

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024 x 2025

Que fazem entre si o **Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto, e Meio Ambiente no Estado do Espírito Santo – SINDAEMA- ES**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o nº 28.164.382/0001-08 e no Cadastro de Entidades Sindicais sob o nº 29015/570, doravante denominado **SINDAEMA** e **BRK AMBIENTAL CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM S/A**, sociedade anônima de capital fechado, inscrita no CNPJ sob o nº 02.628.150/0001-70, com sede na Praça Alvim Silveira nº 1, Ilha da Luz, Cachoeiro de Itapemirim - ES, doravante denominada **BRK**, regido pelas cláusulas seguintes:

CAPÍTULO I – OBJETO, REAJUSTE e DATA BASE

Cláusula Primeira – DO OBJETO

1. O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem por objeto estabelecer entre a **BRK** e o **SINDAEMA**, que é o representante da categoria profissional, normas e procedimentos referentes à relação e organização do trabalho dos trabalhadores da empresa, conforme as cláusulas abaixo:

Cláusula Segunda – DO REAJUSTE SALARIAL

2. A partir de maio de 2024, a **BRK** reajustará os salários de seus trabalhadores com um percentual de 3,69% (três vírgula sessenta e nove por cento).

Cláusula Terceira – DA DATA BASE

3. Fica estabelecido a Data Base 1º de maio.

CAPÍTULO II - DOS BENEFÍCIOS

Cláusula Quarta – DOS BENEFÍCIOS

4. A **BRK** oferece aos trabalhadores que nela desempenham suas funções, os seguintes benefícios:

4.1 – DO PLANO DE SAÚDE - A **BRK** compromete-se a manter a inclusão de todos os seus trabalhadores e dependentes legais em Plano de Saúde nacional junto a Unimed.

4.1.1 - Os Funcionários podem optar por apartamento com acomodação individual, desde que pague a diferença de valor entre as duas acomodações. O valor a ser descontado para o

apartamento individual varia de acordo com a idade (tabela Unimed) e será descontado em Folha de Pagamento.

4.1.2 - Os valores utilizados pelos Funcionários neste plano serão descontados em folha de pagamento sempre respeitando o limite de 10% (dez por cento) do salário base do Funcionário, sendo que se o valor da utilização ultrapassar a 10% (dez por cento), a diferença será descontada no próximo mês.

4.1.3 - A **BRK** compromete-se a manter a inclusão de todos os aposentados, caso estes desejem permanecer com o Plano de Saúde junto a Unimed.

4.1.4 - Os valores das mensalidades dos beneficiários aposentados serão cobrados por meio de envio de fatura aos beneficiários pela própria operadora.

4.2 – DO PLANO ODONTOLÓGICO - Os trabalhadores da **BRK** terão direito a usufruir de Plano Odontológico de pré-pagamento através de convênio firmado entre a empresa e a **UNIODONTO**. Os procedimentos não cobertos pelo plano terão tabela de preço especial e serão custeados pelo Funcionário. O pagamento dos procedimentos não cobertos será feito diretamente na Uniodonto. A mensalidade do plano do Funcionário será custeada exclusivamente pela empresa. Existe a opção de inclusão facultativa dos dependentes, custeada pelo Funcionário.

4.3 – DO SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL - A **BRK** garantirá sem ônus para os trabalhadores, seguro de vida e acidentes pessoais com cobertura de 24 salários base do trabalhador na data do evento em caso de morte natural e 48 salários em caso de morte acidental.

4.3.1 - As coberturas acima são 100% custeadas pela empresa. O pagamento do prêmio será feito aos dependentes legais, inscritos no formulário de Adesão ao Seguro de Vida, que é preenchido pelos trabalhadores no ato da admissão.

4.3.2 - Existe a opção de Inclusão Facultativa do Cônjuge, “**custeada pelo trabalhador**”, que garante ao segurado 50% da indenização garantida ao titular. Para a adesão do cônjuge é necessário preencher o Termo de Adesão ao Seguro de Vida, na parte de Declaração.

4.3.3 - Em caso de falecimento do trabalhador, a área de Recursos Humanos da empresa deverá ser acionada para utilização da assistência funeral, nos limites da apólice, existindo a possibilidade de reembolso de despesas limitadas até o valor de **R\$ 7.000,00 (sete mil reais)**.

4.3.4 - Os profissionais da empresa têm a opção de escolherem e adquirirem outros seguros, integralmente por eles custeados, e, para isso, devem buscar as informações necessárias junto a área de Recursos Humanos.

4.3.5 – Os profissionais podem optar pela inclusão facultativa, “**custeada pelo trabalhador**”, da assistência funeral extensível aos filhos, pais e sogros, que garante cobertura desse benefício conforme cláusulas do contrato firmado junto a seguradora. Esse benefício será ofertado enquanto o contrato com a atual seguradora prestadora estiver vigente. Para esta adesão é necessário

preencher a proposta de Adesão ao Seguro de Vida Complementar, na área de Recursos Humanos

4.4 – DO VALE-ALIMENTAÇÃO/ REFEIÇÃO - A **BRK** compromete-se a manter o fornecimento do Vale-Alimentação ou Refeição para todos os seus trabalhadores, em quantidade de 22 (vinte e dois) ticket's mensais, cujo valor será reajustado em 4,1455% (quatro vírgula quatorze e cinquenta e cinco).

