



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2006/2007	5
BENEFICIÁRIOS	5
LEGITIMIDADE DAS PARTES.....	5
DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA.....	5
ABRANGÊNCIA.....	5
VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO	6
DA PRORROGAÇÃO	6
PISO SALARIAL	6
REAJUSTE SALARIAL	6
APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS	6
DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS	6
ADMISSÃO APÓS A DATA BASE	7
PREENCHIMENTO DE VAGAS	7
ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS	7
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	7
SALÁRIO DE INGRESSO	7
EXAMES MÉDICOS	7
EXAME PERIÓDICO	7
EXAME DE RETORNO AO TRABALHO	8
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	8
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	8
ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO	8
PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS	9
PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS RELATIVOS AO INSS.....	9
REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR LER/D.O.R.T.....	9
PERÍCIAS MÉDICAS PARA FUNCIONÁRIOS AFASTADOS	9
AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	9
LIGAÇÕES TELEFÔNICAS PARTICULARES	10
REGISTRO ESPECIAL DE FREQUÊNCIA	10
OPÇÃO DE REGISTRO ESPECIAL	10
RELATÓRIO DE FREQUÊNCIA	10
JORNADA COMPENSATÓRIA/BANCO DE HORAS	10



TRABALHO AOS SÁBADOS.....	10
HORAS EXTRAORDINÁRIAS	11
AUSÊNCIA DO INTERESSE DE COMPENSAR	11
PENALIDADE	11
INTERVALO INTRAJORNADA	11
PAUSAS OBRIGATÓRIAS.....	11
DILAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA POR IMPERIOSA NECESSIDADE DE SERVIÇOS	11
HORAS DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	12
IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA.....	12
PENALIDADES PELO IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA.....	12
PENALIDADES ÀS CHEFIAS PELO IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA	12
CUSTEIO EDUCACIONAL	12
CONDIÇÕES DO CUSTEIO	12
NATUREZA DO BENEFÍCIO	13
ADICIONAL NOTURNO	13
REFLEXOS DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO.....	13
TRABALHO EM DIAS DESTINADOS AO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO.....	13
TRANSFERÊNCIAS.....	13
SUPERPOSIÇÃO DE ADICIONAL	13
UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRO-ELETRÔNICOS PARA COMUNICAÇÃO.....	13
USO DE CORREIO ELETRÔNICO.....	14
SEGURO DE VIDA EM GRUPO	14
EMPREGADOS SEGURADOS.....	14
INVALIDEZ.....	14
AUXÍLIO FUNERAL	14
DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES.....	14
AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO	15
FINALIDADE DA AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO	15
TÍQUETE	15
VALORES DOS TÍQUETES.....	15
FORMA DE DISTRIBUIÇÃO.....	15
PROPORCIONALIDADE DO RECEBIMENTO.....	16
FINALIDADE DO TÍQUETE	16
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO.....	16
VALE TRANSPORTE	16
EXERCÍCIO DO DIREITO PARA RECEBIMENTO	16
FALTA DE ATUALIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO	16
USO INADEQUADO	17
FORMAS DE CONCESSÃO.....	17
CESTA ALIMENTAÇÃO.....	17



CESTA ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADA EM LICENÇA MATERNIDADE E EMPREGADO EM FÉRIAS	17
CESTA ALIMENTAÇÃO PARA EMPREGADO AFASTADO	17
FORMA DE DISTRIBUIÇÃO.....	17
LICENÇA AMAMENTAÇÃO.....	17
LICENÇA POR ADOÇÃO	18
PAGAMENTO DA 1ª (PRIMEIRA) PARCELA DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO	18
FÉRIAS INICIADAS EM DEZEMBRO	18
AUXÍLIO CRECHE.....	18
FINALIDADE DO AUXÍLIO CRECHE	19
PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS	19
LICENÇA SEM REMUNERAÇÃO	19
APERFEIÇOAMENTO ACADÊMICO OU PROFISSIONAL.....	19
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - PLR	19
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....	19
ANOTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NA CTPS	20
CERTIDÕES NEGATIVAS DE DÉBITO.....	20
FORMA DOS PEDIDOS DE CERTIDÕES NEGATIVAS	20
COMUNICAÇÃO DE PENALIDADES DISCIPLINARES.....	20
RECUSA DE CONTRA-RECIBO	20
BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE.....	20
PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO.....	20
AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO	20
EXTENSÃO DO BENEFÍCIO PARA OS DEPENDENTES.....	21
DEPENDENTES BENEFICIADOS	21
SUSPENSÃO DO BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE OU PLANO DE SAÚDE	21
COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	21
VALOR DO BENEFÍCIO	21
DATA DO PAGAMENTO DO BENEFÍCIO.....	21
ESTABILIDADE – EXTINÇÃO DE FRENTE DE TRABALHO.....	21
PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL.....	22
AVISO PRÉVIO	22
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	22
HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS.....	23
HOMOLOGAÇÕES OBRIGATÓRIAS.....	23
SOLUÇÃO DE CONFLITOS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.....	23
HOMOLOGAÇÃO.....	23
CONSELHO ARBITRAL.....	23
QUADRO DE AVISOS	23



RENEGOCIAÇÕES	23
PENALIDADES	24
JORNADA DE TRABALHO - TURNO	24
TERMO DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	25
GLOSSÁRIO – ACORDO COLETIVO	26
TERMO DE ACORDO DE FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO	27
<i>OBJETIVO</i>	27
<i>FORMA E APLICAÇÃO DO SISTEMA</i>	27
<i>OBRIGAÇÕES DA EMPRESA</i>	28
<i>PAGAMENTO DOS SALÁRIOS</i>	28
<i>LIMITES DE HORAS</i>	28
<i>OUTRAS DISPOSIÇÕES</i>	28
ACORDO DE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS DA ASBACE E DA ATP S.A. – 2006	30
1. DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS	30
2. DO OBJETO DO ACORDO	30
3. DO PERÍODO DE APURAÇÃO	30
4. DOS BENEFICIÁRIOS	31
5. DAS PREMISSAS E METAS GLOBAIS DO PROGRAMA	32
6. DA COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS BENEFICIÁRIOS	32
7. DAS METAS E PREMISSAS PARA ESPECÍFICAS PARA CADA GRUPO BENEFICIÁRIO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS	33
8. DOS CRITÉRIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO	35
9. DA COMPETÊNCIA PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS	37
10. DA LIMITAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO RESULTADO APURADO	37
11. DO CRITÉRIO DE AJUSTE	37
12. DO PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO	38
13. DA ÉPOCA DE PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO	38
14. DA COMPENSAÇÃO	38
15. DA VIGÊNCIA E DO PRAZO PARA REVISÃO	39



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2006/2007

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 01050-030, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Roberto Santiago Gomes, inscrito no C.P.F. sob o n.º 011.652.138-42, portador da cédula de identidade RG n.º 10.731.715-1 SSP/SP, infra assinado, assistindo os empregados da **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS**, a seguir denominada **ASBACE**, inscrita no CNPJ sob o n.º 30.874.481/0001-25, com endereço de sua Matriz na Via L2 Norte – SGAN 601, Conjunto “L” – Parte A – Brasília – DF – CEP 70830-010 e aos empregados da **ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.**, denominada a seguir, **ATP S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n.º 38.059.846/0001-70, 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 417.843.241-9, portador da cédula de identidade RG n.º 1064833 SSP/DF – Superintendente de Administração, firmam este **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, visando regular as relações trabalhistas de todos os empregados destas, bem como conciliar os interesses de ambas as partes, conforme cláusulas abaixo:

Cláusula Primeira **BENEFICIÁRIOS**

Serão considerados beneficiários deste Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregado(a)(s) da **ASBACE** e da **ATP S.A.**, nas bases de representação da FENASCON, salvo aqueles compreendidos por categorias de trabalho diferenciadas, quando no real exercício da atividade excepcionada.

Parágrafo Primeiro **LEGITIMIDADE DAS PARTES**

Incorrendo no Brasil, Sindicato específico que tutele os empregados que trabalhem na atividade preponderante das Empregadoras, ou seja, a prestação de serviços, é firmado o presente ACT¹ com a **FENASCON**.

Parágrafo Segundo **DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA**

Comprometem-se as partes contratantes deste ACT¹ a chamar uma a outra, para intervirem como terceiro interessado em eventuais dissídios coletivos ou individuais que versem sobre o enquadramento da categoria profissional.

Parágrafo Terceiro **ABRANGÊNCIA**

¹ Vide cláusula glossário.



O presente ACT¹ possui abrangência nacional, cuja competência de atuação é da **FENASCON**, salvo quando se tratar do Estado de São Paulo. E, quando existir na base da prestação de serviço, Sindicato específico que tutele os empregados que trabalhem na atividade preponderante da Empregadora.

Cláusula Segunda

VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho será de 12 (doze) meses, com início no dia 1º (primeiro) de maio de 2.006 (dois mil e seis) e término no dia 30 (trinta) de abril de 2.007 (dois mil e sete).

Parágrafo Único

DA PRORROGAÇÃO

Em caso de não celebração de outro ACT¹ até o dia 30 de abril de 2007 (dois mil e sete), o presente acordo continuará vigendo, excepcionalmente, até a assinatura de outro ACT¹ que o substitua.

Cláusula Terceira

PISO SALARIAL²

Fica assegurado durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2006 (dois mil e seis) até 30 (trinta) de abril de 2007 (dois mil e sete), para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, o Piso Salarial no valor de R\$ 414,04 (quatrocentos e quatorze reais e quatro centavos) por mês.

Cláusula Quarta

REAJUSTE SALARIAL

As Empregadoras concederão, em 01 de maio de 2006, reajuste salarial de 6% (seis por cento) para todos os empregados, cujos salários estejam acima do piso mencionado na cláusula terceira deste instrumento coletivo, não incidindo sobre os salários já reajustados pelo novo piso salarial².

Parágrafo Único

APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORÁRIOS

Fica dispensado o Contrato de Experiência, quando da admissão de empregado(a)(s), que, anteriormente, na qualidade de trabalhadores temporários exerciam função idêntica à que será exercida.

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.



Cláusula Sexta
ADMISSÃO APÓS A DATA BASE⁴

O salário dos empregados admitidos após a data base⁴ e até a vigência deste Acordo Coletivo, à exceção do contrato de experiência, terá como referência o salário de funções idênticas preexistentes nas Empregadoras, quando houver, descontadas as vantagens pessoais e de antigüidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

Cláusula Sétima
PREENCHIMENTO DE VAGAS

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

Cláusula Oitava
ESTÍMULO À CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS

As Empregadoras comprometem-se a estimular a contratação de portadores de deficiências, para o preenchimento de vagas, excluído o critério da cláusula sétima.

Cláusula Nona
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Cláusula Décima
SALÁRIO DE INGRESSO

Na contratação de empregados, a título de experiência, as empregadoras pagarão o piso salarial² das funções previstas na cláusula Terceira do presente Acordo Coletivo de Trabalho acrescido exclusivamente de tíquete refeição e vale transporte, observadas as disposições das cláusulas Vigésima Nona e Trigésima.

Cláusula Décima Primeira
EXAMES MÉDICOS

Nos termos da NR⁵-7, da Portaria n° 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 NR⁵-4, 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.

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.

⁴
⁵ Vide cláusula glossário



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.

Cláusula Décima Segunda

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 2 (dois) 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.

Cláusula Décima Terceira

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos pelas Empregadoras, para fins de justificativa de faltas e atrasos, os atestados médicos e odontológicos, desde que subscritos por profissionais a elas conveniados da rede pública ou privada com inscrição profissional devidamente reconhecida por órgãos competentes..

Cláusula Décima Quarta

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 às Empregadoras 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 e o prazo de afastamento.

A homologação será feita pelo médico do trabalho das Empregadoras nos atestados iguais ou superiores a três dias e desde que tenham sido emitidos pela rede pública ou privada, facultando-as 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.

As Empregadoras comprometem-se a reaproveitar em outras funções ou garantir o emprego ou o salário, pelo período de 1 (um) ano, o empregado digitador acometido de LER - lesões por esforços repetitivos e D.O.R.T – Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho, desde que o mesmo tenha vínculo empregatício, exclusivamente com a empresa na função de digitador, 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, às Empregadoras, 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.

Cláusula Décima Quinta

AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As Empregadoras, quando da opção dos empregados pelo uso de benefícios custeados de forma partilhada, ficam autorizadas 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 das Empregadoras a sua concessão. Nesse caso, o empregado deverá autorizar expressamente o débito em sua folha de pagamento ou conta corrente.

Cláusula Décima Sexta

REGISTRO ESPECIAL DE FREQUÊNCIA

Será obrigatório o registro das horas ordinárias e extraordinárias para todos os empregados, exceto para aqueles que se enquadrarem no artigo 62 da CLT, desde que anotados em sua Carteira de Trabalho.

Parágrafo Primeiro

OPÇÃO DE REGISTRO ESPECIAL

O empregado que optar pelo registro de jornada especial⁷ deverá formalizá-la por escrito, com a assinatura de duas testemunhas e encaminhar o documento à área de Administração de Pessoal das Empregadoras e à **FENASCON**, que deverá manter cópia das mesmas no local de trabalho dos empregados. O deferimento do pedido por parte das Empregadoras está condicionado à anuência do superior hierárquico do empregado.

Parágrafo Segundo

RELATÓRIO DE FREQUÊNCIA

Os empregados que optarem por esse regime deverão apresentar às Empregadoras, ao final de cada mês, o somatório das horas extraordinárias e compensatórias, para que sejam inseridas no registro do Banco de Horas¹⁰ e/ou pagamento dos respectivos adicionais.

Cláusula Décima Sétima

JORNADA COMPENSATÓRIA/BANCO DE HORAS¹⁰

As horas trabalhadas que excederem à jornada diária, habitual ou contratual, serão compensadas na mesma quantidade, com inatividade em dias anteriores ou posteriores à realização das mesmas, no prazo de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, a contar da própria inatividade ou da jornada excedida, o que será denominado Banco de Horas¹⁰, regulado pelo **Normativo interno – Ponto Eletrônico** (disponível na intranet). 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 horas¹⁰, compensando-se eventuais trabalhos em horário extraordinário. Caso não haja o trabalho aos sábados, o trabalhador receberá as horas ordinárias normalmente pagas pelas Empregadoras.

⁷ Vide cláusula glossário



Cláusula Décima Oitava
HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

As Empregadoras envidarão 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 das empregadoras, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal¹¹ e 100% (cem por cento) nas realizadas em domingos e feriados.

Parágrafo Segundo
PENALIDADE

Na ocorrência habitual de sobrejornada, exceto na previsão do Parágrafo Quarto abaixo, a chefia ficará impossibilitada de perceber PLR⁹.

Parágrafo Terceiro
INTERVALO INTRAJORNADA

Nas jornadas de até 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas, não serão computados 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 pelas Empregadoras, 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 normal¹¹, com imediata concessão de repouso intrajornada, não inferior a 11 (onze) horas contínuas.

¹¹ Vide cláusula glossário



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 pelas Empregadoras, 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 Recursos Humanos das Empregadoras, 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 no Parágrafo Sétimo, item 1, supracitado, sem prejuízo às demais cominações legais, será devida, pelas Empregadoras, multa adicional de 5% (cinco por cento) sobre o valor da hora-base⁸ 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 Oitavo, para fins de PLR⁹, convencionado na Cláusula Trigésima Sétima, haverá o impedimento das chefias responsáveis pelo fato, de receberem essa bonificação.

Cláusula Décima Nona

CUSTEIO EDUCACIONAL

Ocorrendo participação das Empregadoras no custeio de formação de seus empregados, e ocorrendo pedido de demissão ou demissão por justa causa, durante o curso e/ou até o período custeado pelas Empregadoras, o mesmo devolverá às Empregadoras o valor do investimento. As Empregadoras ficam autorizadas 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 das Empregadoras 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 ao salário do empregado, podendo ser alterado, a qualquer tempo, de acordo com a conveniência da empresa.

Cláusula Vigésima

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 normal¹¹, proporcional à quantidade de horas efetivamente trabalhadas.

Cláusula Vigésima Primeira

REFLEXOS DE HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

As Empregadoras farão 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 Remunerado¹³, férias, 13º salário e parcelas rescisórias.

Cláusula Vigésima Segunda

TRABALHO EM DIAS DESTINADOS AO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO¹³

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 Remunerado¹³, esses dias serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), a título de dobra.

Cláusula Vigésima Terceira

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.

Cláusula Vigésima Quarta

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 às Empregadoras ou à unidade, pelo superior hierárquico. A não observância da política interna é considerado como "FALTA GRAVE".



Cláusula Vigésima Quinta
USO DE CORREIO ELETRÔNICO

A utilização de correio eletrônico como meio de comunicação será monitorada pelas Empregadoras, 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”.

Cláusula Vigésima Sexta
SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As Empregadoras continuarão a manter o ônus do prêmio do seguro de vida em grupo para todos 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\$ 400.000,00 (quatrocentos mil reais) para os salários iguais ou superiores a R\$ 10.000,00 (dez mil 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 ASBACE e 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 tabela da SUSEP (Superintendência de Seguros Privados) ou a apólice do seguro de vida, seguindo a que for mais benéfica ao trabalhador.

Cláusula Vigésima Sétima
AUXÍLIO FUNERAL

As Empregadoras concederão auxílio funeral ao empregado, em caso de falecimento de seus dependentes e ao beneficiário, em caso de falecimento do empregado, no valor de R\$ 420,94 (quatrocentos e vinte reais e noventa e quatro 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 às Empregadoras.



Cláusula Vigésima Oitava
AJUDA PARA DESLOCAMENTO NOTURNO

Para ressarcimento de despesas com transporte à residência, as Empregadoras pagarão aos empregados, cuja a jornada de trabalho termine entre 24:00 h. e 06:00 h., ajuda para deslocamento, por mês efetivamente trabalhado, a importância de R\$ 42,23 (quarenta e dois reais e vinte e três 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 24:00 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, a ajuda para deslocamento noturno não integrará o salário dos que a perceberem.

Parágrafo Segundo
GRATIFICAÇÃO PARA EMPREGADOS

Fica garantida a gratificação de R\$ 67,08 (sessenta e sete reais e oito centavos), para os empregados que recebiam o benefício no valor de R\$ 63,28 (sessenta e três reais e vinte e oito centavos).

Cláusula Vigésima Nona
TÍQUETE

As Empregadoras concederão 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\$ 11,50 (onze reais e cinquenta 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\$ 7,16 (sete reais e dezesseis centavos) por dia trabalhado, independentemente da duração de sua jornada diária.

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.

As empregadoras poderão 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 Trigésima
VALE TRANSPORTE

As Empregadoras fornecerão 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 às Empregadoras, 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 as Empregadoras, 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.

Cláusula Trigésima Primeira
CESTA ALIMENTAÇÃO

As Empregadoras manterão 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 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.

Cláusula Trigésima 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.

Cláusula Trigésima 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.

Cláusula Trigésima Quarta
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 gozo das mesmas. Não havendo o requerimento, a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário será efetuada junto com o pagamento do salário do mês de maio.

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, as Empregadoras a seu critério, poderão conceder o adiantamento do 13º salário do ano juntamente com o adiantamento das férias, desde que assim seja requerido pelo empregado.

Cláusula Trigésima Quinta
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\$ 70,80 (setenta reais e oitenta 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 salarial² 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.

Cláusula Trigésima Sexta
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 pelas Empregadoras.

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.

Cláusula Trigésima Sétima
PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS - PLR⁹

Os empregados participarão do programa de PLR⁹, nos termos convencionados.

Cláusula Trigésima Oitava
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Contribuição Sindical¹⁵, que trata o art. 589 da CLT, será repassada à **FENASCON**.

⁹ Vide cláusula glossário



Parágrafo Primeiro

ANOTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NA CTPS¹²

Após a efetivação do desconto e o respectivo repasse, as Empregadoras anotarão na CTPS¹² 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 das Empregadoras 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.

Cláusula Trigésima Nona

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 dar o contra-recibo será suprida pela assinatura de duas testemunhas que presenciarem o ato da entrega.

Cláusula Quadragésima

BENEFÍCIO SEGURO SAÚDE

As Empregadoras concederão a seus empregados o benefício seguro saúde (básico) ou plano de saúde (básico) após finalizado o período de experiência (90 dias), para atendimento dentro da cidade em que o colaborador prestar seus serviços. Poderão as Empregadoras, a seu critério, optarem por plano regional ou nacional.

Parágrafo Primeiro

PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO

Os trabalhadores participarão do custeio do valor do benefício (fator moderador), nas seguintes proporções:

30% sobre os valores de consulta;

20% sobre os valores dos exames.

Parágrafo Segundo

AMPLIAÇÃO DO BENEFÍCIO

Poderá o empregado optar por plano diferenciado do seguro saúde. Nesse caso, a opção deverá ser



expressa e a diferença financeira resultante dessa alteração correrá exclusivamente por sua conta.

Parágrafo Terceiro

EXTENSÃO DO BENEFÍCIO PARA OS DEPENDENTES

Para os dependentes do empregado será descontado inicialmente a quantia de R\$ 21,48 (vinte e um reais e quarenta e oito centavos) mensais, independente da opção (Enfermaria ou Quarto), sendo o valor reajustado nos termos do parágrafo quarto, mediante definição das Empregadoras. Poderá o empregado incluir novos dependentes no plano empresarial, desde que faça requerimento expresso e reembolso as Empregadoras das despesas advindas dessa adesão.

Parágrafo Quarto

DEPENDENTES BENEFICIADOS

Os dependentes beneficiados com o plano de saúde são:

- I - esposa civilmente casada com o empregado;
- 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, exceto nos casos em que o afastamento se der por interesse do empregado, quando a suspensão do benefício será imediata.

Cláusula Quadragésima Primeira

COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As Empregadoras pagarão aos empregados a diferença existente entre o benefício e o salário-base³ 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 Quinta.

Cláusula Quadragésima Segunda

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.

Cláusula Quadragésima Terceira

PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Havendo solicitação de preenchimento de documentação à Previdência Social, as Empregadoras deverão fazê-lo nos prazos máximos de:
emissão de CAT¹⁶:

- 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.**

Cláusula Quadragésima Quarta

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;
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 o 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, somente será paga aos empregados demitidos no mês de abril, ainda que seja com aviso prévio indenizado.

Cláusula Quadragésima Quinta



HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

Todas as homologações de rescisões contratuais serão realizadas na **FENASCON**, delegacias ou DRTs.

Parágrafo Primeiro

HOMOLOGAÇÕES OBRIGATÓRIAS

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

Cláusula Quadragésima Sexta

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 das Empregadoras e se obrigam a tratar eventuais controvérsias, primeiramente na via negocial, através das Comissões Prévias de Conciliações estabelecidas pela Lei 9.958/00, no âmbito das Empregadoras ou no âmbito sindical através das comissões já instituídas ou conveniadas com a FENASCON.

Parágrafo Único

HOMOLOGAÇÃO

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

Cláusula Quadragésima Sétima

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.

Cláusula Quadragésima Oitava

QUADRO DE AVISOS

As Empregadoras disponibilizarão, em suas dependências e em lugar de destaque, espaços para exposição de comunicações de interesses do sindicato e de seus empregados.

Cláusula Quadragésima Nona

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.



Cláusula Quinquagésima
PENALIDADES

As partes cumprirão o presente ACT¹, sendo que a parte infratora incorrerá nas penalidades aqui previstas, independentemente das aplicações supletivas das previsões legais existentes.

Cláusula Quinquagésima Primeira
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 ACT¹, 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.

São Paulo, 31 de maio de 2006.

**Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana,
Ambiental e Áreas Verdes - FENASCON**
José Roberto Santiago Gomes
Presidente

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS - ASBACE
ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.
Durais Vogado Barreto
Superintendente de Administração

TESTEMUNHAS:

Nome:

Nome



TERMO DE REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

O presente termo convenciona como entidade laboral da categoria para os empregados da ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS - **ASBACE** e da ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A – **ATP S/A** a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, AMBIENTAL E ÁREAS VERDES – **FENASCON** legitimando-a para recebimento das Contribuições Sindicais

São Paulo, 31 de maio de 2006.

Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Ambiental e Áreas Verdes - FENASCON
José Roberto Santiago Gomes
Presidente



GLOSSÁRIO – ACORDO COLETIVO

ACT - Acordo Coletivo de Trabalho. É o ajuste coletivo entre os empregados e as Empregadoras assistidas pela representação sindical.

PISO SALARIAL - É o salário mínimo atribuído à determinada categoria funcional ou profissional.

SALÁRIO-BASE - É o salário sem acréscimo de parcelas remuneratórias, tais como horas-extraordinárias, adicional noturno, adicionais de insalubridade, periculosidade, benefícios e outros que se somam ao mesmo, o que representa a remuneração.

DATA BASE - É a data fixada para revisão das condições remuneratórias de dissídio coletivo, acordo coletivo ou contrato coletivo de trabalho.

NR - Norma Regulamentadora. É a regra ou disposição elaborada pelo Ministério do Trabalho com o objetivo de estabelecer as medidas e providências indispensáveis ao cumprimento e aplicação das leis. No caso do presente ACT, a NR-7 versa sobre segurança e medicina do trabalho.

JORNADA ESPECIAL - É a jornada pactuada fora dos limites ordinários, por motivo de acordo e/ou legislação.

REGISTRO ESPECIAL DE JORNADA - É o registro que decorre da vontade do empregado em realizá-lo de forma mensal, conforme previsão da Cláusula Décima Sexta.

HORA-BASE - É o valor da hora laborada dentro da jornada ordinária de cada empregado.

PLR - Participação nos lucros ou resultados. Acontece quando as Empregadoras e o empregado pactuam remuneração variável, baseada no atingimento de metas, lucros ou resultados.

BANCO DE HORAS - É o acúmulo de horas trabalhadas além da jornada diária, habitual ou contratual, para fins de compensação com horas de inatividade, no período máximo de 365 dias, entre a hora de inatividade ou trabalhada, com a respectiva compensação.

HORA NORMAL - É a fração/hora da jornada diária habitual ou contratual, enquanto não houver excesso da mesma.

CTPS – Carteira de Trabalho da Previdência Social;

DSR - Descanso Semanal Remunerado. É o período de inatividade destinado a um descanso higiênico, social e recreativo, após o cumprimento da jornada semanal sem atrasos ou faltas injustificadas.

EMPREGADOS EFETIVOS - São os empregados do quadro ordinário da empresa, excluindo-se os temporários, estagiários e de terceiros.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - É uma contribuição obrigatória, com finalidade específica, que a lei impõe a todos. Destina-se ao custeio das atividades dos órgãos sindicais.

CAT – Comunicação de Acidente 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 01050-030, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Roberto Santiago Gomes, infra assinado, assistindo os empregados da **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS**, a seguir denominada **ASBACE**, inscrita no CNPJ sob o n.º 30.874.481/0001-25, com endereço de sua Matriz na Via L2 Norte – SGAN 601, Conjunto “L” – Parte A – Brasília – DF – CEP 70830-010 e aos empregados da **ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.**, denominada a seguir, **ATP S.A.**, inscrita no CNPJ sob o n.º 38.059.846/0001-70, 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 – Superintendente de Administração, 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

O presente Acordo Coletivo de Flexibilização de Jornada de Trabalho é estipulado em conformidade com o Acordo Coletivo firmado entre as partes em 08 de Maio de 2006, prevalecendo em caso de divergências, as condições aqui acordadas.

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

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).

Fica estabelecido entre as partes a adoção da Flexibilização de Jornada de Trabalho, a partir de 01 de maio de 2006, passando a vigor por tempo indeterminado.

FORMA E APLICAÇÃO DO SISTEMA

A Flexibilização da Jornada de Trabalho será administrada por intermédio do sistema de débito e crédito formando o **BANCO DE HORAS**¹⁰.

O referido programa propiciará períodos de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com consequentes períodos de compensação, respeitando os seguintes critérios:

- 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 1:30 (uma hora e trinta minutos) 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 as empresas ASBACE e ATP determinarem, 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) As empresas ASBACE e ATP fornecerão, 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

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

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.

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

LIMITES DE HORAS

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

Ocorrendo o desligamento do empregado, as Empregadoras ASBACE e ATP pagarão, 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 pelas empresas ASBACE e ATP, 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 pelas empresas ASBACE e ATP 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.

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 qualquer cláusulas previstas neste instrumento, as Empregadoras ASBACE e ATP pagarão 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 horas¹⁰



relativamente a todos os empregados das empresas ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A. E ASBACE - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS.

VIGÊNCIA

XX - O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá a vigência no período de 01 de maio de 2.006 a 30 de abril de 2.007.

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, 31 de maio de 2006.

**Federação Nacional dos Trabalhadores em Serviços, Asseio e Conservação, Limpeza Urbana,
Ambiental e Áreas Verdes - FENASCON**
José Roberto Santiago Gomes
Presidente

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS - ASBACE
ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S.A.
Durais Vogado Barreto
Superintendente de Administração



ACORDO DE PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS DA ASBACE E DA ATP S.A. – 2006

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 nº 01.522.289/0001-71 com sede na Rua Major Quedinho nº 300 – Bairro Bela Vista – CEP 01050-030, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Roberto Santiago Gomes, infra assinado, assistindo os empregados da **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS**, a seguir denominada **ASBACE**, inscrita no CNPJ sob o nº 30.874.481/0001-25, com sede na Via L2 Norte – SGAN Quadra 601, Conjunto“L” – Parte A – Brasília – DF – CEP 70.830-010 e aos empregados da **ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S/A**, denominada a seguir, **ATP S.A.**, inscrita no CNPJ sob o nº 38.059.846/0001-70, com sede na Via L2 Norte – SGAN Quadra 601, Conjunto“L” – Brasília – DF – CEP 70.830-010, e de outro lado o representante legal das Empregadoras, Sr. Durais Vogado Barreto – Superintendente de Administração, convencionam o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2006**, conforme cláusulas abaixo:

1. DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS

O presente acordo tem como fundamento legal as disposições contidas no artigo 7º, inciso XI, da Constituição da República Federativa do Brasil e na Lei n.º 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

2. DO OBJETO DO ACORDO

O presente acordo visa estabelecer única e exclusivamente os critérios de participação dos empregados nos lucros e resultados das empregadoras, de forma condicionada ao atingimento de metas preestabelecidas.

3. DO PERÍODO DE APURAÇÃO

Considera-se como períodos de apuração para os dois semestres de 2006 as seguintes datas:

- 1º Semestre: 01/01/2006 a 30/06/2006;
- 2º Semestre: 01/07/2006 a 31/12/2006.



4. DOS BENEFICIÁRIOS

O presente acordo vigorará para o exercício de 2006, com apuração e pagamento semestral, em benefício dos empregados efetivos da ASBACE e da ATP S.A..

- 4.1. Os empregados efetivos da ASBACE e ATP S.A. receberão a PLR, de acordo com o grupo a que pertencer, descritos no item 6.
- 4.2. Ficam excluídos do presente acordo os empregados que tiverem seu contrato de trabalho rescindido até o último dia de cada semestre inclusive, sendo válido para os dois períodos de apuração, e ainda os trabalhadores temporários, terceirizados, aprendizes e estagiários.
- 4.3. Entendendo-se como o último dia do 1º semestre a data de 30/06/2006, e como último dia do segundo semestre a data de 31/12/2006.
- 4.4. Os empregados que no dia 30/06/2006 ou 31/12/2006, conforme período de apuração, não contarem com, no mínimo, um semestre de vinculação empregatícia com a ASBACE ou ATP S.A., participarão da distribuição de maneira proporcional ao número de meses completos de trabalho em cada semestre, ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, sendo que no 1º semestre cada mês trabalhado equivalente a 1/6 (um seis avos) da participação semestral e com relação ao 2º semestre, cada mês trabalhado equivalente a 1/12 (um doze avos) da participação anual.
- 4.5. Os empregados que venham a ter seus contratos de trabalho suspensos no decorrer do respectivo semestre de apuração, participarão do presente acordo de maneira proporcional.
 - 4.5.1. Para efeito de pagamento de PLR, não serão considerados como suspensão de contrato de trabalho os períodos correspondentes ao gozo de férias e licença maternidade.
- 4.6. Em caso de falecimento do empregado, cuja unidade a que pertencia seja eleita à participação ao programa, o seu beneficiário legal receberá a parcela que lhe for de direito, de forma proporcional aos meses de serviços prestados.
- 4.7. O empregado que for transferido de unidade durante o semestre de apuração receberá pela unidade na qual atuou por maior tempo. Em caso de períodos idênticos, o empregado receberá a participação pela unidade que atingir o maior resultado.



5. DAS PREMISSAS E METAS GLOBAIS DO PROGRAMA

O presente Programa de Participação nos Lucros ou Resultados terá apuração semestral e somente será deflagrado, conforme tratam os itens 5.1 e 5.2:

5.1. No 1º semestre a meta é igual a **R\$ 18,26 milhões**.

a) Caso a meta seja alcançada ou superada, será deflagrado o Programa no 1º semestre.

5.2. No 2º semestre a meta é igual a **R\$ 36,52 milhões**.

Caso a meta seja superada será deflagrado o Programa no 2º semestre.

O valor a ser distribuído aos empregados corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do Valor Agregado ao Negócio - VANⁱ, entendendo-se como tal, a diferença positiva entre o Lucro Antes do Imposto de Renda – IRPJ, Contribuição Sobre o Lucro Líquido – CSLL, Participações e Distribuição de Dividendos e o Lucro Líquido Meta, limitado a três salários por funcionário no exercício de 2006.

6. DA COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS BENEFICIÁRIOS

6.1.1. Grupo das UENs: DISEB (CNP's/CRP's Individualmente), DIAUT, SUTEC –GETEL e SUTEC-GECOS.

6.1.2. O Grupo denominado Apoio DISEB é composto pelas unidades de apoio da própria DISEB (DISEB, GEOPE, GERCO e outras que vierem a ser criadas com a mesma finalidade).

6.1.2.1. No caso em que haja mais de uma unidade de uma mesma UEN situadas na mesma cidade, os valores referentes ao *Funding* e a Massa Salarial de cada UEN, serão consolidados por uma soma simples. Os empregados lotados nessas UENs receberão a mesma quantidade de salários a título de PLR, exceto as áreas consideradas como apoio das próprias UENs;

6.1.2.2. Para o Apoio DISEB, a "PLR" a ser distribuída, será calculada pela média ponderada do *funding*, efetivamente distribuído aos CNP's/CRP's, beneficiados pelo programa, limitado ao *funding* apurado, desde de que cumprida as metas estabelecidas neste programa.

6.1.3. Grupo das UAs: Para efeito de apuração serão consideradas como Unidades de Apoio a UNIDADE INSTITUCIONAL, SUPAD, SUTEC (GERED E GERTI), GEFIN, AUDIT e o centro de custo ASBACE-PREV;



6.1.4. Grupo – ~~Corpo Diretivo Gerencial: Para efeito de apuração serão considerados como~~ parte do Grupo – ~~Corpo Diretivo Gerencial: os ocupantes dos cargos de Diretor-Executivo, Secretário Geral, Diretor, Superintendente, Gerente Geral e Gerente de Unidade, ou outros cargos de gestão estratégica da unidade que poderão ser criados~~

6.1.4.1. P

UNIDADES	META 1º SEMESTRE/2006	META ANO/2006
----------	-----------------------	---------------

 o Grupo –

SUTEC - GECOS	5.590.708	11.181.416
---------------	-----------	------------

7. DAS METAS E PREMISSAS PARA ESPECÍFICAS PARA CADA GRUPO BENEFICIÁRIO DO PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

SUTEC - SETEL	1.941.677	3.883.354
DIAUT	11.902.415	23.804.829
PSB	6.631.992	13.263.984

7.1. Metas e Premissas Específicas das Unidades Estratégicas de Negócio UENs

Uma vez deflagrado o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, somente haverá distribuição dos lucros em cada UEN, caso sejam cumpridas as metas financeiras previstas na tabela abaixo:

CNP - BELO HORIZONTE	31.637	63.275
CNP - BRASÍLIA	1.127.558	2.255.116
CRP - CAMPINAS	1.434	2.869
CRP - CAMPO GRANDE	178.992	357.984
CNP - CURITIBA	19.991	39.982
CNP - FLORIANÓPOLIS	238.974	477.948
CNP - FORTALEZA + CIE FORTALEZA	676.829	1.353.657
CRP - GOIÂNIA + ANAPÓLIS	87.265	174.531
CRP - MANAUS	103.405	206.811
CNP - PORTO ALEGRE	16.596	33.192
CNP - RECIFE	337.422	674.844
CRP - RIBEIRÃO PRETO	697	1.394
CNP - RIO DE JANEIRO	117.440	234.879
CNP - SALVADOR	249.846	499.693
CNP - SÃO PAULO + POSTOS	2.170.943	



7.1.1. Após o atingimento da meta global cada unidade deve cumprir o fixado na Tabela de Metas Financeiras – Meta 1º Semestre/2006, sendo que no 1º Semestre/2006 a unidade que atingir ou ultrapassar a meta estabelecida receberá a título de adiantamento 1 salário.

7.1.2. Para o 2º Semestre/2006, tendo a Organização atingido sua meta global, somente serão contempladas com participação nos lucros e resultados as Unidades que superarem suas metas definidas no item 7.1 – Tabela de Metas Financeiras – Meta Ano/2006.

Nota 1: Fica estabelecido que, para efeito de cálculo, os CNP's/CRP's serão considerados individualmente como Unidades Estratégicas de Negócios. Portanto, os seus resultados devem considerar a parcela correspondente à manutenção de sua Gestão de Apoio, além da cota que lhe cabe absorver do Apoio Administrativo e Corpo Diretivo Gerencial da Empresa.

Nota 2: Em caso de encerramento de Centros de Custos como, por exemplo, fechamento de CNP's/CRP's, os resultados da unidade extinta comporá a base de cálculo da Empresa, porém seus funcionários receberão pela unidade em que estiverem lotados quando da apuração do programa de participação nos lucros e resultados.

7.2. Metas e Premissas Específicas das Unidades de Apoio UAs Somente serão contempladas as UAs que cumprirem o seguinte critério: - Cumprimento integral do Orçamento;

7.3. Metas Específicas para Corpo Diretivo Gerencial

7.3.1 Fica estabelecido para fins de apuração da PLR instituída no item 7.3.3, que o gestor que responder por mais de uma unidade será avaliado por todas as unidades a que for responsável.

7.3.2 Após o cálculo da PLR, conforme as regras estabelecidas no programa, será pago adicionalmente a título de PLR para os integrantes do Corpo Diretivo Gerencial ao final do exercício social de 2006, mais três salários, caso haja o atingimento de 25% de retorno sobre o Patrimônio Líquido Inicial, e em havendo sobra a distribuir derivada do Funding Global da Empresa.

7.3.3 O pagamento adicional de 50% dos 3 salários está diretamente condicionado a implantação, pelos integrantes de cada unidade que pertencem ao Corpo Diretivo Gerencial, de todas as práticas que compõem os critérios do Modelo de Gestão ATPWAY (Modelo de Gestão da ASBACE e ATP S.A).



Nota 1 - A forma de mensuração dessas implantações está estabelecida no procedimento P-ATPWay 0001 – Avaliação do Modelo de Gestão ATPWay, fundamentados nos Critérios de Excelência da FNQ.

Nota 2 – As práticas referentes aos critérios ou itens que não se aplicarem a determinada unidade serão deduzidas do total de práticas aplicáveis.

Nota 3 – As práticas cujo o prazo de implementação supere o ano de 2006, ou as práticas aprovadas e não implementadas por motivo de força maior, deverão ser levadas a apreciação da COMGER para deliberação em relação aos impactos sobre o PLR.

7.3.4. Poderá ser pago mais 1 salário a título de melhor gestão das práticas implementadas aos funcionários da unidade que implementar todas as práticas sob sua responsabilidade, a avaliação será conduzida conforme PATPWay 0001 – Avaliação do Modelo de Gestão ATPWay .

7.3.5. Fica facultado a Alta Direção determinar o pagamento ou não do salário adicional considerando a análise das práticas implementadas. Essa análise deve compreender: a efetiva implementação/continuidade das práticas, o grau de disseminação, o uso dos indicadores/registros e as melhorias implementadas.

8. DOS CRITÉRIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO

8.1. Deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao 1º Semestre de 2006 e cumpridas as metas individuais de cada unidade será distribuído a título de adiantamento 1 salário de PLR para os integrantes das unidades que alcançarem as metas estabelecidas no item 7, deste programa.

8.2. Deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao 2º Semestre de 2006, a parcela de 50% do excedente da meta estabelecida no item 7.1, entendida como *Funding Global*ⁱⁱ, será distribuída proporcionalmente pelas UENs que superarem suas metas individuais, conforme se segue:

8.3. O *Funding* de cada UEN será composto da parcela de 50%, do excedente da meta estabelecida para o 2º semestre de 2006. Após esse cálculo inicial o *Funding* gerado pelas UENs será proporcionalizado em relação *Funding Global*, limitando dessa forma o valor a ser distribuído.

8.3.1. Após a apuração do *Funding* de cada UEN, deve-se fazer a proporcionalidade entre a massa salarialⁱⁱⁱ dos grupos de Apoio Administrativo (UAs) e Corpo Diretivo Gerencial em relação a massa salarial das UENs, que gerarem resultado positivo, para definição da composição do *Funding* destinado a cada grupo.



8.3.2. No caso do Apoio da DISEB, após a apuração do Funding de cada UEN (CNP's/CRP's), deve-se fazer a proporcionalidade entre a massa salarial do grupos de Apoio DISEB em relação a massa salarial das mesmas, que gerarem resultado positivo, para definição da composição do Funding.

8.3.3. O Corpo Diretivo Gerencial e as Uas, receberão pela média de salários distribuídos efetivamente às UNEs a título de PLR. Da mesma forma o Apoio DISEB receberá pela média de salários distribuídos efetivamente às UEN's (CNP's/CRP's) a título de PLR.

Nota 1: Para os empregados submetidos ao trabalho a tempo parcial – Jornada semanal de até 25 horas, a composição da massa salarial será de 100 horas ~~ações de apuração hora pago no m/rio á vezes o sal~~
~~do deido no primeiro semestre do perise o valor distribu rios, deduzás salê~~
~~Para o pagamento do limite anual de tr :2Nota~~
~~oçãoapura~~
~~l timoúrio base correspondente ao á calculado sobre o seu salá rio, será L R a ser pago a cada funcionO valor da P :3Nota~~
~~oçãoo de apuraís de cada perêm~~
~~do no primeiro semestre, caso a UEN, UA ou APOIO DISEB, í descontado do empregado o valor distribu á o serã N :4Nota~~
~~o atingir sua meta anualãmo estiver lotado n onde o mes~~
~~o oção contabilizado no primeiro semestre ou durante o ano de apuração de passivo trabalhista ãNa identifica :5Nota~~
~~Neste caso, antes da tomada deduzido do funding da Unidade geradoraá valor total destinado ao pagamento do mesmo, ser~~
~~dica e pelo maior executivo daíreas de Recursos Humanos, Juráser homologado pelas á o, esse processo deverãde decis~~
~~Unidade~~
~~àdestinada á ero da PL R das UENs que atingirem ou superarem suas metas, a sobra do Funding scãs a distribuíóAp :6Nota~~
~~rio, das unidades que, embora tenham atingido ou superado suas metas, oão limite de um salê o da PL R, atãrecomposi~~
~~rio de PL R no anoádo um salço tenha alcanãdo nívalor distribu~~
~~prevista neste item a sobra do funding da 6rrente da Nota o da PL R e realizado o ajuste decoções a distribuíóAp :7Nota~~
~~rio aos integrantes do Apoio DISEB, áo limite de um salê até o de funding que distribuirãdestinada a composiã DISEB ser~~
~~rios no anoásal 3se a quantidade de limitando~~
~~destinada áá prevista neste item a sobra ser 6a PL R e realizado o ajuste decorrente da Nota o deãs a distribuíóAp :8Nota~~
~~(UAs)rio aos integrantes do grupo da Unidades de Apoio áo limite de um salê até o de funding, que distribuirãcomposi~~
~~norios no aásal 3se a quantidade de limitando~~
~~destinada áá prevista neste item a sobra ser 6o da PL R e realizado o ajuste decorrente da Nota çãs a distribuíóAp :9Nota~~
~~rios aos integrantes do grupo Corpo Diretivo Gerencial, ás salêo limite de tré até o de funding, que distribuirãcomposi~~
~~oa etnerefer rolav o odassapartlu ajes euq mes, 7.3o do item çários no ano, com exceçãsal 3se a quantidade de limitando~~
~~Funding Global~~



9. DOS RESULTADOS ANCIÊNCIA PARA APURAÇÃO DA COMPETÊNCIA

~~de a Ser o da PL Rção, a apuração nistrância de Admi Diretoria Executiva e a Superintendâ nica e exclusivamente ú Compete vel, sobre os casos omissos no presente o Acordo ncia da Diretoria Executiva decidir, de forma soberana e irrecorrê compet o nos Lucros e Resultados ção Participa~~

10. DO RESULTADO APURADOÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DA LIMITAÇÃO

~~rioá limitada ao teto de um salú o estarão das metas estabelecidas, a participaçã índice de superaí Qualquer que seja o 10.1 7.3o do item ão da previsão, com exceçãrios no ano de apuraás salêtré no primeiro semestre, por empregado, e de at tulo de ajusteít a, ários a ser paga a um empregado poderádo o limite acima definido, a quantidade de salRespeitan 10.2 esta porüicinq) %50é do teto ou reduzida em at (enta por centoüicinq) %50é por resultados individuais, ser acrescida de at daários que lhe for atribuúlas ed edaditnaug ad, (cento~~

11. DO AJUSTE DO CRITÉRIO

~~veis ao programaío do ajuste daquelas unidades elegaçãncia a apuraêm tem como competéA Diretoria Executiva tamb 11.1 presentantes das UENs, observando osconvidar um ou mais reá o das UAs, a Diretoria Executiva poderçãPara a avalia 11.2 :seguintes resultados~~

~~o:çãoo de apuraío do Plano de Trabalho da Unidade para o perçãAvalia o:çãoo de apuraários estipulados para a Unidade no perámenteCumprimento dos limites or o considerados pela Diretoria Executiva osãcios, serógicas de Negéades EstratUnid o das UENs çãPara a avalia 11.3 :rioséseguintes crit~~

~~LL UEN RL UEN = índice de Crescimento da Rentabilidade da Unidade Í~~

~~LL UEN LLC = índice de Crescimento da Lucratividade Relativa Í~~

~~Onde~~

~~quido Consolidadoú Lucro L = quida da UEN LLC í Receita L = da UEN RL UEN quidoú Lucro L = LL UEN~~

~~CD - RL UEN = o çãndice de Crescimento da Margem de Contribuúí~~

~~Onde~~

~~Custos Diretos = quida da UEN CD í Receita L = RL UEN~~



~~Outros Resultados~~

~~Faturamento proveniente de novos produtos;~~

~~o de caixa; capacidade de geração~~

~~Aumento da carteira de clientes;~~

~~o de Receita nos cinco principais clientes; redução da Concentração~~

~~o anterior; redução de apuração ao período; Aumento de faturamento em relação~~

~~o da rentabilidade da Unidade; Evolução~~

~~ACOMPANHAMENTO DO PROCESSO DE~~

~~adoss e as demonstrativos dos resultados alcançados SUPAD publicar o cância de Administração Mensalmente, a Superintend~~

~~o apurado quando do fechamento do Balanço O Demonstrativo definitivo ser o cância de apuração para o período proje~~

~~Patrimonial~~

~~OCÂPOCA DE PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO~~

~~semestralmente, em 2006 o cância de ío nos lucros ou resultados referente ao exercício participações O pagamento relativo~~

~~vereiro do ano seguinte de 28o dia é ta adnuges a e, 2006 de julho de 31o dia é duas parcelas, sendo a primeira at~~

~~OCÂDA COMPENSAÇÃO~~

~~o não ser integralmente compensados, caso haja qualquer alteração com base neste acordo, poderão Os valores distribu~~

~~o superveniente, câ legisla a nações aqui estipuladas, causadas pela mudança regras do valor do pagamento ou das condi~~

~~ou Acordo Coletivo de o cância de Convenção do Trabalho ou ainda em decorrer da Justiça de Lei, por decisão trav~~

~~Trabalho da respectiva categoria~~



QUÂNCIA E DO PRAZO PARA REVISÂ DA VIG. 15

~~de 31ncia no dia ãe esgotando sua vig 2006de janeiro de 01do, iniciando em O presente acordo tem prazo determina
o da Diretoria Executivação ser revisados por deliberaãamentos poderãMetas e or 2006dezembro de
o nos lucros e resultados daãparticipa E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo de
vias de igual teor e forma (quatro) 4A, em /ASBACE e da ATP S~~

~~2006de Maio de 31o Paulo, ãS
reas Verdes Áo, Limpeza Urbana, Ambiental e çãos, Asseio e Conservaçã Nacional dos Trabalhadores em Serviçã Federa
SCONEENA
Roberto Santiago Gomesé Jos
Presidente~~

~~ASBACE - O BRASILEIRA DE BANCOS ESTADUAIS E REGIONAIS CÃ ASSOCIA
A/ATP TECNOLOGIA E PRODUTOS S
oçãSuperintendente de Administra – Durais Vogado Barreto~~