

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA ESGOTO E MEIO AMBIENTE NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINDAEMA-ES. CNPJ n. 28.164.382/0001-08, neste ato representado por seu Presidente, Sr. FÁBIO GIORI SMARÇARO;

E

I9 ENGENHARIA E TECNOLOGIA LTDA, CNPJ n. 19.718.987/0001-02, com sede fixa na Rua Francisco Souza dos Santos, nº 320, Jardim Limoeiro, Serra – ES, neste ato representada por seu Sócio, Sr. RAFAEL CALDAS FAGUNDES RODRIGUES;

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 março de 2024 a 31 de maio de 2025 e a data-base da categoria em 01º de junho, excepcionalmente no acordo de 2025/2026 a inflação do período compreenderá os meses de março de 2024 à maio de 2025, considerando a mudança de data base, de 1º de março para 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante abrangerá todos os seus trabalhadores no estado do Espírito Santo.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DE INGRESSO

Fica assegurado um piso salarial, a partir de 01/03/2024, no valor de R\$1.551,04 (hum mil quinhentos e cinquenta e um reais e quatro centavos).

Parágrafo Primeiro: Este piso servirá de base de cálculo do adicional de insalubridade.

CLÁUSULA QUARTA - PISO PROFISSIONAL

Fica assegurado um piso profissional, a partir de 01/03/2024, obedecidos os critérios abaixo:

Não oficiais	R\$ 1.551,04 (hum mil quinhentos e cinquenta e um reais e quatro centavos);
Oficiais	R\$ 1.957,66 (hum mil novecentos e cinquenta e sete reais e sessenta e seis centavos);
Técnicos	R\$ 3.217,36 (Três mil duzentos e dezessete reais e trinta e seis centavos);
Analista	R\$ 3.353,60 (Três mil trezentos e cinquenta e três reais e sessenta centavos);
Engenheiro	o piso será o previsto na legislação pertinente - Lei 4.950-A/1966.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos trabalhadores integrantes da categoria profissional representada neste acordo, vigentes em 29/02/2024, serão reajustados em 4,8% a partir de 01/03/2024, abrangendo meses retroativos, que serão eles: março/24, abril/24, maio/24 e junho/24.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO/ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

O empregado poderá solicitar, por escrito e com antecedência de 30 (trinta) dias, o pagamento de adiantamento salarial que perdurará até nova manifestação do mesmo em sentido contrário.

A empresa deverá efetuar o pagamento a título de adiantamento salarial, entre os dias 15 e 20 de cada mês, nas seguintes condições:

- a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal do mês anterior.
- b) Para os empregados que tenham descontos autorizados ou judiciais de qualquer natureza, tais como: empréstimos consignados, pensão alimentícia, entre outros, o adiantamento será de 30% (trinta por cento).
- c) O pagamento do salário principal será efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.
- d) A empresa pagará o tíquete alimentação todo dia primeiro de cada mês.

Parágrafo Único: Em caso de atraso no pagamento dos salários, as empresas pagarão multa de 5% (cinco por cento) ao mês em favor do empregado, sobre o salário base do mesmo, limitado a 100% (cem por cento) de seu salário, ressalvado se o fato comprovadamente ocorreu por motivos técnicos ou por ação de terceiro em que a empresa não incorreu com culpa.

CLÁUSULA SÉTIMA - CRÉDITO DO SALÁRIO EM CONTA BANCÁRIA

A empresa deverá efetuar os pagamentos dos salários e adiantamentos através de crédito em conta bancária.

Parágrafo Único: A empresa deverá disponibilizar sistema eletrônico de fácil acesso ou fornecer ao empregado mensalmente ou quando solicitado, comprovante impresso, onde constem, discriminadamente, as verbas objeto do referido pagamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 04 (quatro) anos, ininterruptos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante período que faltar para aposentar-se.