4.4.1 - Dessa forma, o valor facial de cada ticket será de R\$ 57,28 (cinquenta e sete reais e vinte e oito centavos), totalizando R\$ 1.260,16 (mil, duzentos e sessenta reais e dezesseis centavos) a partir de maio de 2024.

4.4.2 - Fica acordado que junto ao ticket normal, entregue no início do mês de dezembro, será concedido a todos os trabalhadores a entrega de 22 (vinte e dois) ticket's, como gratificação natalina.

4.4.3 – Para os menores aprendizes, cuja jornada de trabalho diária é igual a 4h, o valor facial de cada ticket, será proporcional, portanto o valor facial será de R\$ 28,64 (vinte e oito reais e sessenta e quatro centavos), totalizando R\$ 630,08 (Seiscentos e trinta reais e oito centavos).

4.4.4 - Para custeio parcial do benefício, a **BRK** poderá descontar de cada trabalhador 1% (um por cento) sobre o valor creditado a título de Vale Alimentação e ou Vale Refeição ou 0,5% sobre o salário-base do funcionário, prevalecendo o menor desconto para o funcionário.

4.4.5 - No caso de novas admissões ou de demissões, o trabalhador admitido ou demitido receberá quantidade de ticket proporcional ao número de dias trabalhados no mês da admissão ou da rescisão.

4.4.6 - O benefício do qual trata a presente cláusula não se incorporará ao salário do profissional, sob nenhuma hipótese.

4.4.7 - A **BRK** oferece a opção pela flexibilização do benefício. Anualmente, o Funcionário poderá optar pelo VALE ALIMENTAÇÃO (compra em supermercado) ou VALE REFEIÇÃO (utilização em restaurante). A opção será realizada no mês de janeiro de cada ano, de acordo com programação previamente divulgada. Independente da opção, o valor do benefício será o mesmo.

4.5 – DO VALE-TRANSPORTE - Para a aquisição do Vale-Transporte, a **BRK** participará dos gastos com o equivalente à parcela que exceder a 4% (quatro por cento) do valor do salário base do trabalhador, proporcionando redução do percentual previsto no art. 4º, Parágrafo único, da Lei 7.418/85.

4.5.1 - O valor correspondente ao Vale-Transporte não será descontado dos aprendizes.

4.5.2 - Em caso de perda ou quebra do cartão do Vale Transporte, o custeio da segunda via do mesmo será de responsabilidade do profissional que deu causa ao seu pedido.

4.6 - DO ABONO DE USUÁRIOS CONDUTORES - A BRK Cachoeiro, como forma de estímulo a que seus funcionários pratiquem condução segura fará um incentivo anual conforme segue.

4.6.1 - Esse incentivo de caráter não salarial aos trabalhadores condutores dos veículos da BRK Cachoeiro, durante seus respectivos turnos de trabalho, terá os valores definidos abaixo para cada condutor e, deverá ser pago anualmente até o último dia referente ao mês de março de 2025, considerando apuração anual de KM rodado por condutor.

4.6.2 - Para um valor apurado abaixo de 2000 KM rodados no ano haverá um incentivo de 50% e; Para apuração acima de 2000 KM rodados no ano haverá um incentivo de 100%.

4.6.3 - Dos benefícios:

(i) Condutores veículos leves será de R\$ 1.226,55 e;

(ii) Condutores veículos pesados será de R\$ 1.350,00.

4.6.4 - Em caso de apresentação de excesso de velocidade no sistema de monitoramento on-line de velocidade, será avaliado pela empresa eventuais penalidades e descontos aplicáveis ao funcionário, em alinhamento com as diretrizes de condução previstas nas normas internas da BRK. Para estes casos serão desconsideradas apurações fruto de eventuais inconsistências ou falhas de medição no sistema de telemetria.

4.6.5 - Em caso de ocorrência de infração no trânsito e/ou avaria do veículo, quando comprovada a culpa do funcionário, o valor necessário para o pagamento da multa e/ou reparo no veículo será descontado seguindo os critérios abaixo:

(i) Na primeira ocorrência será descontado até R\$1.000,00, a depender do valor do reparo da avaria;

(ii) Será considerado reincidência, caso em um período de 12 meses contados da anterior haja uma nova ocorrência, e para esta situação o valor de desconto do reparo do veículo será de até R\$2.000,00;

(iii) Em caso de multas de trânsito será descontado o valor integral da infração.

(iv) Caso a soma dos valores das multas e/ou das despesas exceda o valor do crédito de um ano, a diferença será registrada para desconto no crédito (se houver) do ano seguinte.

4.6.6 - Para todos os acidentes ocorridos será realizada uma averiguação e análise do acidente, por uma comissão, composta por: representante da CIPA, QSSMA, responsável pela Frota, líder imediato do funcionário envolvido, representante do Sindicato e eventuais indicações que a empresa julgar necessárias.

