

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SRT00186/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/06/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020506/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46000.003382/2011-95
DATA DO PROTOCOLO: 09/06/2011

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

E

ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A, CNPJ n. 38.059.846/0001-70, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DURAIS VOGADO BARRETO; 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 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2012 e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Serviços, Trabalhadores em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza, Manutenção e Instalação de Vias e Logradouros Públicos e Privados, Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Colocação e Administração de Mão de Obra e Temporários.**, com abrangência territorial em **AC, AL, AM, AP, BA, CE, DF, ES, GO, MA, MG, MS, MT, PA, PB, PE, PI, PR, RJ, RN, RO, RR, RS, SC, SE e TO.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2011 (dois mil e onze) até 30 (trinta) de abril 2012 (dois mil e doze) os salários de admissão serão fixados nos seguintes pisos salariais de categoria:

Auxiliar de Produção, jornada de 8 (oito) horas - R\$ 580,35 (quinhentos e

oitenta reais e trinta e cinco centavos);

Demais Funções jornada de 08 (oito) horas R\$ 627,05 (seiscentos e vinte sete reais e cinco centavos).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A Empregadora concederá, em 01 de maio de 2011, reajuste salarial para todos os empregados, de acordo com o escalonamento por faixa salarial, cujos salários estejam acima do piso mencionado na cláusula PISO SALARIAL, não incidindo sobre o salário já reajustado pelo novo piso salarial.

FAIXA SALARIAL	%REAJUSTE
Salários de R\$ 627,05 até R\$ 2.550,00	5% (cinco por cento)
Salários de acima de R\$ 2.550,01	3% (três por cento)

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O pagamento dos salários será efetuado até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês. Quando o dia 25 (vinte e cinco) coincidir com dia não útil, o mesmo será realizado no dia útil imediatamente posterior.

Remuneração DSR

CLÁUSULA SEXTA - TRABALHO EM DIAS DESTINADOS AO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Havendo trabalho por 7 (sete) dias de forma contínua, o empregado gozará folga imediata de 36 (trinta e seis) horas. Trabalhando em feriados ou em dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado, esses dias serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), a título de dobra.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empregadora, quando da opção dos empregados pelo uso de benefícios custeados de forma partilhada, fica autorizada a descontar, nos salários dos trabalhadores, as respectivas participações no custeio desses benefícios.

Parágrafo Único
LIGAÇÕES TELEFÔNICAS PARTICULARES

Os empregados, quando for de seu interesse, poderão requerer senha exclusiva para a realização de ligações particulares, ficando a critério da Empregadora a sua concessão. Nesse caso, o empregado deverá autorizar expressamente o débito em sua folha de pagamento.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - REFLEXOS DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A Empregadora fará incidir a média do número físico de horas extras e do adicional noturno, considerando a média apurada nos últimos 12 (doze) meses, habitualmente trabalhados, no Descanso Semanal Remunerado, férias, 13º salário e parcelas rescisórias.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DA 1ª(PRIMEIRA) PARCELA DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO

A primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será efetuada, de forma adiantada, junto com o pagamento das férias de janeiro a maio, desde que assim seja requerido pelo empregado, com antecedência de 60 (sessenta dias) ao início da mesma. Não havendo o requerimento, a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será efetuada junto com o pagamento do salário do mês de maio. Aos funcionários admitidos à partir de 1º de junho, a parcela do 13º salário será efetuada no pagamento do mês de Novembro.

Parágrafo Único
FÉRIAS INICIADAS EM DEZEMBRO

Quando o período de gozo das férias tiver início no mês de Dezembro e término no mês de Janeiro, (desde que a contagem seja de 1(um) ano adquirido), a Empregadora a seu critério, poderá conceder o adiantamento do 13º salário do ano juntamente com o adiantamento das férias, desde que assim seja requerido pelo empregado.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO PARA EMPREGADOS

Fica garantida a gratificação de R\$ 87,59 (oitenta e sete reais e cinquenta e nove centavos), para os empregados que recebiam o benefício no valor de R\$ 81,10 (oitenta e um reais e dez centavos).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O empregado que trabalhar entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia até às 5 (cinco) horas do dia seguinte, receberá a título de adicional noturno, um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, proporcional à quantidade de horas efetivamente cadastradas na jornada de trabalho.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - PLR

Os empregados participarão do programa de PLR, nos termos convencionados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TIQUETE

A Empregadora concederá aos seus empregados, tíquete para refeição e/ou alimentação fornecido por empresas administradoras de sistemas de refeições convênio, credenciados junto ao Programa de Alimentação do Trabalhador PAT.

Parágrafo Primeiro

VALORES DOS TÍQUETES

O valor facial do tíquete será de R\$ 15,02 (quinze reais e dois centavos) sendo fornecidos 22 (vinte e dois) tíquetes por mês para todos os empregados, exceto para os que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, que pela forma especial do contrato receberão R\$ 9,34 (nove reais e trinta e quatro centavos) por dia trabalhado, independentemente da duração de sua jornada diária. Já aqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 11,25 (onze reais e vinte e cinco centavos) por dia trabalhado. Os empregados contratados a partir de 1º de Maio de 2011, e que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, pela forma especial de contrato receberão R\$ 5,83 (cinco reais e oitenta e três centavos) e àqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 4,32 (quatro reais e trinta e dois centavos).

