada a comprovação de pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado, ordem bancária de crédito desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO**

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Readmitido o empregado no prazo de 6 (seis) meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA– RETENÇÃO EXCENDENTE DA CTPS/MULTA**

Será devida, ao empregado, uma multa correspondente a 01 (hum) dia do seu salário-base, por dia de atraso, na hipótese da empresa reter sua carteira de trabalho por prazo superior a 02 (dois) dias úteis. Excepcionalmente, no caso da empresa demonstrar que naquele período admitiu mais de 10 (dez) empregados em seu quadro, o prazo será dilatado para 03 (três) dias úteis, contando-se após esse prazo o referido atraso.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA– CARGOS DE CONFIANÇA**

Os seguintes cargos, mas não se limitando a estes, serão considerados cargos de confiança, sem necessidade de registro da jornada e/ou recebimento de adicionais: Engenheiro de Segurança do Trabalho, Coordenadores em Geral, e, Gerentes em Geral.

**ESTABILIDADES**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA– GARANTIA DE EMPREGO**

Serão garantidos empregado ou salário, nas seguintes situações:

**a) Gestante**

Às empregadas gestantes até 60 (sessenta) dias após o retorno da licença compulsória estabelecida na Constituição Federal. Nesse período, não poderá ser concedido aviso prévio e, no caso de férias, somente a pedida da empresa.

Parágrafo Único. Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do SIEMACO, independentemente do tempo de serviço.

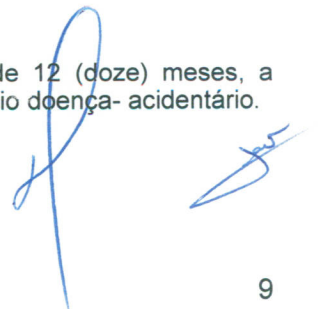
**b) Serviço Militar**

Aos empregados em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 60 (sessenta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência do SIEMACO.

**c) Acidentado**

Ao empregado que venha a sofrer acidente de trabalho é garantida, pelo prazo de 12 (doze) meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio doença- acidentário.



**d) Aposentadoria/Estabilidade**

Aos empregados que contarem com 3 (três) anos ou mais na empresa a estiverem a 12 (doze) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade.

A caracterização do direito à essa estabilidade provisória depende também da comunicação do empregado à empresa, por escrito e sob protocolo, a partir do momento da aquisição do direito até o prazo de 30 dias; após, o direito estará prescrito.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – BANCO DE HORAS**

As horas excedentes da jornada semanal de trabalho do empregado serão acumuladas através do banco de horas, ainda que habituais. A empresa, em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o referido descanso, dentro de um período máximo de 12 (doze) meses, sob pena de incorrer a cláusula das Horas Extras deste acordo.

**Parágrafo primeiro.** Os horários de intervalo deverão ser respeitados e não serão acumulados no banco de horas.

**Parágrafo segundo.** As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao respectivo empregado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o consequente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando de proporcionar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho das empresas; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de horas, nos termos e condições a seguir:

- 1- Faculta-se às empresas adotarem sistema de jornada de trabalho, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.
- 2- O Sistema, ora facultado, pressupõe a possibilidade de as empresas utilizarem o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas pela empresa, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição; a exemplo dos setores de coleta de lixo no qual os itinerários ou circuitos podem terminar antes ou após a jornada tradicional de 07h20 minutos. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre “0” (zero) e “10” (dez) horas diárias.
- 3- Para trabalhadores das Operações, as compensações serão realizadas em até 30 (trinta) dias. As horas positivas serão pagas como horas extras a 50% e as horas negativas serão descontadas como horas normais.
- 4- Para trabalhadores administrativos, as compensações serão realizadas em até 180 (cento e oitenta) dias. As horas positivas serão pagas como horas extras a 50% e as horas negativas serão descontadas como horas normais.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – JORNADA DE TRABALHO – COMPENSAÇÃO**

Considerando que a atividade de limpeza urbana é caracterizada por peculiaridades específicas, especialmente em grandes centros urbanos, pelo fato da variedade de ocorrências que afetam a operação e a jornada de trabalho das empresas e dos trabalhadores.