- a) O empregado deverá comunicar por escrito a empresa em 60 (sessenta) dias, quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova deste fato.
- b) Fica excluído deste benefício o empregado que for dispensado por justa causa.

CLÁUSULA NONA – DIÁRIAS

A empresa se compromete com o pagamento de diárias quando o empregado trabalhar em município diverso da sua lotação.

As diárias deverão cobrir as despesas com alimentação e quando necessário com a estadia (pernoite). Caso a pernoite seja superior ao valor da diária a empresa cobrirá a diferença e garantirá a alimentação do trabalhador.

Fará jus ao recebimento da pernoite o empregado que ultrapassar o horário de trabalho das 19 horas da noite em município diverso da sua lotação, com exceção aos municípios da Grande Vitória.

Os valores e proporcionalidade da diária serão os seguintes:

Uma diária equivale a R\$110,00 (cento de dez reais);

De 08(oito) até 12 (doze) horas de serviço: 30% (cinquenta por cento) da diária;

A partir de 12 (doze) até 18 (dezoito) horas de serviço: 50% da diária;

A partir de 18 (dezoito) até 24 (vinte e quatro) horas de serviço: 100% da diária;

Quando o trabalhador optar por retornar ao município de lotação/residência e exceder a jornada normal de trabalho o mesmo fará jus a proporcionalidade da diária, bem como, às horas extras realizadas acrescidas com os respectivos adicionais previstos neste ACT.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As empresas poderão utilizar as horas extraordinárias, em conformidade com a legislação vigente, as quais serão remuneradas na forma abaixo:

- a) Com acréscimo de 50% (sessenta por cento) em relação à hora normal, para as duas primeiras horas extras do dia, compreendidas entre segunda à sexta-feira;
- b) Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, para a terceira e as demais horas extras do dia de segunda à sexta-feira;
- c) Com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal, para às horas trabalhadas aos sábados;
- d) Com acréscimo de 100% (cem por cento) para às horas trabalhadas em domingos e feriados;
- e) Sobre as horas extraordinárias executadas incidirão todas as obrigações legais da empresa para com o trabalhador, bem como os descontos de leis correspondentes aos mesmos;
- f) As empresas remunerarão, na forma acima estabelecida, as horas trabalhadas que o empregado, que pela função que exerce ou por necessidade do serviço, ficou a disposição do empregador, em plantão ou quando convocado em sobreaviso por solicitação expressa do gestor do mesmo;
- g) Para prestação de serviços em horas extraordinárias entre 02 (duas) e 04 (quatro) horas extras, será fornecido gratuitamente um lanche. Para a prestação de serviços superiores a 04 (quatro) horas extras, o empregado poderá optar pelo lanche ou uma refeição ou crédito no valor da mesma 32,00 (trinta e dois reais) em seu cartão de benefício;

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO NOTURNA

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00min a 05h00min será acrescido do adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, estando incluído nesse percentual o que determina o Artigo 73 da CLT.

A hora noturna tem duração de 52'30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa se compromete a apresentar um programa de pagamento de participação nos lucros e resultados nos moldes previstos na Lei 10101/2000.

AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFEIÇÃO

Nos termos da Lei nº 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, fica ajustado que o vale refeição corresponde, a partir de 01/03/2024, no valor unitário de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), conforme os dias trabalhados de cada mês.

Parágrafo Primeiro - O empregado participará com um percentual de 5% (cinco por cento), sobre o valor total do vale refeição recebido no mês, a ser descontado no seu pagamento mensal.

Parágrafo Segundo - Para prestação de serviços em horas extraordinárias entre 02 (duas) e 04 (quatro) horas extras, será fornecido gratuitamente um lanche. Para a prestação de serviços superiores a 04 (quatro) horas extras, o empregado poderá optar pelo lanche ou uma refeição ou crédito no valor da mesma R\$ 32,00 (trinta e dois reais) em seu cartão de benefício independente da realização de descanso intrajornada;

Parágrafo terceiro - A empresa efetuará o depósito no dia 01 (hum) de cada mês por se tratar de benefício que o empregado recebe para trabalhar e tem natureza alimentar;

Parágrafo Quarto – O crédito deste benefício só será concedido nos dias efetivamente trabalhado, em caso de faltas ou ausências, ainda que justificadas, será descontado o valor do crédito no mês subsequente.