4.6.7 - Fica totalmente revogado os pagamentos a título de abono de usuários condutores nos termos previstos na ACT anterior, passando a valer a partir de então os termos supra.

4.6.8 - Para os condutores que até o dia 19/06/2024, período referente a reunião de negociação do ACT 2024/2025 junto ao sindicato, tiverem valores a serem descontados do Abono Motorista, que já excederam o limite de desconto definido para a primeira ocorrência (R\$1.000,00), o restante do valor será abonado pela empresa.

4.6.9 - Para competência referente ao abono usuário condutor do ano de 2024, considerando a renovação da Frota todos os funcionários elegíveis receberão o valor integral do benefício. A partir do exercício subsequente a aferição da quilometragem percorrida por cada funcionário será feita através do sistema de telemetria. Na ausência do sistema de telemetria serão utilizadas outras metodologias para aferição.

4.7 - BOLSA DE ESTUDO - A **BRK** fornecerá subsídio para especialização profissional através de Cursos de Pós Graduação *strictu* ou *latu sensu* nas seguintes situações:

4.7.1 - A BRK subsidiará até 50% do valor dos Cursos de Pós Graduação *strictu* ou *latu sensu*, em áreas de interesse da empresa, após análise e aprovação do Líder imediato e da Diretoria.

4.7.1.1 - Na avaliação do pedido do profissional, o Líder deve avaliar as características e condições de realização do curso, tais como: Conteúdo, carga horária, metodologia, corpo docente, duração, idoneidade da instituição, credenciamento do curso junto ao MEC etc., visando evitar a ocorrência de fatos que possam provocar prejuízos ao seu desenvolvimento pessoal e profissional.

4.7.2 - Para solicitar a ajuda de custo o trabalhador deverá ter no mínimo 02 (dois) anos de empresa. O Líder, após deixar previsão orçamentária, deverá enviar requerimento (padrão) à Diretoria da empresa, anexando material informativo do curso.

4.7.3 - Após aprovação, deverá ser preenchido o Termo de Compromisso pelo profissional com as seguintes condições:

- A. Permanência na empresa por um período de 2 (dois) anos ou reembolso dos valores subsidiados em casos de rescisão contratual, por qualquer motivo, exceto por demissão motivada ou imotivada por iniciativa da empresa.
- B. Comprovante de Frequência (quando o período for superior a 03 meses).
- C. Comunicar a empresa qualquer alteração no andamento do curso.
- D. Entregar certificado no final do curso na área de Recursos Humanos.
- E. Os trabalhos/projetos/monografia/tese desenvolvidos para conclusão do curso deverão ser referentes aos processos da **BRK**.
- F. Entregar uma cópia do projeto/monografia/tese, que poderá ser por meio eletrônico.
- G. Desistência - caso o trabalhador desista do curso, deverá reembolsar o valor subsidiado pela empresa.

4.7.4 - O profissional terá o prazo máximo de até 2 anos, após a conclusão do curso, para a entrega da monografia e do certificado. Depois disso, o subsídio será cancelado e o trabalhador deverá reembolsar a empresa.

4.7.5 - Caso a instituição não envie cobrança bancária para a empresa, o profissional deverá custear o pagamento, apresentar o comprovante de pagamento na empresa e solicitar reembolso.

4.7.6 - O profissional só poderá solicitar o benefício para uma nova pós-graduação e / ou especialização após 3 (três) anos da conclusão do curso anterior e após ter entregado todos os documentos do curso anterior (cópia do certificado/monografia/tese/projeto).

4.7.7 - O presente procedimento está disciplinado em norma corporativa.

4.8 – DO ADIANTAMENTO PARA RENOVAÇÃO DA CNH - A **BRK**, com objetivo de auxiliar aos trabalhadores motoristas usuários, quando da renovação da Carteira de Habilitação destes, adiantará o valor a ser pago ao DETRAN e descontará da remuneração do trabalhador, em 10 (dez) vezes.

4.8.1 – Em caso de rescisão do contrato de trabalho firmado entre as partes, antes do término do pagamento das parcelas acima discriminadas, este valor será descontado dos créditos do profissional.

4.8.2 – Para os funcionários que dirigem os caminhões da empresa, para realizarem suas atividades diárias e que são exigidos carteira de habilitação “C”, “D” e “E”, terão o exame Toxicológico custeado pela **BRK**.

4.8.3 Somente serão válidos aos profissionais considerados motoristas usuários quando da renovação da CNH ou da mudança de categoria, desde que seja necessário às suas funções.

4.9 - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL - A **BRK** se compromete a pagar o auxílio no valor de R\$ 590,75 (quinhentos e noventa reais e setenta e cinco centavos), para seus Funcionários que tenham filhos com necessidades especiais.

PARÁGRAFO ÚNICO

Serão considerados neste caso os portadores de limitação psicomotora, deficiente visual, deficiente auditivos, deficiente da fala ou deficiente mental devidamente comprovado por médico especialista e ratificado por médico indicado pela **BRK**. Não haverá limite de idade para pagamento deste benefício.