Parágrafo Segundo

FORMA DE DISTRIBUIÇÃO

Os tíquetes referidos no caput poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados. Entretanto, havendo dificuldade de aceitação normal pelos estabelecimentos conveniados, o cartão será revertido para tíquete refeição.

A empregadora poderá flexibilizar o fornecimento total ou parcial do valor devido em vales refeição, na forma de vales alimentação, desde que requerido pelo empregado e que não tenha o funcionamento de restaurantes no local de trabalho.

Parágrafo Terceiro

PROPORCIONALIDADE DO RECEBIMENTO

Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados. O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença faz jus ao tíquete, por prazo de 15 (quinze) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Quarto

FINALIDADE DO TÍQUETE

O auxílio de que trata esta cláusula, não terá natureza remuneratória e não integra a remuneração, sendo utilizados para ressarcimento de despesas com aquisição de refeições em estabelecimentos onde sejam aceitos, de acordo com a legislação do PAT □ Programa de Alimentação ao Trabalhador.

Parágrafo Quinto

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO

Os trabalhadores participarão do custeio de 20% do valor recebido, conforme limite previsto na Lei n.º 6.321/76.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CESTA ALIMENTAÇÃO

A Empregadora manterá a Cesta Alimentação, reajustados no valor facial pelo mesmo índice aplicado aos tíquetes, para os empregados que habitualmente já dispunham do benefício, anteriormente ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro

**CESTA ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADA EM LICENÇA
MATERNIDADE E EMPREGADO EM FÉRIAS**

O auxílio Cesta Alimentação é extensivo à empregada que se encontre em gozo de licença maternidade e aos empregados em gozo de férias que já dispunham do benefício anteriormente ao Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Segundo

CESTA ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADO AFASTADO

O empregado afastado por acidente do trabalho ou doença faz jus à Cesta

Alimentação, por prazo de 15 (quinze) dias, contados do primeiro dia de afastamento do trabalho.

Parágrafo Terceiro

FORMA DE DISTRIBUIÇÃO

O auxílio Cesta Alimentação referido no caput poderão ser, também, substituídos por cartão eletrônico, com a disponibilidade mensal na forma prevista no caput desta cláusula, nas localidades em que esse meio de pagamento seja normalmente aceito pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte à residência, a Empregadora pagará aos empregados, cuja a jornada de trabalho termine entre 00:00 h. e 06:00 h., ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 55,16 (cinquenta e cinco reais e dezesseis centavos).

O empregado deverá efetuar os referidos pagamentos mensais, diretamente ao meio de transporte utilizado, sendo válido para comprovação, a declaração trimestral assinada pelo funcionário, informando que utilizou o valor como reembolso das despesas com o transporte alternativo para a residência nos horários entre 00:00 h. e 06:00 h.

Parágrafo Primeiro

FINALIDADE DA AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Este pagamento tem o objetivo de compensar a dificuldade de transporte coletivo neste horário, razão pela qual não se estende a outros deslocamentos fora do horário noturno. Portanto, o auxílio para deslocamento noturno não integrará o salário dos que a perceberem.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

A Empregadora fornecerá a seus empregados vale transporte, conforme dispõe a Lei n.º 7.418/85 para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo Primeiro

EXERCÍCIO DO DIREITO PARA RECEBIMENTO

Para que o vale-transporte seja fornecido, cabe ao empregado informar à Empregadora, anualmente, por escrito:

I - seu endereço residencial;

II - os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo Segundo

FALTA DE ATUALIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO

Sempre que ocorrer mudança do endereço residencial ou dos serviços e meios de transporte adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa, o empregado deverá atualizar esses dados junto a Empregadora, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Parágrafo Terceiro

USO INADEQUADO

O beneficiário se compromete a utilizar o vale-transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa. A declaração falsa ou o uso indevido do vale-transporte constituem FALTA GRAVE, passível de dispensa por justa causa.

Parágrafo Quarto

FORMAS DE CONCESSÃO

Se verificada a impossibilidade de aplicação do vale-transporte, será estabelecida, a critério da empresa, forma alternativa de sua concessão.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CUSTEIO EDUCACIONAL

Ocorrendo participação da Empregadora no custeio de formação de seus empregados, e ocorrendo pedido de demissão ou demissão por justa causa, durante o curso e/ou até igual período do curso após sua conclusão, o mesmo devolverá à Empregadora o valor do investimento. A Empregadora fica autorizada a realizar o referido desconto nas parcelas rescisórias, servindo o acordo como título executivo extrajudicial para esse fim.

Parágrafo Primeiro

CONDIÇÕES DO CUSTEIO

A participação da Empregadora na formação profissional de seus empregados fica condicionada à frequência de 80% de horas-aula durante o curso e aproveitamento de 70%.

Parágrafo Segundo

NATUREZA DO BENEFÍCIO

O benefício denominado custeio educacional, em hipótese alguma integrará o salário do empregado, podendo ser alterado ou descontinuado, a qualquer tempo, de acordo com a conveniência da empresa.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE

A Empregadora concederá a seus empregados o benefício seguro saúde (básico) ou plano de saúde (básico) após finalizado o período de experiência (90 dias), sendo que o empregado optante pelo seguro saúde ou plano de saúde poderá participar com 50% do valor do mesmo.