Parágrafo Quinto - Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, o mesmo não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Consequentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS), 13º, férias e assemelhadas.

Parágrafo Sexto - A empresa não fornecerá o tíquete refeição durante o período de férias;

Parágrafo Sétimo - A empresa fornecerá o tíquete refeição durante o período de licença maternidade;

Parágrafo Oitavo - A empresa garantirá o reembolso dos valores retroativos do benefício refeição, referentes aos meses, março/24, abril/24, maio/24 e junho/24.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO/ CESTA BÁSICA

Nos termos da Lei nº 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, fica ajustado que o vale alimentação/cesta básica será de R\$ 300,00 (Trezentos reais) mensais;

Parágrafo Primeiro: A empresa efetuará o depósito no dia 01 (hum) de cada mês por se tratar de benefício que o empregado recebe para trabalhar e tem natureza alimentar;

Parágrafo Segundo: O empregado participará com um percentual de 5% (cinco por cento), sobre o valor total do vale alimentação/cesta básica;

Parágrafo terceiro: A empresa garantirá o reembolso dos valores retroativos do benefício alimentação, referentes aos meses, março/24, abril/24, maio/24 e junho/24.

Parágrafo quarto: As condições para recebimento do Cartão Alimentação/Cesta Básica mensal são as seguintes:

I – Que o empregado seja assíduo, entendendo-se como tal, a inexistência de faltas não amparadas pela lei e/ou por este acordo e as injustificadas. Terão direito a recarga total no Cartão Alimentação os empregados que sejam assíduos, os demais deverão receber de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados;

II - Serão consideradas faltas legais aquelas previstas na legislação trabalhista e/ou neste acordo, devidamente comprovada por documentos hábeis, sendo que estas não interferirão na concessão do cartão alimentação e/ou cesta básica mensal prevista nesta cláusula;

III - Será descontado do crédito do cartão alimentação/cesta básica do empregado as faltas e ausências;

IV - O empregado que tiver mais de 3 (três) faltas ao trabalho de forma injustificada, durante o período aquisitivo

de férias não fará jus ao recebimento deste vale alimentação/cesta básica durante o período de férias;

Parágrafo Quinto: Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, o mesmo não comporá a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS), 13º, férias e assemelhadas.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TRANSPORTE/VALE TRANSPORTE – POLITICA DE FROTA

A empresa fornecerá o vale transporte e os seus respectivo descontos nos termos da lei.

Parágrafo Primeiro: É facultado ao empregado receber o valor mensal referente ao vale transporte em crédito para ajudar a custear as despesas com deslocamento em veículo próprio;

Parágrafo Segundo: os benefícios aqui citados não quitam as despesas com transporte extraordinários à jornada semanal de 44 horas do empregado;

Parágrafo Terceiro: A empresa obriga-se a fornecer transporte ao empregado em jornada extraordinária entre as 22 horas da noite e as 05 horas da manhã, mesmo em plantão ou sobreaviso em veículo próprio ou locado para tanto;

Parágrafo Quarto: Caso a empresa não cumpra o aqui estebelecido o empregado não poderá ser punido por não se apresentar ou não permanecer no serviço.

Parágrafo Quinto: Para os empregados que atuarem em horarios de trabalho extraordinario, após as 22:00 horas, a empresa fará o reembolso do valor gasto em aplicativo mobilidade ou por utilização de veiculo proprio.

Parágrafo Sexto: Como mencionado no parágrafo quinto, o reembolso só será validado para o percurso de ida e volta, da residência fixa até a empresa e da empresa até a residencia fixa.