4.10 - MEDICAMENTOS EM CASO DE ACIDENTE DE TRABALHO - A **BRK** se compromete a pagar o medicamento que o trabalhador utilizará nos primeiros 30 (trinta) dias após o acidente, desde que este seja caracterizado como acidente de trabalho.

4.10.1 - O pagamento será realizado mediante a apresentação da receita médica com parecer do médico coordenador do PCMSO da empresa e nota fiscal do medicamento utilizado no tratamento.

4.11 - AUXÍLIO CRECHE - A **BRK** compromete-se a fornecer auxílio creche no valor de R\$ 394,00 (trezentos e noventa e quatro reais) para as mães Funcionárias que possuam filho com idade de até 60 meses.

4.11.1 – Para o recebimento deste auxílio, será necessário apresentação do comprovante de pagamento das mensalidades.

4.11.2 - O benefício será concedido após o retorno da licença maternidade.

4.12 - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA - A **BRK** disponibiliza a todos os seus Funcionários o Plano de Previdência Privada, com a finalidade de apoiar ao participante na formação de patrimônio.

Cláusula Quinta – DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS:

5. O Acordo de Participação nos Lucros e Resultados será acordado entre a BRK Ambiental Cachoeiro de Itapemirim S.A, Comissão de Empregados e Representante Sindical formalmente indicado pelo SINDAEMA-ES – Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado do Espírito, em documento específico, onde constam claras e definidas as suas regras.

CAPÍTULO III – DAS CLÁUSULAS GERAIS

Cláusula Sexta – DO TRABALHO NOS FERIADOS:

6. Os serviços prestados pelos trabalhadores nos feriados municipais, estaduais e federais serão remunerados com acréscimo de 100% sobre a hora normal, desde que não lhe seja concedida pela empresa uma folga compensatória.

Cláusula Sétima – DOS TRABALHADORES AFASTADOS

7. Todo trabalhador que for afastado por motivo de doença, e que já estiver recebendo o benefício previdenciário correspondente, deverá entrar em contato com a área de Recursos Humanos da **BRK**, até o dia 6 do mês subsequente ao vencido, ou em caso dessa data cair em feriado, no primeiro dia útil seguinte, para pagar, via depósito em conta da **BRK**, as despesas referentes aos benefícios concedidos pela empresa, tais como Plano de Saúde, Vale-Alimentação, Farmácia, ITA, etc.

7.1 - Caso o trabalhador afastado não compareça para a tomada do procedimento acima, será imediatamente suspenso o seu Vale-Alimentação.

7.2 - Ultrapassado período maior do que dois meses sem que o trabalhador afastado compareça na empresa para pagamento das despesas referentes aos benefícios concedidos pela empresa, serão cancelados o telefone celular, as associações a clubes recreativos e o cartão de adiantamento Farmácia;

7.3 - Tão logo o trabalhador quite o seu débito, o Vale-Alimentação será restaurado, obedecendo a data de pedido do crédito pela área de Recursos Humanos, e a sua consequente liberação, no mês subsequente.

7.4 - Caso tenham sido cancelados o telefone celular, as associações a clubes recreativos, e o cartão de adiantamento Farmácia, estes só serão restaurados após o retorno definitivo do profissional às suas atividades profissionais.

Cláusula Oitava - SOBREAVISO:

8. Serão pagos 30% (trinta por cento) da hora normal para cada hora de sobreaviso. Na eventualidade do empregado ser convocado para trabalhar dentro deste período, estas horas serão remuneradas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) se ocorrerem de segunda a sábado e com o acréscimo de 100% (cem por cento) se ocorrerem nos domingos e feriados.

PARÁGRAFO ÚNICO

As horas que forem remuneradas com os adicionais de 50% e 100% listado no caput desta cláusula, deixarão de ter a incidência do adicional sobreaviso.

Cláusula Nona – SISTEMA DE REGISTRO DO PONTO:

9. Mediante o presente acordo e com base na portaria MTE nº 373 de 25/02/2011, a **BRK** fica autorizada pelo Sindicato a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desta forma, a BRK Ambiental Cachoeiro de Itapemirim S.A. está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, objeto da Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009.

PARÁGRAFO ÚNICO

A BRK não exigirá a marcação de ponto no horário de almoço, porém deverá o empregado obedecer ao período estabelecido pela legislação vigente e artigo 71 e seus parágrafos da CLT.

Cláusula Décima – DAS COMPENSAÇÕES DE HORÁRIOS SEMANAIS

10 - Para regulamentação das **compensações de horários semanais** dos trabalhadores que trabalham somente em jornadas diurnas nas áreas administrativas, comercial, engenharia e operacional, far-se-á o seguinte: A sua jornada normal de trabalho terá um acréscimo diário limitado até 60 (sessenta) minutos sendo que soma desses acréscimos nos dias da semana, ou seja, de segunda-feira a sexta-feira, seja de 240 (duzentos e quarenta) minutos, igual a 4 (quatro) horas, que, complementando as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, servirão para compensar a folga desses trabalhadores nos sábados.