Parágrafo Primeiro

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NA MODALIDADE DE CO-PARTICIPAÇÃO

Os empregados participarão na modalidade de Co-Participação em relação a utilização do Seguro Saúde (fator moderador), nas seguintes proporções:

- Consulta em Consultório: R\$ 10,00
- Consulta em Pronto Socorro: R\$ 15,00
- Exames Básicos: R\$ 3,00
- Exames Especiais R\$ 20,00
- Procedimentos Ambulatoriais Básicos: R\$ 5,00
- Procedimentos Ambulatoriais Especiais: R\$ 20,00

Parágrafo Segundo

AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO

Poderá o empregado optar por um dos planos previstos na Apólice do Seguro Saúde oferecido pela Empregadora. Nesse caso, a opção deverá ser de forma expressa, ficando a critério da Empregadora, sua concessão ou não. A diferença financeira resultante dessa alteração correrá exclusivamente por conta do empregado.

Parágrafo Terceiro

EXTENSÃO DO BENEFÍCIO PARA OS DEPENDENTES

Para os dependentes do empregado será descontado inicialmente a mesma quantia prevista para o empregado titular, independente da opção (Enfermaria ou Quarto). Poderá o empregado incluir novos dependentes no plano empresarial, desde que faça requerimento expresso e reembolse a Empregadora das despesas advindas dessa adesão.

Parágrafo Quarto

DEPENDENTES BENEFICIADOS

Os dependentes beneficiados com o plano de saúde são:

- I - cônjuge civilmente casado (a) com o (a) empregado (a);
- II - companheira, que comprove essa condição com a apresentação de Declaração de União Estável reconhecida em cartório;
- III - o(a) filho(a) nascido(a) ou não da relação de casamento, inclusive o(s) adotado(s), solteiro(s) até 21 (vinte e um) anos completos ou até 24 (vinte e quatro) anos completos, no caso de estarem cursando nível superior, sem renda própria.

Parágrafo Quinto

SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE

Em caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, fica garantida a concessão do benefício pelo prazo de 180 dias.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

A Empregadora concederá auxílio funeral ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes e ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, no valor de R\$ 549,68 (quinhentos e quarenta e nove reais e sessenta e oito centavos). Em qualquer das situações, será exigível a apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

Parágrafo Único

DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES

Considera-se como dependente do empregado aquele previamente cadastrado junto ao Programa de Assistência Médico-Hospitalar da Empregadora.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

Para ressarcimento de despesas com a vigilância e assistência de seus filhos até que os mesmos completem 6 anos e 11 meses de idade, será efetuado um pagamento para todos os empregados que detenham, de forma comprovada, a guarda de filhos. O benefício terá o valor de R\$ 92,44 (noventa e dois reais e quarenta e quatro centavos) por filho, com idade de 0 a 6 anos e 11 meses.

Caberá ao empregado efetuar os referidos pagamentos mensais, diretamente às creches ou da pessoa física que cuidar da criança. Os documentos exigíveis quando solicitado a comprovação são:

- a) certidão de nascimento do filho e
- b) declaração mensal de próprio punho, afirmando da utilização do valor como reembolso dos pagamentos a creches ou a pessoa física que ficou responsável por cuidar da criança.

Parágrafo Primeiro

FINALIDADE DO AUXÍLIO CRECHE

Este ressarcimento tem o objetivo de compensar os pagamentos efetuados pelos empregados para a guarda sob vigilância e assistência de seus filhos até que os mesmos completem 6 anos e 11 meses de idade, e durante este período apenas. Este pagamento não integra o salário para qualquer fim.

Parágrafo Segundo

PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS

Fará jus a auxílio especial de 7% (sete por cento) sobre o piso salarial da categoria, independentemente de comprovação de despesas, empregado que tenha filho comprovadamente portador de deficiência física ou mental, não havendo teto etário para o benefício.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A Empregadora continuará a manter o ônus do prêmio do seguro de vida em grupo para todos os seus empregados, que será regulamentado pelas condições da empresa seguradora, previstas em Apólice de Seguro. Os capitais segurados são de 40 (quarenta) vezes o salário nominal do empregado, limitado ao máximo de R\$ 430.000,00 (quatrocentos e trinta mil reais) para os salários iguais ou superiores a R\$ 10.750,00 (dez mil setecentos e cinquenta reais), nas garantias de Morte Natural, Morte Acidental, Invalidez Permanente, Total ou Parcial, por Acidente.

Parágrafo Primeiro **EMPREGADOS SEGURADOS**

São considerados seguráveis os empregados da ATP S.A. que se encontrem em plena atividade de trabalho e perfeitas condições de saúde.

Parágrafo Segundo **INVALIDEZ**

Se a invalidez for parcial, a indenização será calculada proporcionalmente ao grau de invalidez, de acordo com a apólice do seguro de vida.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A Empregadora pagará aos empregados a diferença existente entre o benefício e o salário-base percebido no mês de afastamento, entre o 16º dia até o 60º dia após o afastamento.

Parágrafo Primeiro **VALOR DO BENEFÍCIO**

Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga em valores estimados. Ocorrendo diferenças a maior ou a menor, estas deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Segundo **DATA DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO**

O pagamento da complementação prevista no *caput* será efetuado nas datas previstas para o pagamento de salários, observando-se os mesmos critérios previstos na Cláusula DATA DO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS.

Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ADMISSÃO APÓS A DATA BASE

O salário dos empregados admitidos após a data base e até a vigência deste Acordo Coletivo, à exceção do contrato de experiência, terá como referência o salário de funções idênticas preexistentes na Empregadora, quando houver, descontadas as vantagens pessoais e de antiguidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

A Empregadora dará preferência à seleção interna para o preenchimento de suas vagas funcionais, desde que sejam atendidos os requisitos necessários do perfil funcional desejado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por mais 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SALÁRIO DE INGRESSO

Na contratação de empregados, a título de experiência, as empregadoras pagarão o piso salarial das funções previstas nas cláusulas CONTRATO DE EXPERIÊNCIA do presente Acordo Coletivo de Trabalho acrescido exclusivamente de tíquete refeição e vale transporte, observadas as disposições das que tratam deste assunto.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as homologações de rescisões contratuais serão realizadas na **FENASCON**, ou Superintendência Regional do Trabalho - SRTs.

Parágrafo Primeiro

HOMOLOGAÇÕES OBRIGATÓRIAS

Estão, obrigatoriamente, sujeitas à homologação as rescisões dos Contratos de Trabalho com mais de 01 (um) ano de vigência.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de Contrato de Trabalho por demissão sem justa causa, o

aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

- 1) Será expresso o contra-recibo, indicando se trabalhado e/ou indenizado;
- 2) Quando do recebimento do aviso, o empregado declarará expressamente a modalidade de redução da jornada, se diária ou semanal, e quando ocorrerá a mesma;
 - 2.1) A redução da jornada, em 02 (duas) horas diárias, poderá ocorrer tanto no início ou no fim da jornada de trabalho;
 - 2.2) Em face à redução da jornada de trabalho, as Empregadoras que compensam o sábado terão uma redução da hora diária, no período do aviso prévio, de 2 (duas) horas e 24 (vinte e quatro) minutos, correspondente ao sábado compensado;
 - 2.3) Optando empregado em desistir da jornada diária, poderá dispor de 7 (sete) dias corridos no curso do aviso;
- 3) Caso haja impedimento da realização do trabalho durante o aviso, o mesmo será transformado em aviso prévio indenizado independentemente das demais sanções legais;
- 4) Se o empregado comprovar, de forma escrita, iminente admissão noutra emprego, será garantido o imediato desligamento;
- 5) O empregado demitido, sem justa causa, com mais de 50 (cinquenta) anos, terá direito a um abono correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário, a ser pago juntamente com as verbas rescisórias, independente do aviso prévio ser indenizado ou trabalhado.

Parágrafo único

AVISO PRÉVIO INDENIZADO

A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei 7.238/84, em decorrência da projeção do aviso prévio, será paga aos empregados demitidos no mês de abril, ainda que seja com aviso prévio indenizado.

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS

A Empregadora compromete-se a estimular a contratação de portadores de deficiências, para o preenchimento de vagas, excluído o critério do item PREENCHIMENTO DE VAGAS.

Relações de Trabalho Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE PENALIDADES DISCIPLINARES

O empregado punido com advertência, suspensão e/ou dispensa sob alegação de justa causa, deverá ser comunicado, por escrito e mediante contra-recibo, dos motivos da punição, sob pena de nulidade de sua aplicação.

Parágrafo Único

RECUSA DE CONTRA-RECIBO

A recusa do empregado em apresentar o contra-recibo será suprida pela assinatura de duas testemunhas que presenciarem o ato da entrega.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIAS

A transferência motivada pelo empregado, bem como a que durar por mais de seis meses serão consideradas definitivas.

Parágrafo Único

SUPERPOSIÇÃO DE ADICIONAL

Fica estipulado que só haverá superposição de adicional de transferência no caso da mesma ser transitória, e na vigência desta ocorrer outra necessidade de deslocamento temporário. As partes pactuam que só será devida a transferência no caso de alteração do domicílio do empregado.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRO-ELETRÔNICOS PARA COMUNICAÇÃO

As partes convencionam que a utilização de equipamentos tipo Bip, telefone celular, internet, fax modem, entre outros, não se caracterizará exercício efetivo de trabalho, exceto na hipótese de convocação do empregado para comparecimento à Empregadora ou à unidade, pelo superior hierárquico. A não observância da política interna é considerado como FALTA GRAVE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - USO DE CORREIO ELETRÔNICO

A utilização de correio eletrônico como meio de comunicação será monitorada pela Empregadora, visando proteger o sistema da existência de vírus e sobrecarga do mesmo, sendo vedada a utilização para fins particulares, não ligados ao exercício da função. A não observância da política interna é considerado como FALTA GRAVE.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Havendo solicitação de preenchimento de documentação à Previdência Social, a Empregadora deverá fazê-lo nos prazos máximos de:

1) emissão de CAT:

a) 03 (três) dias úteis - para doenças ocupacionais;

b) 01 (um) dia útil para acidente de trabalho.

2) 05 (cinco) dias úteis - para o auxílio-doença;

3) 10 (dez) dias úteis para a aposentadoria.

Outras estabilidades

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE - EXTINÇÃO DE FRENTE DE TRABALHO

Extinguindo-se a frente de trabalho ou de estabelecimento, os empregados portadores de estabilidade serão transferidos para a frente de trabalho ou município mais próximo, que tenha capacidade de absorvê-los.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Os 10 minutos antes do início e após o término da jornada de Trabalho não serão considerados horas extras.

A Empregadora envidará esforços para coibir a prática de horas extraordinárias. Na hipótese de sua ocorrência, quando se justifique a realização dos serviços extraordinários, fica estabelecido que o empregado deverá solicitar previamente a autorização de seu superior.