Entre essas tipicidades, destacam-se alguns fatores, dentre os quais:

- 1) A sazonalidade de certos dias da semana, nos quais a população, historicamente, descarta maior quantidade de resíduos, especialmente nos dois primeiros dias da semana
- 2) Que em certas épocas do ano, especialmente nas semanas natalinas e ano novo, o mesmo fato se repete.
- 3) O fato da atividade ocorrer em ambiente externo e em via pública, expõe a operação a várias ocorrências imprevisíveis sobre as quais não pode exercer controle; tais como trânsito interno causado por eventos (intempéries – alagamentos, acidentes urbanos, manifestações, etc) que interferem na atividade.

Diante desses fatores, podem ocorrer situações em que a jornada de trabalho, inevitavelmente, prolonga-se além das duas horas extraordinárias permitidas pela legislação, embora esta situação tenha uma concentração mais específica nos dias de segundas feiras e terças feiras.

Desta foram, para a empresa compensar o fato da jornada ter sido estendida em mais das duas horas extraordinárias, terá que:

- a) Manifestar-se, através de carta protocolada perante o Sindicato Profissional, informando sua adesão ao critério de compensação abaixo descrito;
- b) Pagar aos empregados as horas extraordinárias ocorridas, acrescidas do adicional legal;
- c) Conceder um descanso, correspondente à quantidade de horas que foram trabalhadas além das duas horas extraordinárias previstas em lei. Este descanso ocorrerá pela diminuição da jornada durante o expediente de trabalho, ou ainda, folgas integrais ou parciais de trabalho. O descanso deverá ser contabilizado durante o mês e concedido até o mês seguinte, ao da ocorrência das horas extraordinárias trabalhadas além do limite legal;
- d) O descumprimento dessas condições pela empresa, implicará em submeter-se às penalidades legais cabíveis, além de responder a Inquérito Civil do Ministério Público do Trabalho.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA– JORNADAS

**Parágrafo primeiro.** As empresas acordantes ficam autorizadas a estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (12x36), observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, na forma do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo segundo.** As empresas acordantes ficam autorizadas a estabelecer horário de trabalho de (5x1), em que a cada 5 dias trabalhados o funcionário tem um dia de folga. Vale destacar que nesse tipo de escala o funcionário passa a ter um domingo de folga por mês. Para trabalhadores que mantêm a escala de 5x1, a duração diária de trabalho é de 7 horas e 20 minutos, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, na forma do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo terceiro.** As empresas acordantes ficam autorizadas a estabelecer horário de trabalho de (5x2), em que a cada 5 dias trabalhados, o funcionário tem dois dias de folga. Nesta modalidade de jornada, a duração diária de trabalho é de 8 horas e 48 minutos, compensando o sábado durante a semana, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação, na forma do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo quarto:** As empresas acordantes ficam autorizadas a estabelecer horário de trabalho de (6x1), em que a cada 6 dias trabalhados o funcionário tem um dia de folga. Vale destacar que nesse tipo de escala, pelo menos uma folga no mês deve ocorrer no domingo. A duração diária de trabalho pode ser de 07 horas e 20 minutos, com 01 hora de intervalo para refeição ou pode ser de 06 horas, com 15 minutos de intervalo para descanso.

**Parágrafo quinto:** As empresas acordantes ficam autorizadas a adotarem sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, na forma prevista na Portaria 373 do MTE.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA– INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Considerando que toda empresa, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo uma hora para que os empregados possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

Considerando também que todos os empregados que exercem funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho.

Considerando ainda que, tendo em vista que todos os empregados tem conhecimento dessas condições e que as atividades de natureza externa dependem, em termos prático de providências dos próprios empregados para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição.

Fica, por isso, estabelecido que os próprios empregados têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independentemente da supervisão hierárquica específica para esse fim, dada a sua impossibilidade.