Cláusula Décima Primeira - DO BANCO DE HORAS

11.1 - A empresa poderá compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição, em outro dia, anterior ou posterior.

11.2 - As horas extras trabalhadas e compensadas não estarão sujeitas a qualquer acréscimo salarial ou remuneração.

11.3 - O Banco de Horas será sempre individual, para cada trabalhador, devendo ser instituído sob a forma de uma conta corrente. Nessa conta corrente serão registradas:

- a) a crédito do trabalhador, as horas extras trabalhadas, na base de hora normal e que serão consideradas no Banco de Horas para fins de compensação.
- b) a débito do trabalhador, as horas que a empresa dispensá-lo de trabalhar, na base de hora normal, para compensação das horas que forem levadas a crédito.

11.3.1 - As horas extras trabalhadas nos Domingos e Feriados não integrarão o Banco de Horas sendo pagas com os acréscimos devidos, conforme acordo coletivo de trabalho vigente, no entanto, as horas trabalhadas nos dias de sábado serão compensadas.

11.3.2 - Somente integrarão ao Banco de Horas as 02 (duas) primeiras horas realizadas após o fim da jornada diária normal. A partir daí não integrarão o Banco de Horas, sendo pagas com os acréscimos devidos, conforme acordo coletivo de trabalho vigente, com exceção daquelas trabalhadas em razão da Cláusula "DO TRABALHO NOS FERIADOS" e da Cláusula "SOBREAVISO", do presente acordo.

11.4 - Para efeito da compensação não serão considerados os dias de folgas por escala e feriados.

11.5 - Não será permitida a compensação em aberto, ou seja, sem que esteja previamente acordado entre empresa e trabalhador o dia e número de horas em que se compensará.

11.6 - Desde que previamente acordado, o saldo de horas a crédito poderá ser utilizado para a compensação nos dias intercalados entre feriados e fins de semana, em complemento ao início ou término das férias, licenças legais e/ou coletivas, saídas antecipadas ou outros.

11.7 - A hora noturna, para efeito de compensação eventual com hora diurna, será considerada pelo número de minutos legalmente previsto, ou seja, cada hora noturna de 52'30" será compensada com uma hora noturna equivalente, ou com uma hora diurna de 60'.

11.8 - As faltas injustificadas serão tratadas como ocorrência disciplinar, sujeitas aos descontos e penalidades previstos em lei.

11.9 - Os trabalhadores podem acompanhar o saldo e a movimentação dos débitos e créditos do seu Banco de Horas, no sistema.

11.10 - A empresa definirá o calendário das prováveis datas de compensação coletiva, confirmando no mínimo com 48:00 horas de antecedência: as datas, áreas e trabalhadores sujeitos à compensação.

11.11 - Em caso de rescisão de contrato sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo 2º do art. 59 da CLT, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, com o devido acréscimo, conforme acordo coletivo de trabalho vigente. O mesmo critério será aplicado nos casos de rescisão de contrato sem que tenha

havido a compensação das horas em débito. O valor destas horas será descontado na rescisão do contrato.

11.12 - O limite máximo de horas a ser creditado no Banco de Horas é de 44 (quarenta e quatro) horas. Atingindo este limite, o trabalhador terá 30 (trinta) dias corridos para autorizar as folgas. Findo este prazo, o saldo do trabalhador levado a crédito no Banco de Horas, não compensado em tempo hábil, será pago na folha de pagamento do mês subsequente, com o acréscimo de 50%

11.13 – O pagamento das horas citadas acima acarretará reflexos no D.S.R., férias normais, indenizadas e 13º salário.

11.14 - O limite máximo de horas a ser debitado no Banco de Horas é de 44 (quarenta e quatro) horas. Atingindo este limite, o trabalhador terá 30 (trinta) dias corridos para realizar as horas extras. Findo este prazo, o saldo do trabalhador levado a débito no Banco de Horas, não compensado em tempo hábil, será descontado na folha de pagamento do mês subsequente.

11.15 - Cada um dos profissionais da empresa deverá fazer, semestralmente, a sua opção por aderir ou não a esse Banco de Horas.

11.16 - Todo trabalhador que tiver saldo, positivo ou negativo, no Banco de Horas da empresa terá que zerá-lo nos meses de março e setembro.

11.16.1 - A área de Recursos Humanos, no prazo máximo de 30 (trinta) dias antes de se findar o tempo estabelecido nesse *caput*, deverá informar ao líder do trabalhador, para que este, no caso de saldo positivo opte em gozar as folgas ou receber o valor das horas trabalhadas, ou no caso de saldo negativo, regularize a situação.

11.16.2 - O profissional poderá requerer a transformação de saldo do Banco de Horas em folgas, a qualquer tempo, desde que previamente negociado com o seu líder imediato e a gerência da área.

11.16.3 - Não será permitido o adiantamento do recebimento dos valores das horas trabalhadas, constante em Banco de Horas antes dos períodos acima determinados.