Parágrafo Primeiro

AUSÊNCIA DO INTERESSE DE COMPENSAR

As duas primeiras horas eventualmente trabalhadas e excedentes à jornada habitual ou contratual, quando não houver intenção de compensar por parte da empregadora, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal e 100% (cem por cento) nas realizadas em domingos e feriados.

Parágrafo Segundo

PENALIDADE

Na ocorrência habitual de sobrejornada, exceto na previsão contido na PAUSAS OBRIGATÓRIAS abaixo, a chefia ficará impossibilitada de perceber PLR.

Parágrafo Terceiro

INTERVALO INTRAJORNADA

Nas jornadas de trabalho, superiores a 4 (quatro) horas, até 6 (seis) horas diárias, não serão computados como hora extraordinária, os 15 minutos de intervalo intrajornada.

Parágrafo Quarto

PAUSAS OBRIGATÓRIAS

Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

Parágrafo Quinto

DILAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA POR IMPERIOSA NECESSIDADE DE SERVIÇOS

Em face à modalidade dos serviços prestados pela Empregadora, ocorrendo motivo de força maior, necessidade de atender a realização e conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto a terceiros, desde que tal fato não ocorra de forma superior a quatro vezes ao mês, a jornada de trabalho poderá ser estendida por até mais de 2 (duas) horas. Tais horas serão obrigatoriamente remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, com imediata concessão de repouso intrajornada, não inferior a 11 (onze) horas contínuas.

Parágrafo Sexto

HORAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Quando ocorrer treinamento e ou desenvolvimento profissional, facultativo e custeado pela empresa, quer fora do horário habitual de trabalho, quer em dias destinados à inatividade, as horas-aula (treinamento, desenvolvimento) não serão consideradas como jornada de horas de trabalho.

Parágrafo Sétimo

IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA

- 1) Na ocorrência de impedimento do registro da sobrejornada pela Empregadora, os empregados atingidos quanto ao fato deverão comunicá-lo à **FENASCON** e/ou aos órgãos de fiscalização do trabalho;
- 2) Nos casos de impedimentos do registro de frequência por falhas técnicas ou operacionais, caberá ao empregado informar o ocorrido para a área de Administração de Pessoal da Empregadora, até no máximo o mês subsequente, e solicitar o registro manual das horas trabalhadas.

Parágrafo Oitavo

PENALIDADES PELO IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA

Em sendo identificada a incorreção prevista na HORAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, supracitado, sem prejuízo às demais cominações legais, será devida, pela Empregadora, multa adicional de 5% (cinco por cento) sobre o valor da hora-base de cada empregado prejudicado. A multa será

paga na proporcionalidade de 50% (cinquenta por cento) ao empregado e 50% (cinquenta por cento) à **FENASCON**.

Parágrafo Nono

PENALIDADES ÀS CHEFIAS PELO IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA

Além da cominação da multa do parágrafo segundo acima, para fins de PLR, convencionado na Cláusula PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS, haverá o impedimento das chefias responsáveis pelo fato, de receberem essa bonificação.

Parágrafo Décimo

FORMA DE REGISTRO DE FREQUÊNCIA

A Empregadora poderá adotar Sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho de seus empregados, nos termos e condições previstas na Portaria 373 do M.T.E. de 25/02/2011.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA COMPENSATÓRIA / BANCO DE HORAS

As horas trabalhadas que excederem à jornada diária, não superior a duas, habitual ou contratual, respeitado o limite máximo de dez horas diárias, não serão remuneradas, mas compensadas na mesma quantidade, com inatividade em dias anteriores ou posteriores à sua realização, em um prazo coincidente com o período de vigência do presente Acordo ou, na oportunidade de sua prorrogação, em até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da própria inatividade ou da jornada excedida, o que será denominado Banco de Horas, regulado pelo **Normativo Interno - Ponto Eletrônico** (disponível no portal ATP). Sendo obrigatório o registro de compensação das horas-extras.

Parágrafo Único

TRABALHO AOS SÁBADOS

O sábado será considerado dia útil e, não sendo trabalhado, as horas ordinárias de trabalho correspondentes a esse dia poderá ser usado para abater o saldo do banco de horas, compensando-se eventuais trabalhos em horário extraordinário.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO ESPECIAL DE FREQUÊNCIA

A exceção dos empregados que exercerem as funções enquadradas no artigo 62 da

CLT, será obrigatório o registro das horas ordinárias e extraordinárias, observadas com rigor as horas suplementares de trabalho, devendo haver a compensação delas nos moldes da Cláusula JORNADA COMPENSATÓRIA/BANCO DE HORAS e do artigo 59, alínea 2º da CLT, o cumprimento dos períodos legais de descanso, consoante as particularidades dos serviços prestados, além de estarem satisfeitas as condições especiais das atividades insalubres.

Parágrafo Primeiro
OPÇÃO DE REGISTRO ESPECIAL

O empregado que optar pelo registro de jornada especial deverá formalizá-la por escrito, com a assinatura de duas testemunhas e encaminhar o documento à área de Administração de Pessoal da Empregadora e à **FENASCON**, que deverá manter cópia das mesmas no local de trabalho dos empregados. O deferimento do pedido por parte da Empregadora está condicionado à anuência do superior hierárquico do empregado.