Parágrafo Sétimo: Para reembolso serão considerados os aplicativos de mobilidade (UBER, POP e IN DRIVE), e no veiculo proprio, será reembolsado no valor R\$ 1,75 (Hum real e setenta e cinco centavos) o Km.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

A empresa ofertará Plano de Saúde regional hospitalar aos seus empregados, sendo que:

- a) A empresa arcará com 90% do valor da mensalidade; e
- b) empregado arcará com os outros 10% do valor da mensalidade.

Os empregados devem arcar com os valores referentes a co-participação, se houver, de acordo com a tabela e limites estabelecidos pelo plano de saúde contratado pela empresa.

É facultado ao empregado aderir a plano de saúde mais abrangente que o ofertado pela empresa devendo o trabalhador arcar com a diferença de valores entre os planos.

É facultado ao empregado a adesão ao plano de saúde para ele e seus dependetes sendo que para os dependentes o empregado arcará com 100% das despesas com o plano. Serão considerados dependentes os conjugês e filhos solteiros até 18 (dezoito) anos ou até 24 (vinte e quatro) anos se comprovar ser estudante e sem limite de idade se comprovadamente incapaz.

A empresa se compromete a manter o plano de saúde para o empregado afastado por acidente de trabalho.

A contratação do Plano de Saúde nos moldes estabelecidos será de exclusiva responsabilidade da empresa.

Os valores de adesão bem como os reajustes, serão aqueles previstos nas tabelas apresentadas e negociadas junto à operadora do Plano de Saúde.

O custo do Plano de Saúde está expressamente excluído do cálculo dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos, nos termos do inc. IV, § 2º do art. 458 da CLT.

As despesas por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado não integram a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, nos termos do inc. IV, § 2º do art. 458 da CLT.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO E AUXÍLIO FUNERAL

A Empresa, além do seguro obrigatório, concederá o Benefício de Seguro de Vida em Grupo exclusivamente para seus empregados ativos, sendo que o empregado participará com o valor de R\$ 1,00 (um real), a ser descontado no seu pagamento mensal;

Parágrafo Primeiro: Em função da natureza e condição em que o presente benefício é concedido, não comporá o mesmo a remuneração do empregado, não tendo, portanto, nenhuma natureza salarial. Conseqüentemente, não será, também, base de cálculo ou fato gerador de contribuição previdenciária, fundiária (FGTS), 13º, férias e assemelhadas;

Parágrafo segundo: o seguro deverá oferecer no mínimo os seguintes benefícios/coberturas:

- a) Seguro de vida com cobertura mínima de R\$ 56.601,62 (cinquenta e seis mil reais);
- b) Auxílio funeral com cobertura mínima de R\$5.000,00 (cinco mil reais) para o empregado e seus dependentes decedentes (conjuge e filhos);

Parágrafo Terceiro: Para coberturas em valor superior ao estabelecido no caput, desde que por opção expressa do empregado, fica facultado à empresa descontar do salário, a diferença do prêmio, ou parte desta, relativa ao custo do seguro.

Parágrafo Quarto: A indenização paga a título de seguro não tem caráter salarial, não se incorporando a remuneração dos empregados para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo Quinto: A empresa deverá entregar aos EMPREGADOS, em até 60 (sessenta) dias após a assinatura do presente ACT, declaração emitida pela seguradora que ateste a contratação da apólice, contendo de forma discriminada os eventuais sinistros segurados e seus respectivos valores de indenização.

Parágrafo Sexto: No caso da empresa ser acionada judicialmente pelo trabalhador sinistrado, sucessores ou dependentes e na hipótese de ser condenada ao pagamento de indenização, a empresa terá direito de descontar da indenização a ser paga, o valor do prêmio pago pela seguradora, ou a sua proporcionalidade, caso haja participação do trabalhador no pagamento das mensalidades e o prêmio pago pela seguradora seja maior que o estabelecido no caput.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO

Nos casos de rescisão contratual de empregados representados pelo SINDAEMA-ES, será facultado ao empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, a assistência do sindicato para homologação da rescisão sem ônus para as partes, nos termos do parágrafo segundo do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado faça opção pela homologação no sindicato da categoria, as homologações de rescisões de contrato serão realizadas nos locais combinados entre as partes.

Parágrafo Segundo: as homologações deverão ocorrer em no máximo 20 (vinte) dias corridos da data do último dia efetivamente trabalhado e os pagamentos das verbas rescisórias deverão obedecer os prazos legais estabelecidos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECONTRATAÇÃO

Para possibilitar as empresas o aproveitamento da mão de obra regional disponível de forma imediata, ficará permitida a contratação de ex-empregado, sem a observância de lapso temporal mínimo estabelecido no art. 2º da portaria 384/92 do ME (MTE), nas mesmas condições do contrato anterior, se em prazo menor que 90 (noventa) dias, desde que se dê na renovação do contrato de prestação de serviços com a empresa tomadora.

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

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA À GESTANTE

Terá garantia de permanência no emprego, durante a vigência da presente Convenção, as empregadas, nas seguintes condições:

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses após o parto.
- b) Em casos excepcionais, a critério do SESMT e/ou mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, no período anterior a 04 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça risco à gestação.

Parágrafo Primeiro: Fica proibido o trabalho da gestante em áreas insalubres ou perigosas.

Parágrafo Segundo: Fica facultada à empregada mãe até seis meses após o parto a opção por 02 (dois) intervalos de 30 (trinta) minutos ou 01 (um) único intervalo de 60 (sessenta) minutos para amamentação, por dia.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA DE TRABALHO

Fica instituído que a empresa poderá adotar as seguintes Jornadas de Trabalho, previsto na legislação vigente, com preferência para a jornada realizada de segunda a sexta-feira:

a) Jornada 5 X 2:

A jornada de trabalho semanal será de 44 (quarenta e quatro) horas, para Jornada 5 X 2 (de segunda-feira à sexta-feira ou de terça-feira à sábado) ou para Jornada 6 X 1 (de segunda-feira à sábado), podendo as empresas adotarem outros tipos de jornadas de acordo com a C.L.T., ou contidos neste acordo coletivo de trabalho, tais como:

b) Jornada 12 X 36:

Conforme previsto na legislação (Como o próprio nome diz, o trabalhador realiza jornada de trabalho de 12 horas e folga nas 36 horas subsequentes, em uma espécie de compensação de jornada). O intervalo para repouso e alimentação, na escala unificada de 12x36 horas, deverá ser de 01 (uma) hora, na jornada diurna e de 02 (duas) na jornada noturna, o qual já está embutido nas 12 horas corridas da jornada de trabalho.

c) Jornada Especial: Jornada Espanhola 6 X 2:

Visando a necessidade e o bem estar dos trabalhadores da categoria profissional, com fundamento no artigo 7º, XIII da Constituição Federal e na Orientação Jurisprudencial nº: 323, SBDI-I do C. TST, fica autorizada, a jornada denominada “semana espanhola”, sendo numa semana a jornada de trabalho será 40h00 semanais e na outra será de 48h00 semanais.

Entende-se como o dia de trabalho, o dia da semana em que a jornada se encerra.

Parágrafo Primeiro: as partes poderão estabelecer outras escalas de trabalho desde que aprovadas pelos trabalhadores em assembleia e a mesma deverá constar em termo aditivo ao presente ACT.

Parágrafo Segundo: fica estabelecido que os empregados trabalham em grandes complexos industriais (ARCELOR MITTAL TUBARÃO, CHEMTRADE, EJA, PETROBRÁS, PORTOCEL, SAMARCO, SUZANO ARACRUZ, VALE e VLI), terão uma bonificação por dia trabalhado, no valor de R\$ 7,00 (sete reais).