11.16.4 - No caso de trabalhador que trabalhe em escala, sua inclusão e exclusão do Banco de Horas será automática, de acordo com a sua opção semestral, na medida em que trabalhe um mês no revezamento e outro não.

Cláusula Décima Segunda - DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS DOS TREINAMENTOS:

12.1 - Com o objetivo de melhor organizar a relação entre a empresa e os trabalhadores, no que se refere às horas dispendidas por estes últimos em treinamentos, visitas técnicas, palestras e seminários, ministradas ou não pelos trabalhadores e/ou participação em eventos representando a empresa, as partes através do presente acordo, têm justo e acertado a forma de compensação dessas horas, nos termos abaixo:

12.2 - Para todos os sentidos, ao se usar, neste documento a palavra treinamento, estar-se-á também se referindo a visitas técnicas, palestras e seminários, ministradas ou não pelos

trabalhadores, participação em eventos representando a empresa, visitas a escolas públicas ou particulares, associações de moradores, instituições representativas da sociedade civil, etc.

12.3 - As horas de treinamento **obrigatório** sobre conhecimentos aplicáveis ao negócio da empresa, realizadas durante o horário normal de trabalho contratual, dentro das dependências da empresa, serão remuneradas sem acréscimo sobre a hora normal e não serão consideradas como horas extras ou prorrogação de jornada de trabalho.

12.4 - As horas de treinamento **obrigatório** sobre conhecimentos aplicáveis ao negócio da empresa, realizadas além do horário normal de trabalho contratual, dentro ou fora das dependências da empresa, inclusive os períodos referentes aos traslados, não serão considerados como horário a disposição do empregador nos termos do art. 4º da CLT, *in fine*, não serão consideradas como horas extras ou prorrogação de jornada de trabalho, mas serão lançadas como crédito no Banco de Horas do profissional, exceto os trabalhadores que cumprem escalas de revezamento, no qual a partir de 2013 as horas excedentes a sua jornada serão consideradas como horas extras.

12.5 - As horas de treinamento **não obrigatório**, disponibilizado aos empregados interessados pela empresa, se fora do horário de trabalho contratual, não serão remuneradas como horas de trabalho normais ou extraordinárias, uma vez que tal atividade não caracteriza labor do empregado.

12.6 - As horas de treinamento **não obrigatório** que forem dispendidas fora do horário normal de trabalho contratual, por iniciativa do empregado na forma de atualização ou para busca de novos conhecimentos, independentemente de serem ou não aplicáveis na sua função profissional, não serão remuneradas como horas de trabalho normais ou extraordinárias, uma vez que tal atividade não caracteriza labor do empregado.

12.7 - No caso da empresa, por mera liberalidade, autorizar que um de seus profissionais faça um curso **não obrigatório** por iniciativa do empregado na forma de atualização ou para busca de novos conhecimentos, independentemente de serem ou não aplicáveis na sua função profissional, durante o horário normal de trabalho contratual, mas fora das dependências da empresa, esse período será remunerado como horário normal, sem acréscimos, caso o profissional não esteja no Banco de Horas, ou então será descontado do mesmo.

Clausula Décima Terceira - DAS ESCALAS DE REVEZAMENTOS

13.1 - Cumprirão **escalas de revezamentos** os trabalhadores da **BRK** que laboram em Distribuição de água, Coleta de esgoto, Manutenção eletromecânica, ETE e na Macromedição. Estes trabalhadores exercerão, a partir de novembro/2016, as seguintes escalas de revezamento:

- Escala de trabalho: trabalhar dois dias, com carga horária de 10h e intervalo de 01h ou 02h para refeição; folgar dois dias, conforme **ANEXO I**.

- Como haverá redução de 1h de trabalho, por dia, em relação a escala 12 por 36 horas, essas horas farão parte de um banco de horas específico do Funcionário, totalizando 15h negativas por mês.
- As horas negativas do banco de horas serão abonadas mensalmente, em caso de resultado positivo de todos os indicadores que monitoram tempo de atendimento de serviços.
- Essa escala poderá ser alterada a qualquer momento, em caso de resultados não satisfatórios dos indicadores que monitoram tempo de atendimento de serviços, neste caso as horas negativas do banco de horas serão abonadas.
- Em caso de resultados não satisfatórios, a empresa poderá aplicar outra escala de trabalho mediante prévia apresentação aos funcionários e Sindicato.

13.2 - Nas ETAs dos distritos, os trabalhadores exercerão escalas de revezamento 6 por 2 dias, com horário de 7h às 16:20 e com duas horas para refeição.

13.3 – Os trabalhadores da **BRK** que laboram na ETA Sede, farão a seguinte escala de revezamento de trabalho:

- Escala de trabalho: trabalhar 10 horas, folga 24 horas, trabalha 10 horas e folga 48 horas, e intervalo de 02h para refeição. **ANEXO II.**

13.4 - Os inícios e términos dos horários de trabalho e os intervalos para refeição, para os trabalhadores em escalas de revezamentos das áreas acima citadas, serão informados aos funcionários sempre com antecedência através de quadros de aviso. Esses quadros poderão ser alterados quanto a horas para inícios e términos, sem alteração do número de horas de cada jornada.

13.5 - Os intervalos interjornadas de revezamentos de todas as áreas acima citadas podem também ser verificados nos quadros mencionados no item acima.

Clausula Décima Quarta - TROCA DE ESCALA

A BRK entende que a troca de escala, quando solicitada pelos funcionários, poderá ocorrer seguindo alguns critérios, descritos abaixo:

14.1 - Ter pedido expresso do empregado solicitante, com sua assinatura, indicando o motivo para a troca, bem como a anuência expressa do funcionário que irá cobrir a falta do solicitante.

14.2 - Os pedidos de alterações de escalas devem se limitar a dois por ano, por funcionário.

14.3 - Os dias trabalhados pelo empregado que irá cobrir o solicitante não podem exceder o número máximo legal de horas trabalhadas (44 horas semanais), devendo ser resguardado o descanso semanal.

14.4 - A folga do empregado que cobrir o solicitante deverá ser promovida no mesmo mês do trabalhado.

14.5 - A solicitação da troca de escala deve ser feita com antecedência mínima de 15 dias.

14.6 - A solicitação deverá passar pela aprovação do líder, que poderá liberar ou não, de acordo com as demandas operacionais da área.

Cláusula Décima Quinta – DA ESCALA DE PLANTÃO PARA LÍDERES

15.1 - Haverá também para os gerentes, coordenadores, supervisores, encarregados e técnico de segurança uma **escala de plantão de finais de semana e feriados**.

15.2 - A compensação do dia trabalhado será definida na própria escala de plantão.

Clausula Décima Sexta – DA ESCALA DE PLANTÃO PARA APOIO AO LÍDER PLANTONISTA

16.1 - Os assistentes administrativos da área operacional e comercial participarão das escalas de plantão de feriados e finais de semana, nos seguintes horários:

Sábado: 1 (um) trabalhador no horário de 07h às 11h e após das 12h às 16h48;

1 (um) trabalhador no horário de 9h30 às 12h e após das 13h às 19h18;

Domingos e Feriados: 1 (um) trabalhador no horário de 07h às 11h e após das 12h às 16h48.

16.2 - O plantonista tem como função dar apoio ao Líder Plantonista, no atendimento ao cliente e em tudo o que lhe for determinado executar, dentro do escopo de suas funções.

16.3. A compensação do dia trabalhado será definida na própria escala de plantão, desde que não existam outros impedimentos legais, podendo ser estabelecida a folga para os plantonistas do sábado após o dia trabalhado.

Clausula Décima Sétima – DO ADICIONAL OPERADORES DE ETA

17 - Os operadores de ETA trabalharão em turno ininterrupto de trabalho e, em razão disso, receberão um adicional de 15% (quinze por cento) sobre o salário base.

Cláusula Décima Oitava – LICENÇA MATERNIDADE

A **BRK**, garante às empregadas, Licença-Maternidade de 120 dias, sem prejuízo de sua remuneração, conforme preceitua a Lei 11.770, de 09 de setembro de 2008. A empresa, por sua liberalidade, concederá a prorrogação de 60 dias na licença maternidade totalizando 180 dias e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal, considerando que:

18.1 - A prorrogação da licença maternidade poderá ser solicitada pela empregada até o final do primeiro mês após o parto.

18.2 – Nesse período de prorrogação já estará contemplado a licença amamentação.

18.3 - Caso dentro desse período a funcionária tiver que tirar férias para que não haja dobra, a licença será suspensa para que haja o gozo das férias e retomada ao seu final.

18.4 - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sendo que o descumprimento destas

condições implicará a perda do direito à prorrogação, salvo nos casos de contrato de trabalho simultâneo firmado previamente ao início da licença maternidade.

18.5 - Fica mantida a estabilidade da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Cláusula Décima Nona – DA AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO

19 - Os trabalhadores da **BRK**, cientes que a empresa possui convênios e parcerias firmadas com o benefício para cartão Farmácia, Plano de Saúde, Seguro (Mensalidade Cônjuge), Vale alimentação ou refeição, Clube de Recreação, Consignação, Ligações Telefônicas particulares que excedam o limite mensal autorizado pela empresa e utilização da Telefonia Celular (aparelho e tarifas) do Plano Corporativo; UNIODONTO (Mensalidade Dependentes), Adiantamento do Valor da Renovação da CNH, etc., além de quaisquer outros benefícios em co-participação que venham a ser criados ou instituídos, autorizam que sejam efetuados em folha de pagamento, mensalmente toda utilização feita ou autorizada por si ou por seus dependentes.

19.1 - Os trabalhadores autorizam ainda, nos termos do art. 462, parágrafo 1º da CLT, a empresa efetuar em folha de pagamento, bem como de outras vantagens que tiver direito, desconto para cobrir danos e prejuízos causados por dolo, imperícia, imprudência ou negligência no desempenho de suas funções.

Cláusula Vigésima - DOS PAGAMENTOS AOS FUNCIONÁRIOS

20 - Todo e qualquer pagamento de benefícios constantes desse Acordo Coletivo, além de adiantamentos salariais particulares, será feito exclusivamente no final de cada mês através de depósito bancário na conta do profissional, juntamente com o salário daquele período.

Cláusula Vigésima Primeira - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT PELO SINDICATO:

21 - As homologações dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos funcionários sindicalizados ou que destinem o pagamento do imposto sindical ao Sindaema serão realizadas com o acompanhamento do representante do Sindicato que exercerá todas as prerrogativas necessárias para garantir o direito dos trabalhadores (assinar, calcular, ressalvar, entre outras prerrogativas que se fizerem necessárias).

Cláusula Vigésima Segunda – DA ELEIÇÃO DE DELEGADO DE BASE:

22 - Dentre os trabalhadores da **BRK** poderão ser eleitos livremente Delegados Sindicais, na proporção de 1 (um) delegado para cada 50 (cinquenta) trabalhadores, com os direitos e deveres estabelecidos pela legislação trabalhista em especial.

Cláusula Vigésima Terceira: FILIAÇÃO E DESFILIAÇÃO:

23 - A BRK aceitará pedidos de filiação ou desfiliação somente por meio de ofício emitido pelo SINDAEMA, encaminhado a área de RH da empresa, ou seja, o funcionário deverá solicitar a filiação ou desfiliação ao sindicato e este, por sua vez, encaminha a empresa.

23.1 - A BRK encaminhará a relação nominal dos funcionários sindicalizados até o 20º dia do mês subsequente ao desconto.

Cláusula Vigésima Quarta – DA DISPONIBILIZAÇÃO DOS ACORDOS COLETIVOS:

24 - A BRK se compromete a manter disponibilizada na rede interna de computadores, com acesso facilitado a todos seus trabalhadores cópia dos Acordos Coletivos.

Cláusula Vigésima Quinta – DISPOSIÇÕES GERAIS:

25 - A BRK liberará os trabalhadores eleitos em assembleia para representá-los em comissão de negociação (ACT e PLR), para realização de curso de formação, capacitação, oferecido pelo SINDAEMA, desde que previamente comunicado e acordado com a empresa.

Clausula Vigésima Sexta - DA VIGÊNCIA:

26 - O presente acordo terá vigência a partir da presente data, com efeitos retroativos à 01º de maio deste ano, terminando em 30 de abril do ano 2025.

Por estarem de comum acordo, firmam o presente em 3 (três) vias de igual teor e validade.

Cachoeiro de Itapemirim – ES, 17 de Julho de 2024.

DocuSigned by:
FÁBIO GIOPI S MARÇARO

4FB31E9DF09046E...

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente no Estado do Espírito Santo - SINDAEMA-ES

CNPJ nº 28.164.382/0001-08

CES nº 29015/570

DocuSigned by:
Vinicius Cristiane Barbosa

56B89FB40D6343E...

DocuSigned by:
Marcos Roberto Mendonça Nogueira

4A48CC325E34464...

BRK

CNPJ nº 02.628.150/0001-70

DS
FGS

DS
VCB

DS
M-RMN

ANEXO I – Exemplo de Escala de Revezamento Distribuição de Água, Coleta de Esgoto, Macromedição e Manutenção
Eletromecânica

ESCALA DE REVEZAMENTO ÁREA OPERACIONAL - DIST. DE ÁGUA, COLETA DE ESGOTO, MACROMEDIÇÃO E MANUT. ELETROMECÂNICA																																																
						Mês \ Ano																																										
Placa	Rota	Matr	Funcionário	Matr	Funcionário	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S					
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
Veículo 1	x	xx	Funcionário 1	xx	Funcionário4	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1				
Veículo 1	x	xx	Funcionário 2	xx	Funcionário5	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	1
Veículo 1	x	xx	Funcionário 3	xx	Funcionário6	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1	X	X	1	1		
FOLGA - X																																																
JORNADA 1 - 07:00 as 12:00 e 13:00 as 18:00						FÉRIAS - F																																										

ANEXO II – Exemplo de Escala de Revezamento da ETA Sede.

ESCALA DE REVEZAMENTO ÁREA OPERACIONAL - ETA DE CACHOEIRO																																
Mês / Ano																																
Funcionário	Matr	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Funcionário 1	XX	1	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Funcionário 2	XX	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X
Funcionário 3	XX	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X
Funcionário 4	XX	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X
Funcionário 5	XX	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X
Funcionário 6	XX	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1
Funcionário 7	XX	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2
Funcionário 8	XX	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3	X	X	1	3
Funcionário 9	XX	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4	X	X	2	4
<p>JORNADA 1 - 06:00 às 10:00 e de 12:00 às 18:00</p> <p>JORNADA 2 - 07:00 às 12:00 e de 14:00 às 19:00</p> <p>JORNADA 3 -18:00 às 22:00 e de 00:00 às 06:00</p> <p>JORNADA 4 -19:00 às 00:00 e de 02:00 às 07:00</p> <p>FÉRIAS - F FOLGA - X</p>																																