Parágrafo Segundo
RELATÓRIO DE FREQUÊNCIA

Os empregados que optarem por esse regime deverão apresentar à Empregadora, ao final de cada mês, o somatório das horas extraordinárias e compensatórias, para que sejam inseridas no registro do Banco de Horas e/ou pagamento dos respectivos adicionais.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

- O(A) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:
- 1)** até 4 (quatro) dias, no caso de falecimento de cônjuge ou filhos;
 - 2)** até 3 (três) dias, no caso de falecimento de pai, mãe ou irmãos;
 - 3)** 1 (um) dia, no caso de falecimento de ascendente, sogro ou sogra;
 - 4)** até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
 - 5)** 1 (um) dia no caso de internação hospitalar de dependentes legais, de forma comprovada;
 - 6)** 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho;
 - 7)** 1 (um) dia, para cada 12 (doze) meses, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
 - 8)** até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de alistamento eleitoral ou militar;
 - 9)** nos dias em que estiver realizando, comprovadamente:
 - a)** provas de exame para ingresso em estabelecimento de ensino superior e/ou concurso público, desde que o horário seja o mesmo da jornada de trabalho;
 - b)** prestação de serviços à União, Estados ou Municípios, na condição de mesário, jurado e/ou assemelhados, na forma da lei;
 - 10)** por 120 (cento e vinte) dias, no caso de empregada em licença maternidade, nos termos do artigo 392 da CLT;
 - 11)** por duas semanas, em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, nos termos do artigo 395 da CLT, contados a partir

do aborto.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - TURNO

Os empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, cumprirão a jornada diária de 6 horas de trabalho, distribuídas em turnos que se revezarão em jornadas semanais com duração média de 36 horas, salvo negociação individual por empresa que atenda interesses específicos das partes.

Para fins de compreensão dos termos assinalados neste ACT, em caso de dúvidas ou conflitos, inclusive tendo eficácia perante terceiros, conforme definição especificada para cada termo.

E, por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente INSTRUMENTO NORMATIVO, em 4 (quatro) vias de igual teor e forma para que, com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, produza os jurídicos e legais efeitos.

Férias e Licenças

Licença não Remunerada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO

O empregado poderá solicitar licença não remunerada e suspensiva ao contrato de trabalho, por até 1 (um) ano, mediante requerimento, por escrito, fundamentando sua pretensão, para avaliação quanto ao deferimento pela Empregadora.

Parágrafo Único

APERFEIÇOAMENTO ACADÊMICO OU PROFISSIONAL

Para os casos de aperfeiçoamento acadêmico ou profissional, o prazo da licença sem remuneração, poderá ser estendido até a duração da graduação, especialização, mestrado ou doutorado.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora, para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de seis meses poderá ser dilatado, desde que haja recomendação médica expressa.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA POR ADOÇÃO

Será concedida licença por adoção a empregada que adotar criança.

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392.

- 1.No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias;
- 2.No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias;
- 3.No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias;
- 4.A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de adoção ou de guarda à adotante ou guardiã.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

Nos termos da NR-7, da Portaria nº 3.214, de 08/06/83, do Ministério do Trabalho e Emprego, os exames médicos admissionais, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e demissionais serão realizados por conta das empregadoras. Considerando-se o enquadramento das empregadoras no grau de risco 1 ou 2, do quadro I da NR-4, do Ministério do Trabalho e Emprego, o exame periódico terá validade como demissional pelo prazo de 270 dias à partir da data de sua homologação, consoante as orientações permissivas da sub-cláusula 7.4.3.5.1, da referida NR-7.

Parágrafo Primeiro

EXAME PERIÓDICO

Conforme o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional PCMSO da empresa, o exame médico periódico deve ser realizado anualmente, independente da faixa etária.

Parágrafo Segundo

EXAME DE RETORNO AO TRABALHO

Deve ser realizado com o médico do trabalho credenciado da empresa, quando do

afastamento do trabalho por período igual ou superior a 30 dias, por motivo de doença, acidente, parto ou afastamento concedido pela empresa.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Será reconhecido pela Empregadora, para fins de justificativa de faltas e atrasos, os atestados médicos e odontológicos, desde que subscritos por profissionais da rede pública ou privada com inscrição profissional devidamente reconhecida por órgãos competentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO

Os atestados de acompanhamento deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes do(a) empregado(a).

1º A necessidade de acompanhamento deverá ser expressamente registrada no atestado ou laudo do médico assistente.

2º As excepcionalidades serão tratadas sob o ponto de vista da necessidade e não do prazo.

3º Para efeito exclusivo desta Cláusula, consideram-se dependentes do empregado o cônjuge ou companheiro(a), pais, avós, e filhos (legítimos, adotados, enteados e menores sob guarda).

Parágrafo Primeiro

PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS

O prazo para apresentação de atestados médicos e odontológicos à Empregadora será de 48 horas, após a sua emissão sendo que após esse prazo será reconhecida a falta ou o atraso por parte do empregado. No documento deverá constar o horário de atendimento, o prazo de afastamento, a data do atendimento e o CRM do médico, com o devido carimbo.

A homologação será feita pelo médico do trabalho da Empregadora nos atestados iguais ou superiores a três dias e desde que tenham sido emitidos pela rede pública ou privada, facultando-a o direito de perícia médica.

Parágrafo Segundo

PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS RELATIVOS AO INSS

Quando do recebimento da informação formal do INSS sobre a data da perícia médica e comunicação de resultado de exame médico, o funcionário terá o prazo de 48 horas para apresentação a empresa para conhecimento e providências administrativas.

Parágrafo Terceiro

REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR LER/D.O.R.T.