Parágrafo Terceiro: as partes estabelecem, que os trabalhadores que estiverem em escalas noturnas, receberão bonificação por dia trabalhado, no valor de R\$ 7,00 (sete reais).

Parágrafo Quarto: a empresa poderá praticar jornadas de sobreaviso, mediante as escalas apresentadas semanalmente.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

Fica facultado às empresas adotarem o sistema de compensação suprimindo o trabalho aos sábados, segunda e terça-feira de carnaval, bem como em dias pontes (dias entre feriados e fins de semana), desde que seja dada ciência ao empregado com antecedência mínima de 07 (sete) dias, ressalvando-se os turnos de revezamento.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

No controle da jornada de trabalho durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho:

- a) A empresa poderá dispensar o empregado da marcação dos cartões de ponto nos horários de refeições, conforme os termos da portaria nº 3.082 de 11/04/1984.
- b) A empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que atendidos os requisitos do artigo 2º da Portaria 373/2011. Uma vez atendidas às condições da referida portaria as empresas estão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/MTE nº 1.510 de 21/08/09.
- c) Nas empresas que introduzirem sistema eletrônico de ponto, os empregados ficam isentos de assinatura no demonstrativo do ponto.
- d) Nos termos do artigo 1º da Portaria 373/2011 é facultado à empresa dispensar seus empregados do registro da jornada de trabalho. O não registro da jornada de trabalho implica em presunção de cumprimento da jornada de trabalho contratada, sendo que as exceções (horas extras, faltas, atrasos, etc) deverão ser registradas.
- e) A empresa poderá, a seu critério, flexibilizar a jornada de trabalho, desde que a jornada de trabalho não ultrapasse às 08 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais respeitando a jornada compensatória para não trabalho aos sábados.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

No caso de internação de filho (a) e/ou esposa, marido e/ou companheiro (a), legalmente reconhecido como

dependente, com comunicação escrita ou papel timbrado do hospital, será permitida a ausência do empregado no limite de 02 (dois) dias não consecutivos por ano, sem prejuízo do salário e seus reflexos.

Parágrafo Primeiro: No caso de internações com maior tempo que o previsto no caput, as empresas poderão estudar a dilação do tempo para que o (a) empregado (a) possa acompanhar o (a) internado (a).

Parágrafo segundo: caso o trabalhador exceda o limite de ausências previstas no caput, estando o mesmo munido de declaração médica, deverá a empresa optar por outras formas de compensações para evitar o desconto do salário do empregado. Havendo o desconto a empresa se compromete a limitar o mesmo as horas de ausência do empregado sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TURNO

Em caso de trabalho em turno ininterrupto de revezamento as partes deverão estabelecer as regras, garantias e os benefícios atinentes a esta modalidade de prestação de serviços.

FÉRIAS E LICENÇAS - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

A empresa elaborará anualmente uma escala de férias e dará ciência a cada empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo Primeiro: Quando a empresa cancelar férias por ela comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

Parágrafo Segundo: O início das férias coletivas ou individuais poderão iniciar em qualquer dia da semana, excetuando-se os sábados, domingos, feriados, folga de turno, ou dias já compensados. Para os empregados que trabalham em turno, o início das férias deverá coincidir com o primeiro dia de trabalho da escala.

Parágrafo Terceiro: Caso a solicitação seja feita expressamente pelo empregado, à critério da empresa, as férias poderão ser concedidas de imediato.

Parágrafo Quarto: Os dias de carnaval, quarta-feira de cinzas, e qualquer outro dia, desde que já tenham sido compensados, não serão computados no período de gozo das férias.

Parágrafo Quinto: Os empregados que trabalham em regime de revezamento voltarão a trabalhar no dia de sua letra, exceto nos casos de mudança de regime de trabalho comunicado antes do período de gozo das férias.

Parágrafo Sexto: O empregado, desde que tenha direito, poderá requerer, por escrito ou em formulário próprio fornecido pelas empresas, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião de férias ou da data de aniversário do empregado, desde que apresente requerimento com antecedência mínima de 15 (quinze) dias do início das férias ao departamento de pessoal da empresa.

Parágrafo Sétimo: Quando a empresa concederem férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão descontados.

Parágrafo Oitavo: Os dias 25 dezembro e 01 de janeiro serão pagos como abono pelas empresas.

Parágrafo Nono: A empresa pagará o valor referente ao tíquete alimentação/cesta durante o período de férias do empregado.

DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – DA CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA

A empresa se compromete a cumprir a legislação pertinente à contratação de pessoas com deficiência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão gratuitamente a seus empregados, os equipamentos de proteção e segurança do trabalho obrigatório nos termos da legislação específica sobre higiene e segurança do trabalho. Também fornecerão gratuitamente, a cada ano, no mínimo 03 (três) conjuntos de uniformes, compreendendo calça e camisa, quando exigirem seu uso obrigatório na prestação do serviço ou quando a atividade assim o exigir.

Parágrafo Primeiro: O empregado se obriga ao uso, manutenção e limpeza adequadas dos equipamentos de segurança e uniformes que receber. Em caso de extravio ou dano voluntário o empregado terá de adquirir outro equipamento de segurança ou uniforme, e será descontando do empregado.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa forneça o uniforme em quantidade e qualidade compatíveis com o serviço o empregado poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com o respectivo uniforme e/ou equipamentos, ou não se apresentar com estes em condições de higiene compatíveis com a função ou seu uso adequado.

Parágrafo Terceiro: Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os conjuntos de uniformes e equipamentos em seu poder.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATOS CONSTITUTIVOS DA CIPA

A empresa se compromete a cumprir o disposto na NR5 e demais normas regulamentadoras, nas legislações atinentes a saúde e segurança do trabalhador, portarias e outros instrumentos normativos expedidos pelos órgãos oficiais e de controle devendo minuciosamente observar:

- a) Fornecer aos empregados que se candidatarem às eleições da CIPA comprovante de inscrição, em papel timbrado da Empresa.
- b) Comunicar aos empregados, após o encerramento das inscrições, através de Edital a ser afixado nos quadros de avisos, ali permanecendo até a data da eleição, a relação nominal dos candidatos inscritos, conforme fichas de inscrição.
- c) A empresa deverá comunicar ao sindicato antes das realizações das eleições das CIPA's e enviar todos os documentos referentes aos pleitos desde a abertura do edital de convocação das eleições até o resultado das mesmas.

Parágrafo Único: A empresa deverá enviar para o SINDAEMA-ES as CAT'S – Comunicações de Acidentes de Trabalho, trajeto ou doenças ocupacionais do trabalho e acidentes fatais, ocorridos com seus empregados dentro ou fora das suas dependências ou das contratadas, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas a partir da ocorrência. O prazo para comunicação ao sindicato deverá ser contado a partir da data em que a empresa tomar conhecimento do fato.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS

As empresas promoverão exames médicos dos empregados por ocasião da admissão, periódicos e de dispensa, concedendo também tempo necessário para a realização de exames periódicos especiais, fornecendo ao empregado o atestado médico ou cópias dos resultados dos exames realizados, quando por ele solicitado.

Parágrafo Único: Na contratação de empregados as empresas poderão realizar os procedimentos e exames admissionais com antecedência de até 20 (vinte) dias, não caracterizando esse período como vínculo empregatício, devendo as empresas dar ciência formal ao candidato.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho com o empregado, até o local de atendimento médico, bem como proceder à comunicação do acidente à família, prestando assistência ao acidentado.

RELAÇÕES SINDICAIS

SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA – SINDICALIZAÇÃO, MENSALIDADE E TAXAS

A empresa facilitará ao SINDAEMA-ES o trabalho de sindicalização dos seus empregados, desde que não interfira nas atividades das empresas, com local e horário determinados pelas partes.

A empresa, no ato da contratação, se compromete a filiar o empregado ao Sindicato.

Ao trabalhador é garantido o direito a desfiliação a qualquer momento bastando o envio de documento assinado com os dados pessoais e o nome da empresa ao qual está vinculado solicitando a desfiliação.

A empresa só poderá desfiliar o trabalhador a partir da solicitação do sindicato que deverá fazê-la imediatamente após o recebimento do pedido do trabalhador.

A empresa se compromete a enviar mensalmente ao sindicato relação nominal completa dos trabalhadores filiados ao mesmo, com as datas de admissões e os respectivos valores de descontos das mensalidades.

A empresa se compromete a depositar, até o dia 10 (dez) de cada mês, em conta bancária oferecida pelo sindicato, os valores mensais das mensalidades e eventuais taxas assistenciais e negociais aprovadas pelos trabalhadores em assembleia.

A Empresa se compromete a descontar mensalmente em favor do SINDAEMA-ES, 1,5% (um e meio por cento) do salário base do empregado filiado.

A empresa reconhece que é facultado ao sindicato, em assembleia geral de trabalhadores, a fixação de valores referentes a mensalidade e taxas negociais e assistenciais cabendo ao sindicato oficiar a empresa tais deliberações para que a mesma possa cumprí-las. É de responsabilidade do sindicato a veracidade das afirmações prestadas a empresa em relação aos referidos descontos.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA

A empresa, desde que previamente avisada, permitirá a entrada de membros efetivos e suplentes da Diretoria do Sindicato às suas instalações, em atividades não prejudiciais ao andamento dos serviços.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E/OU ENCONTROS SINDICAIS

As empresas se comprometem a liberar automaticamente os diretores sindicais, inclusive os suplentes até 18 (dezoito) dias / homem / ano, assim que solicitado por ofício pelo SINDAEMA-ES dentro do prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, sem prejuízo financeiro para o empregado.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CRONOGRAMA DE NEGOCIAÇÃO

A negociação para renovação da presente convenção coletiva de trabalho deverá iniciar-se em pelo menos

60 (sessenta) dias antes da data-base, ou seja, até 01 de abril de 2025, com no mínimo uma reunião semanal, com finalização até 15 (quinze) dias após a data-base, ou seja, até 15 junho de 2025.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO INTERSINDICAL

Fica constituída a comissão intersindical composta por até 02 (dois) diretores dos sindicatos e 2 (dois) prepostos da empresa, acompanhados de seus respectivos jurídicos, para atuarem por provocação facultativa de ambos as partes caso ocorra algum conflito de natureza coletiva.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - MULTA

O não cumprimento das cláusulas fixadas neste instrumento acarretará multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial, por trabalhador prejudicado, de forma mensal, enquanto durar o descumprimento, a ser paga, a favor da parte prejudicada.

Parágrafo Segundo: Somente incidirá a multa do caput desta cláusula caso a empresa após notificação dosindicato laboral não promova no prazo de 05 (cinco) dias ações para regularizar a situação de suposta irregularidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES SOBRE A VIGÊNCIA

O prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será de 01 (um) ano, retroagindo todos os direitos nesta garantidos a 01 de março de 2024 e finalizando em 31 de maio de 2025 ou até a celebração de novo acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Primeiro: os benefícios previstos neste acordo coletivo só podem ser suprimidos por novo acordo coletivo prevendo tão supressão.

Assinado por:

Rafael Rodrigues

9E1F6D1D9C184EC...

SÓCIO : RAFAEL CALDAS FAGUNDES RODRIGUES
19 ENGENHARIA E TECNOLOGIA LTDA

Assinado por:

Fábio Giori Smarçaro

4FB31E9DF09046E...

DIRETOR PRESIDENTE: FÁBIO GIORI SMARÇARO

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA ESGOTO E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – SINDAEMA/ES