Convenciona-se, assim, que as categorias profissional e econômica reconhecem os empregados exercentes das funções de serviços externos, entre elas, exemplificadamente, as funções de coletores, bueiristas, agentes ambientais, serventes e ajudantes de equipes de serviços diversos, funções essas, relativas a todas as atividades do setor, onde couber, a saber: Coleta de resíduos domiciliares, industriais, de serviços de saúde, grandes geradores comerciais, estações de transferências/transbordo, capinação, podas, pinturas de guias, tapa-buracos e demais serviços afins, executam trabalhos externos (artigo 62 – Inciso I da CLT) e, portanto, estão dispensados da assinalação dos intervalos intrajornadas em seus controles de frequência, substituindo-os nos termos do parágrafo 2º do artigo 74 da CLT e do artigo 13º da Portaria MTPS nº 3626, de 13 de novembro de 1991.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA– TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO**

Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho, não constituirão direito adquirido e conseqüentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA– ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as seguintes faltas ao serviço:

##### **a) Empregados Estudantes**

Dos empregados estudantes para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregado com o mínimo de 24 (vinte e quatro) horas e comprovação posterior.

##### **b) Licença adotante**

Fica garantida licença às mães adotantes, nos termos do art. 392 da CLT.

##### **c) Licença Paternidade**

Por 5 (cinco) dias consecutivos, a contar da data de nascimento da criança, sem prejuízo de remuneração. Caso o pai tenha trabalhado normalmente no dia do nascimento do seu(s) filho(s), os cinco dias da licença paternidade contarão a partir do dia subsequente ao nascimento.

##### **d) Acompanhamento de Filhos ao Médico**

Havendo necessidade, a empregada será remunerada em 01 (hum) dia por mês, para acompanhar o filho de até 14 (catorze) anos de idade ou filho excepcional de qualquer idade, ao médico, devendo apresentar declaração do médico.

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA– FALTAS JUSTIFICADAS

**Parágrafo primeiro.** O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

- a) Por 02 (dois) dias úteis, a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheiro(a) reconhecido(a), filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente no dia do evento, os dois dias contarão a partir do dia subsequente.
- b) Por 03 (três) dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA– TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Considerando que os serviços de coleta e varrição de vias e logradouros públicos sem interrupção é essencial e indispensável à população, as categorias profissional e econômica reconhecem como necessário o trabalho aos domingos e feriados, desde que concedida uma folga compensatória na semana ou pagamento em dobro do dia trabalhado, garantindo-se aos trabalhadores pelo menos 1 (uma) folga aos domingos a cada 5 (cinco) semanas.

**Parágrafo Único.** As escalas de revezamento deverão ser mensalmente organizadas e constarão do quadro de visos em local visível a todos os trabalhadores.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA– FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo e feriado, salvo atividades em escala de folgas.

**Parágrafo primeiro.** Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao empregado dos prejuízos financeiros por este comprovado.

**Parágrafo segundo.** O comunicado de férias deverá ocorrer com, no mínimo, 30 dias de antecedência ao início do gozo do benefício.



**Parágrafo terceiro.** O pagamento das férias, bem como seu eventual adicional, deverá ocorrer até dois dias antes do início do período de gozo do benefício.

### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA– EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de penalidades, considerando a política de segurança das empresas.

**Parágrafo Único.** As empresas devem fornecer equipamentos de sinalização e segurança, conforme especificações constantes de legislação específica.



#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA– FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes aos seus empregados, podendo exigir sua utilização, sob pena de advertência, devendo os mesmos serem devolvidos, no estado de uso em que se encontrarem, quando da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro.** Fica assegurado à empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

**Parágrafo segundo.** Considerando que as empresas fazem higienização por força de Termo de Ajuste de Conduta, mas, em virtude do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, conforme parágrafo único do artigo 456-A, tal higienização ficou expressamente de responsabilidade do empregado, ficando estabelecido por este acordo coletivo de trabalho que as empresas podem deixar de arcar com a higienização dos uniformes, ficando esta a cargo os empregados, considerando que não é necessária a utilização de procedimentos ou produtos diferenciados para a higienização dos uniformes.

**Parágrafo terceiro.** A higienização continua de responsabilidade da empresa para aquelas vestimentas utilizadas por empregados das operações que lidem com Resíduos Sólidos de Saúde, bem como animais mortos.

**Parágrafo quarto.** A empresa buscará novos fornecedores para que seja reestabelecido a utilização das meias com proteção a cortes e promoverá a substituição do uniforme atual (calças) para os uniformes anteriormente utilizados (bermudas).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA– ATESTADOS MÉDICOS**

Fica estabelecido o reconhecimento pelo empregador dos atestados médicos emitidos pelo INSS através dos hospitais, clínicas, postos de saúde e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, bem como médicos conveniados com o SIEMACO, desde que respeitado o prazo máximo de entrega em até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado, exceto as empresas que possuem médicos e convênios próprios.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO**

A empresa deverá preencher quando necessário, em tempo hábil, os formulários para fins de recebimento por parte dos empregados de benefícios previdenciários.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA– SINDICALIZAÇÃO**

O SIEMACO terá acesso às unidades das empresas, para a sindicalização dos trabalhadores, observadas as regras de acesso interno das empresas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

As empresas deverão descontar dos trabalhadores associados, desde que devidamente autorizado por eles a importância de R\$ 20,00 (vinte reais) mensais.

**Parágrafo primeiro:** As empresas deverão proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via boleto bancário apropriado, a ser por este encaminhada.

**Parágrafo segundo:** Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados todo dia 10 de cada mês, sob pena de pagamento de multa equivalente a 30% (trinta por cento) ao mês enquanto perdurar a apropriação indevida do valor retido, limitado ao valor principal.

**Parágrafo terceiro:** A empresa deverá encaminhar ao sindicato mensalmente a relação de nomes dos trabalhadores associados até dia 25 de cada mês

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA– LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL**

O empregador concederá licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de 03 (três) dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a 05 (cinco) dias no ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA– QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

A empresa terá o direito, caso houver interesse de firmar TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, perante a entidade sindical laboralç na vigência ou não do contrato de emprego com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA– CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Com base nas disposições contidas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob o nº 018429/2004-16, perante o juiz da 4ª Vara da Justiça do Trabalho de Ribeirão Preto, afim de que haja a mentença da infraestrutura da entidade sindical, fica o empregador obrigado a descontar mensalmente de cada um de seus empregados, a Contribuição Negocial Profissional na forma a seguir:

O empregador fica obrigado a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2020, a importância equivalente a 1,5 (hum e meio por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 40,00 (quarente reais), a título de Contribuição Negocial.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SIEMACO/RP, em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, a crescido de juros e correções legais.

Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente em prestação de serviços aos empregados.

Fica garantido pelo SIEMACO/RP o direito de oposição deste desconto, que deverá ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio punho na sede da entidade.

**NOVOS EMPREGADOS:** Dos empregados que vierem a ser contratados após a data-base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição ao desconto.

O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SIEMACO/RP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA– QUADRO DE AVISOS**

As empresas concederão local para afixação de avisos do SIEMACO.

#### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DEFINIÇÕES

Fica instituído por este instrumento de acordo coletivo de trabalho, em atendimento à Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000 e, em conformidade com o artigo 2º, II, da referida Lei, o presente “Programa de Participação nos Lucros ou Resultados”.

**Parágrafo Primeiro** – Todos os empregados, exceto Aprendizes e Estagiários, admitidos até a data de 30 de setembro do ano vigente, observado o quanto previsto nos parágrafos 2º e 4º da presente cláusula, terão direito a participar do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, conforme anexo referido no parágrafo 4º.

**Parágrafo Segundo** – Caso atingidas as metas e objetivos estabelecidos no presente acordo e anexos, os empregados admitidos até a data 30 de setembro do ano vigente, terão direito ao prêmio na proporcionalidade de 1/12 avos para cada mês completo trabalhado, observados os parágrafos 4º, 6º e 7º da presente cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – As metas eliminatórias e coletivas da Empresa, estabelecidas no anexo “Metas e Objetivos”, devem ser alcançadas para que haja distribuição de lucros e resultados.

**Parágrafo Quarto** – Caso o empregado não alcance as metas individuais estabelecidas no anexo “Metas e Objetivos”, este não terá direito à Participação nos Lucros ou Resultados fixados no presente acordo.

**Parágrafo Quinto** – A participação de cada empregado, respeitando-se o disposto no parágrafo 4º desta cláusula, será apurada conforme os critérios do anexo “Metas e Objetivos” e do “Programa de Excelência”, preparados pela administração da Empresa especialmente para esse fim, cujas informações neles constantes ficarão à disposição da entidade sindical para que esta possa aferir o acordado, mediante simples solicitação por escrito à Empresa.

**Parágrafo Sexto** – O período no qual empregado estiver com seu contrato de trabalho suspenso (aposentadoria por invalidez, suspensão disciplinar, acidente de trabalho ou doença a partir do 15º dia, greve etc), durante a vigência do presente acordo, não será computado para fins de pagamento de PLR, de sorte que este será realizado de forma proporcional.

**Parágrafo Sétimo** – Todo empregado que tiver seu contrato de trabalho rescindido por pedido de demissão, justa causa ou demissão consensual, no decorrer do período de vigência do presente acordo perderá o direito ao recebimento e eventual PLR.

**Parágrafo Oitavo** - Os ocupantes dos cargos de Diretor, Superintendente, Gerente, Especialista ou os cargos equivalentes têm critérios e elegibilidade diferenciados que cumprem todos os parâmetros legais e que serão formalizados em documento individual de Metas e Objetivos. Para os demais cargos valerão as metas estipuladas no anexo “Metas e Objetivos” do presente documento.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORMA E PRAZO DE PAGAMENTO

Fica estabelecido que os valores devidos aos empregados, apurados na forma do presente acordo, serão pagos em folha de pagamento, a título de Participação nos Lucros ou Resultados, com natureza indenizatória e não integrando, via de consequência, o salário/remuneração do trabalhador para qualquer fim.

**Parágrafo Primeiro** – Observado o quanto previsto no presente acordo, o pagamento da Participação aos Lucros ou Resultados será realizado na folha de pagamento após fechamento do resultado oficial que está previsto para Abril/2022 com pagamento para Maio/2022, do ano seguinte ao da apuração e vigência do presente instrumento, consoante o resultado apurado anualmente.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PERIODICIDADE E REVISÕES

A Participação nos Lucros ou Resultados terá periodicidade anual, desde que cumpridas todas as condições previstas no presente acordo.

**Parágrafo Único** – O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados e o Programa de Excelência poderão ser anualmente revisados por iniciativa da Empresa.

## ANEXOS ANEXO I - METAS E OBJETIVOS

Com o alcance das metas e objetivos da Empresa, a fórmula de cálculo do pagamento do PLR será a seguinte: percentual do salário nominal obtido nas metas coletivas multiplicado pelo percentual obtido nas metas individuais.



**- O salário nominal considerado será o do mês de dezembro/2021.**

**I. Metas Coletivas e valor alvo equivalente ao alcance dos resultados**

Fica determinado que a meta coletiva a ser alcançada pelas empresas que compõe o Grupo Estre é o LUCRO OPERACIONAL do Grupo, conforme definido em cada ano. O LUCRO OPERACIONAL para 2021 é de R\$ 175.200.000,00 (Cento e setenta e cinco milhões e duzentos mil reais).

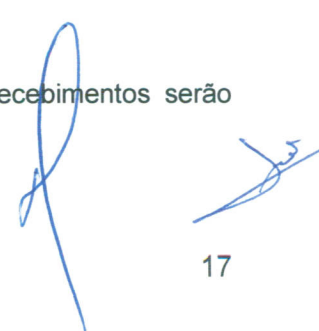
O valor alvo de PLR, em percentual do salário nominal individual, a ser recebido por cada colaborador seguirá a seguinte curva de alcance de resultados do LUCRO OPERACIONAL do Grupo Estre:

LUCRO OPERACIONAL	PLR	LUCRO OPERACIONAL	PLR	LUCRO OPERACIONAL	PLR
75%	0,00%	100%	100,00%	121%	130,00%
76%	20,00%	101%	101,50%	122%	130,00%
77%	23,33%	102%	103,00%	123%	130,00%
78%	26,67%	103%	104,50%	124%	130,00%
79%	30,00%	104%	106,00%	125%	130,00%
80%	33,33%	105%	107,50%	126%	130,00%
81%	36,67%	106%	109,00%	127%	130,00%
82%	40,00%	107%	110,50%	128%	130,00%
83%	43,33%	108%	112,00%	129%	130,00%
84%	46,67%	109%	113,50%	130%	130,00%
85%	50,00%	110%	115,00%		
86%	53,33%	111%	116,50%		
87%	56,67%	112%	118,00%		
88%	60,00%	113%	119,50%		
89%	63,33%	114%	121,00%		
90%	66,67%	115%	122,50%		
91%	70,00%	116%	124,00%		
92%	73,33%	117%	125,50%		
93%	76,67%	118%	127,00%		
94%	80,00%	119%	128,50%		
95%	83,33%	120%	130,00%		
96%	86,67%				
97%	90,00%				
98%	93,33%				
99%	96,67%				

- Com alcance inferior a 75% do LUCRO OPERACIONAL do Grupo Estre, não haverá valor de PLR a receber.
- Com alcance igual a 85% do LUCRO OPERACIONAL do Grupo Estre, o valor alvo de PLR a receber é equivalente a 50% do Salário Nominal Individual.
- Com alcance igual ou superior a 120% do LUCRO OPERACIONAL do Grupo Estre, o valor alvo de PLR a receber é equivalente a 130% do Salário Nominal Individual.

**II. Metas Individuais**

Tendo como valor alvo o percentual calculado no item anterior, os percentuais de recebimentos serão escalonados de acordo com as metas individuais atingidas, conforme a seguir:



- 100% do resultado previsto no valor alvo correspondente, para o empregado que teve 0 (zero) falta no período de apuração;
- 80% do resultado previsto no valor alvo correspondente, para o empregado que teve de 1 (uma) a 2 (duas) faltas no período de apuração;
- 60% do resultado previsto no valor alvo correspondente, para o empregado que teve de 3 (três) a 4 (quatro) faltas no período de avaliação;
- 40% do resultado previsto no valor alvo correspondente, para o empregado que teve de 5 (cinco) a 6 (seis) faltas no período de avaliação;
- 20% do resultado previsto no valor alvo correspondente, para o empregado que teve de 7 (sete) a 8 (oito) faltas no período de avaliação;
- 0% do resultado previsto no valor alvo correspondente, para o empregado que teve 9 (nove) ou mais faltas no período de avaliação;

Entende-se por falta qualquer tipo de ausência ao trabalho, exceto aquelas previstas no Art. 473 da CLT e no art. 6º da Lei nº. 605/49.

Observados os gatilhos das metas corporativas e individuais, a fórmula para apuração do valor a ser pago previsto para Maio/2022 é a seguinte:

***{{(% do PLR alvo \*multiplicador do absenteísmo) salário nominal de dez/2021}/12}\*número de meses trabalhados no ano***

## DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – FORO

As partes elegem a Comissão de Conciliação Prévia da Categoria, para conciliar suas divergências, e caso persistam, submeterão à Superintendência Regional do Trabalho, antes de acionar a Justiça do Trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação do presente acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação das assembleias gerais dos sindicatos convenientes, em conformidade com o art. 615 da CLT e legislação pertinente.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas do presente acordo coletivo de trabalho, desde que devidamente comprovado, e que a empresa não se adeque em até 48 (quarente e oito) horas, contadas da notificação, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) do salário nominal do empregado, multa esta que se reverterá em benefício do empregado.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – DATA BASE

A data base permanece no dia 1º de Janeiro de cada ano.



**MURILO MUNIZ MARTINS DE SOUZA**  
GERENTE REGIONAL DE GENTE E GESTÃO

**ESTRE SPI AMBIENTAL S/A**  
**GEO VISION SOLUÇÕES AMBIENTAIS E ENERGIA S/A**  
**NGA RIBEIRÃO PRETO – NÚCLEO DE GERENCIAMENTO AMBIENTAL LTDA**  
**NGA JARDINÓPOLIS – NÚCLEO DE GERENCIAMENTO AMBIENTAL LTDA**  
**NGA NÚCLEO – NÚCLEO DE GERENCIAMENTO AMBIENTAL LTDA**  
**CGR GUATAPARÁ CENTRO DE GERENCIAMENTO DE RESÍDUOS LTDA**  
**RECICLAX RECICLAGEM DE RESÍDUOS DA CONSTRUÇÃO CIVIL LTDA**  
**CAVO SERVIÇOS E SANEAMENTO S/A**



**JOÃO CARLOS CAPANA**  
PRESIDENTE

**SIEMACO-RP – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS EM ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.**