A Empregadora compromete-se a reaproveitar em outras funções ou garantir o emprego ou o salário, pelo período de 1 (um) ano, o empregado acometido de LER - Lesão por Esforço Repetitivo e D.O.R.T □ Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, desde que o mesmo tenha vínculo empregatício, exclusivamente com a empresa, há pelo menos 3 (três) anos exercendo normalmente suas funções.

Para os fins de que trata esta cláusula fica entendido que somente terá validade o diagnóstico fornecido por médico pertencente aos quadros da Previdência Social e a garantia terá início na data da informação escrita e documentada, à Empregadora, do diagnóstico.

Os benefícios desta cláusula serão estendidos, nas mesmas condições aos portadores de outras doenças profissionais, desde que o empregado obtenha, da Previdência Social, o reconhecimento da enfermidade.

Parágrafo Quarto

PERÍCIAS MÉDICAS PARA FUNCIONÁRIOS AFASTADOS

O funcionário afastado do trabalho por mais de 06 meses, deverá comparecer as perícias médicas agendadas pela empresa com o médico do trabalho credenciado, para avaliação e acompanhamento do estado de saúde do funcionário.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Contribuição Sindical, que trata o art. 589 da CLT, será repassada à **FENASCON**.

Parágrafo Primeiro

ANOTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NA CTPS

Após a efetivação do desconto e o respectivo repasse, a Empregadora anotará na CTPS dos trabalhadores o referido desconto, o ano a que se refere e o código da **FENASCON**.

Parágrafo Segundo

CERTIDÕES NEGATIVAS DE DÉBITO

É atribuição da **FENASCON** a emissão de Certidões Negativas de Débito, para viabilizar a participação da Empregadora em processos licitatórios.

Parágrafo Terceiro

FORMA DOS PEDIDOS DE CERTIDÕES NEGATIVAS

Os requerimentos de Certidões Negativas de Débito deverão ser formalizados com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RENEGOCIAÇÕES

Ficará, de imediato, assegurada a reabertura de negociações entre as partes, sobre o aqui pactuado, caso haja permissão legal pela ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos relevantes, que determinem alteração das condições hoje vigentes.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica estabelecido que as partes não medirão esforços para dirimir as divergências do presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como do contrato individual de trabalho em sua vigência, na rescisão contratual ou mesmo após o seu afastamento da Empregadora e se obrigam a tratar eventuais controvérsias, primeiramente na via negocial, por meio das Comissões Prévias de Conciliações estabelecidas pela Lei 9.958/00, no âmbito da Empregadora ou no âmbito sindical por meio das comissões já instituídas ou conveniadas com a **FENASCON**.

Parágrafo Único **HOMOLOGAÇÃO**

Na ocorrência de transação entre empregado e a Empregadora, sem a necessidade de trânsito das partes pela comissão de conciliação, a referida comissão avaliará a transação para fins homologatórios.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONSELHO ARBITRAL

As controvérsias ou reivindicações que surjam deste Acordo Coletivo de Trabalho serão resolvidas por intermédio da arbitragem praticada por Conselho Arbitral a ser contratado em comum acordo entre as partes. A sentença proferida pelo Árbitro será executada em qualquer comarca do Poder Judiciário que tenha jurisdição competente.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADES

As partes cumprirão o presente ACT, sendo que a parte infratora incorrerá nas penalidades aqui previstas, independentemente das aplicações supletivas das previsões legais existentes.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

A Empregadora disponibilizará, em suas dependências e em lugar de destaque, espaços para exposição de comunicações de interesse do sindicato e de seus empregados.

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA

Presidente

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES

DURAI VOGADO BARRETO

Diretor

ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A

ANEXOS

ANEXO I - TERMO DE ACORDO DE FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

TERMO DE ACORDO DE FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Pelo presente **Acordo Coletivo de Trabalho**, a Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes, a seguir denominado, **FENASCON**, inscrito no CNPJ sob o n.º 01.522.289/0001-71 com sede na Rua Major Quedinho n.º 300 □ Bairro Bela Vista □ CEP 01050-30, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. . José Moacyr Malvino Pereira, inscrito no C.P.F sob. o n.º 694.110.508-91, portador da cédula de identidade RG n.º 82.779.25-9 SSP/SP, infra assinado, assistindo os empregados da **ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.**, denominada a seguir, **ATP S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n.º 38.059.846/0001-18, com endereço de sua Matriz na Via L2 Norte □ SGAN 601, Conjunto □ L □ Brasília □ DF □ CEP 70830-010, e de outro lado o representante legal das Empregadoras, Sr. Durais Vogado Barreto, inscrito no C.P.F sob o n.º 417.843.241-91, portador da cédula de identidade RG n.º 1064833 SSP/DF □ Diretor de Administração e Finanças, firmam este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, ora convencionam o presente **Termo de Acordo de Flexibilização da Jornada de Trabalho**, que regulamenta a formação do **BANCO DE HORAS**¹⁰.

PREMISSAS

- I- O presente Acordo Coletivo de Flexibilização de Jornada de Trabalho é estipulado em conformidade com o Acordo Coletivo firmado entre as partes em 01 de maio de 2011, prevalecendo em caso de divergências, as condições aqui acordadas.
- II- Fica acordado, desde já, que o percentual referente ao pagamento das horas extras, caso venha ocorrer, será o constante no ACT vigente à época em que

as mesmas foram realizadas.

OBJETIVO

- III- O acordo coletivo visa definir as condições para a Implantação da Jornada Flexível de Trabalho □ Banco de Horas de acordo com a Lei n.º 9.601, de 21 de janeiro de 1998, em seu artigo 6º e parágrafos 2 e 3 (MP 1779-6-99).
- IV- Fica estabelecido entre as partes a adoção da Flexibilização de Jornada de Trabalho, a partir de 01 de maio de 2011, passando a vigor por tempo indeterminado.

FORMA E APLICAÇÃO DO SISTEMA

- V- A Flexibilização da Jornada de Trabalho será administrada por intermédio do sistema de débito e crédito formando o BANCO DE HORAS¹⁰.
- VI- O referido programa propiciará períodos de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com conseqüentes períodos de compensação, respeitando os seguintes critérios:
Fica.

- a) Havendo trabalho superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em dias normais, o excedente legal será convertido em folgas remuneradas, na proporção de 1 (uma) hora de trabalho para 1 (uma hora) de descanso;
- b) As horas realizadas em domingos e feriados serão convertidas na proporção de percentual previsto no Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Normativa equivalente. Entretanto, visando facilitar cálculos e controle de horas, cada hora trabalhada corresponderá a duas de descanso;
- c) Para as horas ou dias pagos e não trabalhados, a compensação será procedida na oportunidade em que a empresa ATP S.A. determinar, não havendo direito a qualquer outro tipo de remuneração, salvo o adicional noturno, na hipótese do serviço vir a ser prestado nessa condição;
- d) Sempre que possível deverá a empresa evitar a compensação em dias de feriados ou folgas, exceção feita aos empregados que trabalham em escala de revezamento;
- e) A empresa ATP S.A. fornecerá, mensalmente, a cada um dos empregados sujeitos à jornada flexível, extrato sobre o banco de horas¹⁰, que deverá evidenciar o saldo do momento, discriminando as horas realizadas de Segunda-feira a Sábado e as horas realizadas em domingos e feriados.
- f) As horas não serão compensadas nas férias dos empregados e os mesmos terão direito ao descanso em um Domingo do mês, no mínimo, e, ainda, dentro dos limites legais da jornada diária.

OBRIGAÇÕES DA EMPRESA

- VII- O sistema de Flexibilização não prejudicará o direito ao intervalo para refeição dos empregados, assim como os períodos de descanso intrajornada de trabalho e repouso salarial.

PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

- VIII- A empresa garantirá o salário integral dos empregados relativo as 44 horas

semanais, salvo descontos de faltas e/ou atrasos injustificados, licenças médicas superiores a 15 dias e outros afastamentos previstos em lei sem remuneração.

IX- Da mesma forma, a empresa garantirá a concessão do benefício do vale transporte e do adicional noturno.

LIMITES DE HORAS

X- A jornada diária não poderá exceder ao limite de 10 horas.

XI- Ocorrendo o desligamento do empregado, a Empregadora ATP S.A. pagará, junto às demais verbas rescisórias, o saldo credor de horas, aplicando-se o percentual previsto no Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Normativa equivalente para o trabalho extraordinário, à época da quitação das horas.

XII - O saldo devedor de Banco de Horas¹⁰, por ocasião da demissão, será assumido pela empresa ATP S.A., exceto nos casos de dispensa por justa causa ou demissão voluntária, que ensejará o desconto das horas, sem o adicional de horas extras, tendo como limite máximo de descontos o valor equivalente ao saldo de salários (dias trabalhados).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

XIII - Eventual saldo positivo ou negativo, que porventura venha existir após a vigência deste acordo, será regularizado pela empresa ATP S.A. nos 120 (cento e vinte) dias subsequentes, mediante compensação ou pagamento, com acréscimo vigente em Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Normativa equivalente à época da quitação das horas extras.

XIV - O presente instrumento poderá, por qualquer das partes, ser apresentado em juízo ou fora dele, respeitada a manifestação das partes acordantes.

XV - A empresa estabelecerá, nos controles de frequência do empregado, o registro do BANCO DE HORAS¹⁰ aqui convencionado, valendo os referidos documentos como prova em juízo, com o reconhecimento de forma especial de compensação de horas.

XVI - As partes reconhecem mutuamente que, em razão do objetivo deste acordo, o presente instrumento não infringe qualquer preceito das leis trabalhistas, inclusive o enunciado 291 do TST Tribunal Superior do Trabalho.

XVII - Os horários excedentes realizados com observância das cláusulas do presente instrumento não geram direito as horas extraordinárias, ressalvadas as exceções aqui previstas.

XVIII - Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas previstas neste instrumento, a Empregadora pagará multa mensal não cumulativa equivalente a 1% (um) por cento do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração e enquanto perdurar. A multa reverte-se em favor do empregado prejudicado, exceção feita às cláusulas que já prevêm penalidades específicas.

XIX - O presente acordo legitima o estabelecimento do sistema de flexibilização e banco de horas relativamente a todos os empregados da empresa ATP - TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.

VIGÊNCIA

XX - O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá a vigência no período de 01 de maio de 2011 a 30 de abril de 2012.

E, por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente INSTRUMENTO NORMATIVO, em 4 (quatro) vias de igual teor e forma para que, com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, produza os jurídicos e legais efeitos.

São Paulo, 01 de maio de 2011.

***Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação,
Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes - FENASCON
José Moacyr Malvino Pereira
Presidente***

***ATP - TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.
Duraís Vogado Barreto
Diretor de Administração e Finanças***

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .