

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00209/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/08/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035813/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46000.020430/2010-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/07/2010

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) 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 Administrador, Sr(a). DURVAL 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 2010 a 30 de abril de 2011 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) **O presente ACT possui abrangência Nacional, com representação profissional dos 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, SP, TO**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2010 (dois mil e dez) até 30 (trinta) de abril 2011 (dois mil e onze) os salários de admissão serão fixados nos seguintes pisos salariais de categoria:

**Auxiliar de Produção**, jornada de 8 (oito) horas - R\$ 537,36 (Quinhentos e trinta e sete reais e trinta e seis centavos).

**Demais Funções** - jornada de 08 (oito) horas - R\$ 580,60 (quinhentos e oitenta reais e sessenta centavos)

#### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A Empregadora concederá, em 01 de maio de 2010, 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\$ 580,61 até R\$ 2.550,00	5,00%
---	-------

---

Salários acima de R\$ 2.550,01	3,00%
--------------------------------	-------

---

### Pagamento de Salário Formas e Prazos

## CLÁUSULA QUINTA - DATA DO 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.

### Descontos Salariais

## CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO SALARIAIS

### 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.

### 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.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

## CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA 1(PRIMEIRA) PARCELA DO 13(DECIMO TERCEIRO) SALARIO

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 parcela. 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 será efetuada no pagamento do mês de Novembro.

### **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 e assim seja requerido pelo empregado.

### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES PARA EMPREGADOS**

Fica garantida a gratificação de R\$ 81,10 (Oitenta e um reais e dez centavos), para os empregados que recebam o benefício no valor de R\$ 78,74 (Setenta e oito reais e setenta quatro centavos).

### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA NONA - 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.

### **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.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **VALORES DOS TÍQUETES**

O valor facial do tíquete será de R\$ 13,91 (Treze reais e noventa e um 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\$ 8,65 (Oito reais e sessenta e cinco 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\$ 10,40 (Dez reais e quarenta e dois centavos) por dia trabalhado. Os empregados contratados a partir de 1º de Maio de 2010, e que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, pela forma especial de contrato receberão R\$ 5,40 (Cinco reais e quarenta centavos) e àqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 4,00 (quatro reais e zero centavos).

### **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.

### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

### **FINALIDADE DO TÍQUETE**

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

### **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 SEGUNDA - 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.

### **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.

### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

### **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 utilizado pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

### **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 estendem a outros deslocamentos fora do horário noturno. Portanto, o auxílio para deslocamento noturno não integrará o salário dos que perceberem.

### **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

### **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.

### **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.

### **FORMAS DE CONCESSÃO**

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

### **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\$ 50,00 (Cinquenta e um reais e sete centavos).

O empregado deverá efetuar os referidos pagamentos mensais, diretamente ao meio de transporte utilizado, sendo válida a 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.

## **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### **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%.

### **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.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFICIO SEGURO SAUDE**

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.

### **PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO**

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

- 20% sobre os valores de consulta;
- 20% sobre os valores dos exames.

### **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

### **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.

### **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.

### **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 SEXTA - AUXILIO 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\$ 508,96 (Quinhentos e oito reais e noventa e seis centavos). Em qualquer das situações, será exigível a apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

### **DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES**

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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\$ 85,59 (Oitenta e cinco reais e cinquenta e nove 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 cuida 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 creche

a pessoa física que ficou responsável por cuidar da criança.

### **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. O pagamento não integra o salário para qualquer fim.

### **PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS**

Fará jus a auxílio especial de 7% (sete por cento) sobre o piso salarial<sup>2</sup> 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 DÉCIMA OITAVA - 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 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.

### **EMPREGADOS SEGURADOS**

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

### **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 DÉCIMA NONA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

#### **LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora, para amamentar o próprio filho até 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 VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

A Empregadora pagará aos empregados a diferença existente entre o benefício e o salário-base<sup>3</sup> percebido no mês de afastamento, entre o 16º dia até o 60º dia após o afastamento.

### **VALOR DO BENEFÍCIO**

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

### **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 PRIMEIRA - 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 antigüidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE EXPERIENCIA**

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

### **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, observado as disposições das cláusulas que tratam deste assunto.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

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

#### **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 QUINTA - 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, 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 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 empresa, 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 indenizado ou trabalhado.

#### **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.

### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORARIOS**

---

1 Vide cláusula glossário.

1 Vide cláusula glossário.

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.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÍMULO A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

##### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

##### **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 VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS**

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

##### **SUPERPOSIÇÃO DE ADICIONAL**

Fica estipulado que só haverá superposição de adicional de transferência no caso da mesma ser transitória, e na vigência desta não 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 - UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRO-ELETRONICOS 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 .

### **USO DE CORREIO ELETRÔNICO**

A utilização de correio eletrônico como meio de comunicação será monitorada pela Empregadora, visando proteger o sistema e a 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 PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS PARA PREVIDENCIA SOCIAL**

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

- 1) 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.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES - 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 TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

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 justificada a realização dos serviços extraordinários, fica estabelecido que o empregado deverá solicitar previamente a autorização de seu superior.

### **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 normal e 100% (cem por cento) nas realizadas em domingos e feriados.

### **PENALIDADE**

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

### **INTERVALO INTRAJORNADA**

Nas jornadas de até 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas, não serão computados os 15 minutos de intervalo intrajornada.

### **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.

### **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 atendimento e realização e conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto a terceiros, desde que o fato não ocorra de forma superior a quatro vezes ao mês, a jornada de trabalho poderá ser estendida por até mais de 2 (dois) horas. Tais horas serão obrigatoriamente remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal<sup>11</sup>, com imediata concessão de repouso intrajornada, não inferior a 11 (onze) horas contínuas.

### **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.

### **IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA**

- 1) Na ocorrência de impedimento do registro da sobrejornada pela Empregadora, os empregados atingidos quanto ao fato devem 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.

### **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**.

### **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 EM LUCROS E RESULTADOS, haverá o impedimento das chefias responsáveis pelo fato, de receberem essa bonificação.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 na intranet). Sendo obrigatório o registro de compensação das horas-extras

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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. Trabalhadas em feriados ou em dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado<sup>13</sup>, esses dias serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), a título de dobra.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS SABADOS**

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

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO ESPECIAL DE FREQUENCIA**

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 2ª 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.

#### **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 cópias 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.

#### **RELATÓRIO DE FREQUÊNCIA**

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

### **Faltas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSENCIAS 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.

## **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.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 pela 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença não Remunerada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **APERFEIÇOAMENTO ACADÊMICO OU PROFISSIONAL**

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

### **Licença Adoção**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 guardião.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Exames Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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. Considera-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.

### **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.

### **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.

### **PERÍCIAS MÉDICAS PARA FUNCIONÁRIOS AFASTADOS**

O funcionário afastado do trabalho por mais de 06 meses, deverá comparecer as perícias médicas agendadas pela empresa com



médico do trabalho credenciado, para avaliação e acompanhamento do estado de saúde do funcionário.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS**

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

#### **ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO**

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

#### **PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS**

O prazo para apresentação de atestados médicos e odontológicos à Empregadora será de 48 horas, após a sua emissão, sob pena de que após esse prazo será reconhecida a falta ou do 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 da Empregadora 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.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, ao empregado 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, 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, com o 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.

**Relações Sindicais**  
**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

**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 ano a que se refere e o código da **FENASCON**.

**CERTIDÕES NEGATIVAS DE DÉBITO**

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

**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**

**Mecanismos de Solução de Conflitos**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA**

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 negociada, por meio das Comissões Prévias de Conciliação 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**.

**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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 executada em qualquer comarca do Poder Judiciário que tenha jurisdição competente.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA**

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

---

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO**

Em caso de não celebração de outro ACT até o dia 30 de abril de 2011 (dois mil e onze) o presente acordo continuará vigendo excepcionalmente, até a assinatura de outro ACT que o substitua.

### **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

DURAIIS VOGADO BARRETO  
Administrador  
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 01.522.289/0001-00, 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 Noroeste, SGTAN 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, 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**<sup>10</sup>.

**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 08 de junho de 2010, 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 2010, 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 Horas DE HORAS<sup>10</sup>.
- VI- O referido programa propiciará períodos de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com conseqüentes períodos de compensação, respeitando os seguintes critérios:
  - a) Havendo trabalho superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em dias normais, o excedente legal 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 determinar, não havendo direito a qualquer outro tipo de remuneração, salvo o adicional noturno.

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 fornecerá, mensalmente, a cada um dos empregados sujeitos à jornada flexível, extrato sobre o banco de horas<sup>10</sup>, 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 domingos e feriados, 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 pagará, junto às demais verbas rescisórias, o saldo creditado em horas, aplicando-se o percentual previsto no Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Normativa equivalente ao trabalho extraordinário, à época da quitação das horas.

XII- O saldo devedor de Banco de Horas<sup>10</sup>, por ocasião da demissão, será assumido pela empresa 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 pela empresa 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 HORAS<sup>10</sup> convencionalizado, 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 quaisquer cláusulas previstas neste instrumento, a Empregadora pagará multa mensal cumulativa equivalente a 1% (um) por cento do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração 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<sup>10</sup> 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 2010 a 30 de abril de 2011.

E, por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente INSTRUMENTO NORMATIVO, e

(quatro) vias de igual teor e forma para que, com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, produza os jurídicos legais efeitos.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

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 01050-30, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Moacyr Malvino Pereira, inscrito no C.P.F sob o nº 694.110.508-91, portador da cédula de identidade RG nº 82.779.25-9 SSP/SP, infra assinado, assistindo os empregados da **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 da Empregadora, Sr. Durais Vogado Barreto, inscrito no C.P.F sob o nº 417.843.241-91, portador da cédula de identidade RG nº 1064833 SSP/DF - Superintendente de Administração, convencionam o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2010**, 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

da empregadora, de forma condicionada ao atingimento de metas preestabelecidas.

### **3. DO PERÍODO DE APURAÇÃO**

Considera-se como períodos de apuração para os dois semestres de 2010 as seguintes datas:

1 ° Semestre: 01/01/2010 a 30/06/2010;

2° Semestre: 01/07/2010 a 31/12/2010.

### **4. DOS BENEFICIÁRIOS**

O presente acordo vigorará, para o exercício de 2010, com apuração e pagamento semestral, em benefício dos empregados efetivos da ATP S.A.

4.1 Os empregados efetivos da 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. Define-se como o último dia do 1° semestre a data de 30/06/2010, e como último dia do segundo semestre a data de 31/12/2010.

4.4 Os empregados que no dia 30/06/2010 ou 31/12/2010, conforme período de apuração, não contarem com, no mínimo, um semestre de vinculação empregatícia com a 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 1 ° semestre cada mês trabalhado equivalente a 1/6 (um seis avos) da participação semestral e com relação ao 2ª 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, inclusive considerando a quantidade de dias de cada período. 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\$ 17,5 milhões.

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

5.2 No 2º semestre a meta é igual a R\$ 35 milhões, levando em consideração o resultado do exercício de 2010 com um todo.

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

b) O valor a ser distribuído aos empregados" corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do "Valor Agregado do Negócio - VAN1, entendendo-se como tal, a diferença positiva entre o Lucro Antes do Imposto de Renda - IRPJ, Imposto de Renda - IRPF, Contribuição Social - CSLL, eventuais provisões de despesas constituídas, sem exigência legal de órgãos fiscalizadores, Participações Estatutárias, Juros sobre o Capital Próprio, Distribuição de Dividendos e o Lucro Líquido Meta de R\$ 35 milhões, limitado a três salários por funcionário no exercício de 2010.

## **6. DA COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS BENEFICIÁRIOS**

6.1 Grupo das UENs: GEPRO (CS's Individualmente e CIE's), DIOUT e DITEC - GETEL.

6.2 O Grupo denominado Apoio GEPRO é composto pelas unidades atuais de apoio da própria GEPRO e outras que vierem a ser criadas com a mesma finalidade.

6.2.1 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 às próprias UENs;

6.2.2 Para o Apoio GEPRO, a "PLR" a ser distribuída, será calculada pela média ponderada do funding, efetivamente distribuído aos CS's/CIE's, beneficiadas pelo programa, limitado ao funding apurado, desde de que cumpridas as metas estabelecidas neste programa.

6.3 Grupo das UAs: Para efeito de apuração serão consideradas como Unidades de Apoio a UNID INSTITUCIONAL, PRESI, DITEC, SUPAD, AUDIT e o centro de custo TECHNOS-PREV;

6.4 Grupo Corpo Diretivo Gerencial: Para efeito de apuração serão considerados como parte do Grupo Corpo Diretivo Gerencial: os ocupantes dos cargos de Diretor-Presidente da ATP S.A., Diretor, Superintendente, Gerente Geral e Gerente de Unidade.

6.4.1 Ressalta-se que os ocupantes do cargo de Gerente de Contas não compõem o Grupo Corpo Diretivo Gerencial.

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

### **7.1 Metas e Premissas Específicas das Unidades Estratégicas de Negócio UENs**

Uma vez deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, somente haverá distribuição dos lucros para cada UEN, caso sejam cumpridas as metas financeiras estipuladas no Plano Estratégico da empresa aprovado pelo Conselho de Administração, que inclusive poderá haver alteração de nome de unidade existente neste acordo, desde que a forma a cumprir os R\$ 35 milhões de lucro previstos para o exercício de 2010.

7.1.1 Após o atingimento da meta global, cada unidade deve cumprir o fixado para a própria, sendo que no 1º Semestre/2010, a unidade que atingir ou ultrapassar a meta estabelecida receberá a título de adiantamento 1 salário.

7.1.2 Para o 2º Semestre/2010, tendo a Organização atingido sua meta global, somente serão contempladas com participação nos lucros e resultados as Unidades que superarem suas metas, considerando o resultado total do exercício de 2010.



**Nota 1:** Fica estabelecido que, para efeito de cálculo, os CS s serão considerados individualmente o 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 do Corpo Diretivo Gerencial da Empresa.

**Nota 2:** Em caso de encerramento de Centros de Custos como, por exemplo, fechamento de CS s, os resultados da unidade extinta comporá a base de cálculo da Empresa, porém seus funcionários receberão o resultado da 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 os seguintes critérios:

- Cumprimento integral do Orçamento;
  
- Cumprimento das metas estabelecidas no Plano Estratégico da Empresa.

## **7.3 Metas Específicas para Corpo Diretivo Gerencial**

7.3.1 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 2010, mais três salários, caso haja o atingimento de 30% de retorno sobre o Patrimônio Líquido Inicial, e em havendo sobra a distribuir derivada do Funding Global da Empresa.

## **8. DOS CRITÉRIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO**

8.1 Deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao 1º Semestre de 2010 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 2010, que será considerado o resultado total do exercício de 2010, a parcela de 50% do excedente da meta estabelecida no item 7, entendida como Funding Global, será distribuída proporcionalmente pelas UENs que superarem suas metas individuais, conforme segue:

8.3 O Funding de cada UEN será composto da parcela de 50%, do excedente da meta estabelecida para o 2º semestre de 2010. Após esse cálculo inicial o Funding gerado pelas UENs será proporcionalizado em relação ao 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 salarial<sup>3</sup> 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 GEPRO, após a apuração do Funding de cada UEN (CS s), deve-se fazer a proporcionalidade entre a massa salarial do grupos de Apoio GEPRO 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 UENs a título de PLR. Da mesma forma o Apoio GEPRO receberá pela média de salários distribuídos efetivamente às **UEN's** (CS 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 vezes o salário/hora pago no mês de apuração.

**Nota 2:** Para o pagamento do limite anual de três salários, deduz-se o valor distribuído no primeiro semestre do período de apuração.

**Nota 3:** O valor da PLR a ser pago a cada funcionário, será calculado sobre o seu salário base correspondente ao último mês de cada período de apuração.

**Nota 4:** Não será descontado do empregado o valor distribuído no primeiro semestre, caso a UEN, UA ou APOIO GEPRO, onde o mesmo estiver lotado não atingir sua meta anual.

**Nota 5:** Na identificação de passivo trabalhista não contabilizado no primeiro semestre ou durante o ano de apuração, o valor total destinado ao pagamento do mesmo, será deduzido do **Funding** da Unidade geradora. Neste caso, antes da tomada de decisão, esse processo deverá ser homologado pelas áreas de Recursos Humanos, Jurídica e pelo maior executiva da Unidade.

**Nota 6:** Após a distribuição da PLR das UENs que atingirem ou superarem suas metas, a sobra do **Funding** será destinada à recomposição da PLR, até o limite de um salário, das unidades que, embora tenham atingido ou superado suas metas, o valor distribuído não tenha alcançado um salário de PLR no ano.

**Nota 7:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra de funding da GEPRO será destinada a composição de funding que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do Apoio GEPRO, limitando-se a quantidade de 3 salários;

**Nota 8:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste, item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do grupo de Unidades de Apoio (UAs), limitando-se a quantidade de 3 salários no ano.

**Nota 9:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de três salários aos integrantes do grupo C Diretivo Gerencial, limitando-se a quantidade de 3 salários no ano, com exceção do item 7.3, sem que seja ultrapassado o valor referente ao *Funding* Global:

**Nota 10:** No final do exercício de 2010, será apurado o resultado global das empresas e existirá a possibilidade de pagamento de PLR, mesmo não acontecendo as previsões relacionados nos itens 5, 7 e 8, caso seja apurado o seguinte:

**Nota 10.1** Caso as unidades atinjam 70% da sua meta estabelecida e a empresa também atinja a meta global, os seus integrantes receberão até 1 salário a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.2** Caso as unidades atinjam 100% da sua meta estabelecida e a empresa atinja mais de 70% da meta global, os seus integrantes receberão até 2 salário a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.3** Caso sejam aplicadas as previsões das notas 10.1 e 10.2, deverão ser mantidas as formas de distribuição previstas nos itens 6, 7 e 8.

## **9. DA COMPETÊNCIA PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS**

Compete única e exclusivamente à Presidência da ATP S.A. e a Superintendência de Administração, a apuração da PLR. A competência da Presidência da ATP S.A. decidir, de forma soberana e irrecorrível, sobre os casos omissos.

presente Acordo de Participação nos Lucros e Resultados.

**10. DA LIMITAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO RESULTADO APURADO**

10.1 Qualquer que seja o índice de superação das metas estabelecidas, a participação estará limitada ao teto de um salário primeiro semestre, por empregado, e de até três salários no ano de apuração, com exceção. da previsão do item 7.3.

10.2 Respeitando o limite acima definido, a quantidade de salários a ser paga a um empregado poderá, a título de ajuste resultados individuais, ser acrescida de até 50% (cinquenta por cento) do teto ou reduzida em até 50% (cinquenta por cento) da quantidade de salários que lhe for atribuída.

**11. DO CRITÉRIO DE AJUSTE**

11.1 A Presidência da ATP S.A. também tem como competência a apuração do ajuste daquelas unidades elegíveis ao programa

11.2 Para a avaliação das, UAs, a Presidência da ATP S.A. poderá convidar um ou mais representantes das UENs, observando os seguintes resultados:

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

b) Cumprimento dos limites orçamentários estipulados para a Unidade no período de apuração;

11.3 Para a avaliação das UENs - Unidades Estratégicas de Negócios, serão considerados pela Diretoria os seguintes critérios:

Índice de Crescimento da Rentabilidade da Unidade =  $\frac{LL\ UEN}{RL\ UEN}$

Índice de Crescimento da Lucratividade Relativa =  $\frac{LL\ UEN}{LLC}$

Onde:

LL UEN = Lucro Líquido da UEN;

RL UEN = Receita Líquida da Unidade;

LLC = Lucro Líquido Consolidado.

Índice de Crescimento da Margem de Contribuição =  $\frac{RL\ UEN}{CD}$

Onde:

RL UEN = Receita Líquida da UEN;

CD = Custos Diretos

Outros Resultados:

a) Faturamento proveniente de novos produtos;

b) Capacidade de geração de caixa;

c) Aumento da carteira de clientes;

- d) Redução da Concentração de Receita nos cinco principais clientes;
- e) Aumento de faturamento em relação ao período de apuração anterior;
- f) Evolução da rentabilidade da Unidade.

## **12. DO PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO**

Mensalmente, a Superintendência de Administração SUPAD publicará demonstrativos dos resultados alcançados e as projeções para o período de apuração. O Demonstrativo definitivo será apurado quando do fechamento do Balanço Patrimonial.

## **13. DA ÉPOCA DE PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO**

O pagamento relativo a participação nos lucros ou resultados referente ao<sup>4</sup> exercício de 2010, ocorrerá semestralmente em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 31 de julho de 2010, e a segunda até o dia 28 de fevereiro do ano seguinte.

## **14. DA COMPENSAÇÃO**

### **14. DA COMPENSAÇÃO**

14.1 Os valores distribuídos com base neste acordo, poderão ser integralmente compensados, caso haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições aqui estipuladas, causadas pela mudança na legislação superveniente, através de Lei, por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da respectiva categoria.

## **15. DA VIGÊNCIA E DO PRAZO PARA REVISÃO**

O presente acordo tem prazo determinado, iniciando em 01 de janeiro de 2010 e esgotando sua vigência em 31 de dezembro de 2010. Metas e orçamentos poderão ser revisados por deliberação da Presidência da ATP S.A.

E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo de participação nos lucros e resultados da ATP S.A., em 4 (quatro) vias de igual teor e forma.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

- 1 VAN Valor Agregado ao Negócio
- 2 Funding Global 50% da parcela excedente da meta da ATP S.A.
- 3 Massa Salarial: Conjunto de salários e ordenados de todos os empregados de uma unidade

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00209/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/08/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035813/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46000.020430/2010-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/07/2010

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

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 Administrador, Sr(a). DUDAS 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 2010 a 30 de abril de 2011 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) **O presente ACT possui abrangência Nacional, com representação profissional dos 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, TO**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2010 (dois mil e dez) até 30 (trinta) de abril 2011 (dois mil e onze) os salários de admissão serão fixados nos seguintes pisos salariais de categoria:

**Auxiliar de Produção**, jornada de 8 (oito) horas - R\$ 537,36 (Quinhentos e trinta e sete reais e trinta e seis centavos).

**Demais Funções** - jornada de 08 (oito) horas - R\$ 580,60 (quinhentos e oitenta reais e sessenta centavos)

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A Empregadora concederá, em 01 de maio de 2010, 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\$ 580,61 até R\$ 2.550,00	5,00%
---	-------

Salários acima de R\$ 2.550,01	3,00%
--------------------------------	-------

---

---

### Pagamento de Salário Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - DATA DO 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.

### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO SALARIAIS

##### 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.

##### 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA 1(PRIMEIRA) PARCELA DO 13(DECIMO TERCEIRO) SALARIO**

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 parcela. 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 será efetuada no pagamento do mês de Novembro.

#### **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 e assim seja requerido pelo empregado.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES PARA EMPREGADOS**

Fica garantida a gratificação de R\$ 81,10 (Oitenta e um reais e dez centavos), para os empregados que recebam o benefício no valor de R\$ 78,74 (Setenta e oito reais e setenta quatro centavos).

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - 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 adicional noturno, um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal<sup>11</sup>, proporcional à quantidade de horas efetivamente cadastradas na jornada de trabalho.

#### **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.



## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **VALORES DOS TÍQUETES**

O valor facial do tíquete será de R\$ 13,91 (Treze reais e noventa e um 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\$ 8,65 (Oito reais e sessenta e cinco 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\$ 10,40 (Dez reais e quarenta e dois centavos) por dia trabalhado. Os empregados contratados a partir de 1º de Maio de 2010, e que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, pela forma especial de contrato receberão R\$ 5,40 (Cinco reais e quarenta centavos) e àqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 4,00 (quatro reais e zero centavos).

#### **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.

#### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

#### **FINALIDADE DO TÍQUETE**

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

### **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 SEGUNDA - 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.

### **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.

### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

### **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 utilizado pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

### **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 estendem outros deslocamentos fora do horário noturno. Portanto, o auxílio para deslocamento noturno não integrará o salário dos empregados que perceberem.

### **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

### **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.

### **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.

### **FORMAS DE CONCESSÃO**

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

### **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\$ 50,00 (Cinqüenta e um reais e sete 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.

### **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### **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%.

### **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.

### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFICIO SEGURO SAUDE**

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.

### **PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO**

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

- 20% sobre os valores de consulta;
- 20% sobre os valores dos exames.

### **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

### **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.

### **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.

### **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 SEXTA - AUXILIO 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\$ 508,96 (Quinhentos e oito reais e noventa e seis centavos). Em qualquer das situações, será exigível a apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

### **DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES**

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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\$ 85,59 (Oitenta e cinco reais e cinquenta e nove 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 cuida 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 creche ou a pessoa física que ficou responsável por cuidar da criança.

### **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. O pagamento não integra o salário para qualquer fim.

### **PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS**

Fará jus a auxílio especial de 7% (sete por cento) sobre o piso salarial<sup>2</sup> 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 DÉCIMA OITAVA - 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 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.

### **EMPREGADOS SEGURADOS**

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

### **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 DÉCIMA NONA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

### **LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora, para amamentar o próprio filho até 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 VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

A Empregadora pagará 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.

### **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.

### **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 PRIMEIRA - 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 antigüidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE EXPERIENCIA**

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

### **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, observado as disposições das cláusulas que tratam deste assunto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

---

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

### **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 QUINTA - 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, 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 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 empresa, 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 indenizado ou trabalhado.

### **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.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORARIOS**

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.

---

1 Vide cláusula glossário.

1 Vide cláusula glossário.



## **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÍMULO A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **RECUSA DE CONTRA-RECIBO**

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

### **Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS**

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

#### **SUPERPOSIÇÃO DE ADICIONAL**

Fica estipulado que só haverá superposição de adicional de transferência no caso da mesma ser transitória, e na vigência desta não 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 - UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRO-ELETRONICOS 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 .

### **USO DE CORREIO ELETRÔNICO**

A utilização de correio eletrônico como meio de comunicação será monitorada pela Empregadora, visando proteger o sistema e a 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 PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS PARA PREVIDENCIA SOCIAL**

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

- 1) 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.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES - 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 TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

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 justificada a realização dos serviços extraordinários, fica estabelecido que o empregado deverá solicitar previamente a autorização de seu superior.

### **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 normal e 100% (cem por cento) nas realizadas em domingos e feriados.

### **PENALIDADE**

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

### **INTERVALO INTRAJORNADA**

Nas jornadas de até 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas, não serão computados os 15 minutos de intervalo intrajornada.

### **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.

### **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 atendimento e realização e conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto a terceiros, desde que o 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 normal<sup>11</sup>, com imediata concessão de repouso intrajornada, não inferior a 11 (onze) horas contínuas.

### **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 horas de jornada de horas de trabalho.

### **IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA**

- 1) Na ocorrência de impedimento do registro da sobrejornada pela Empregadora, os empregados atingidos quanto ao fato devem 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.

### **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**.

## **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 LUCROS E RESULTADOS, haverá o impedimento das chefias responsáveis pelo fato, de receberem essa bonificação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 na intranet). Sendo obrigatório o registro de compensação das horas-extras

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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. Trabalhadas em feriados ou em dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado<sup>13</sup>, esses dias serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), a título de dobra.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS SABADOS**

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

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO ESPECIAL DE FREQUENCIA**

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 2ª 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.

### **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 cópias 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.

### **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 OITAVA - AUSENCIAS 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.

### **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.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **APERFEIÇOAMENTO ACADÊMICO OU PROFISSIONAL**

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

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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. Considera-se que 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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS**

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.

#### **ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO**

Os atestados de acompanhamento deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes do 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, filhos (legítimos, adotados, enteados e menores sob guarda).

### **PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS**

O prazo para apresentação de atestados médicos e odontológicos à Empregadora será de 48 horas, após a sua emissão, desde que após esse prazo será reconhecida a falta ou do 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 da Empregadora 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.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, a o empregado 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, 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, com o 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.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

### **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, ano a que se refere e o código da **FENASCON**.

### **CERTIDÕES NEGATIVAS DE DÉBITO**

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



## **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**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA**

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 negociada, por meio das Comissões Prévias de Conciliação 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.

#### **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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 executada em qualquer comarca do Poder Judiciário que tenha jurisdição competente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA**

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

---

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO**

Em caso de não celebração de outro ACT até o dia 30 de abril de 2011 (dois mil e onze) o presente acordo continuará vigendo excepcionalmente, até a assinatura de outro ACT que o substitua.

## **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**

Administrador

**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 01.522.289/0001-00, 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 Noroeste SGTAN 601, Conjunto L Brasília DF CEP 70830-010, e de outro lado o representante legal das Empregadoras, Sr. Dr. Rogério 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, 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**<sup>10</sup>.

### 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 08 de junho de 2010, 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 2010, 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 Horas DE HORAS<sup>10</sup>.
- VI- O referido programa propiciará períodos de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com conseqüentes 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 (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 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 fornecerá, mensalmente, a cada um dos empregados sujeitos à jornada flexível, extrato sobre o banco de horas<sup>10</sup>, 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 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 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 trabalho extraordinário, à época da quitação das horas.

XII- O saldo devedor de Banco de Horas<sup>10</sup>, por ocasião da demissão, será assumido pela empresa 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 pela empresa 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 HORAS<sup>10</sup> convenicionado, 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 quaisquer cláusulas previstas neste instrumento, a Empregadora pagará multa mensal cumulativa equivalente a 1% (um) por cento do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração 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<sup>10</sup> 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 2010 a 30 de abril de 2011.

E, por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente INSTRUMENTO NORMATIVO, e

(quatro) vias de igual teor e forma para que, com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, produza os jurídicos legais efeitos.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

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 01050-30, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Moacyr Malvino Pereira, inscrito no C.P.F sob o nº 694.110.508-91, portador da cédula de identidade RG nº 82.779.25-9 SSP/SP, infra assinado, assistindo os empregados da **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 da Empregadora, Sr. Durais Vogado Barreto, inscrito no C.P.F sob o nº 417.843.241-91, portador da cédula de identidade RG nº 1064833 SSP/DF - Superintendente de Administração, convencionam o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2010**, 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 nº 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 da empregadora, de forma condicionada ao atingimento de metas preestabelecidas.

## **3. DO PERÍODO DE APURAÇÃO**

Considera-se como períodos de apuração para os dois semestres de 2010 as seguintes datas:

1 ° Semestre: 01/01/2010 a 30/06/2010;

2° Semestre: 01/07/2010 a 31/12/2010.

## **4. DOS BENEFICIÁRIOS**

O presente acordo vigorará, para o exercício de 2010, com apuração e pagamento semestral, em benefício dos empregados efetivos da ATP S.A.

4.1 Os empregados efetivos da 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. Define-se como o último dia do 1° semestre a data de 30/06/2010, e como último dia do segundo semestre a data de 31/12/2010.

4.4 Os empregados que no dia 30/06/2010 ou 31/12/2010, conforme período de apuração, não contarem com, no mínimo, um semestre de vinculação empregatícia com a 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 1 ° semestre cada mês trabalhado equivalente a 1/6 (um seis avos) da participação semestral e com relação ao 2ª 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 sucessor ou 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, inclusive considerando a quantidade de dias de cada período. Em caso de períodos idênticos em ambas as unidades, 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\$ 17,5 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\$ 35 milhões, levando em consideração o resultado do exercício de 2010 com um todo.

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

b) O valor a ser distribuído aos empregados" corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do "Valor Agregado do Negócio - VAN1, entendendo-se como tal, a diferença positiva entre o Lucro Antes do Imposto de Renda - IRPJ, Contribuição Social - CSLL, eventuais provisões de despesas constituídas, sem exigência legal de órgãos fiscalizadores, Participações Estatutárias, Juros sobre o Capital Próprio, Distribuição de Dividendos e o Lucro Líquido Meta de R\$ 35 milhões, limitado a três salários por funcionário no exercício de 2010.

## **6. DA COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS BENEFICIÁRIOS**

6.1 Grupo das UENs: GEPRO (CS's Individualmente e CIE's), DIOUT e DITEC - GETEL.

6.2 O Grupo denominado Apoio GEPRO é composto pelas unidades atuais de apoio da própria GEPRO e outras que vierem a ser criadas com a mesma finalidade.

6.2.1 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 a próprias UENs;

6.2.2 Para o Apoio GEPRO, a "PLR" a ser distribuída, será calculada pela média ponderada do funding, efetivamente distribuído aos CS's/CIE's, beneficiadas pelo programa, limitado ao funding apurado, desde que cumpridas as metas estabelecidas neste programa.

6.3 Grupo das UAs: Para efeito de apuração serão consideradas como Unidades de Apoio a UNIDADE INSTITUCIONAL, PRESI, DITEC, SUPAD, AUDIT e o centro de custo TECHNOS-PREV;

6.4 Grupo Corpo Diretivo Gerencial: Para efeito de apuração serão considerados como parte do Grupo Corpo Diretivo Gerencial: os ocupantes dos cargos de Diretor-Presidente da ATP S.A., Diretor, Superintendente, Gerente Geral e Gerente de Unidade.

6.4.1 Ressalta-se que os ocupantes do cargo de Gerente de Contas não compõem o Grupo Corpo Diretivo Gerencial.

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

## **7.1 Metas e Premissas Específicas das Unidades Estratégicas de Negócio UENs**

Uma vez deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, somente haverá distribuição dos lucros para cada UEN, caso sejam cumpridas as metas financeiras estipuladas no Plano Estratégico da empresa aprovado pelo Conselho de Administração, que inclusive poderá haver alteração de nome de unidade existente neste acordo, desde que a forma a cumprir os R\$ 35 milhões de lucro previstos para o exercício de 2010.

7.1.1 Após o atingimento da meta global, cada unidade deve cumprir o fixado para a própria, sendo que no 1º Semestre/2010, a unidade que atingir ou ultrapassar a meta estabelecida receberá a título de adiantamento 1 salário.

7.1.2 Para o 2º Semestre/2010, tendo a Organização atingido sua meta global, somente serão contempladas com participação nos lucros e resultados as Unidades que superarem suas metas, considerando o resultado total do exercício de 2010.

**Nota 1:** Fica estabelecido que, para efeito de cálculo, os Centros de Custos 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 do Conselho Diretivo Gerencial da Empresa.

**Nota 2:** Em caso de encerramento de Centros de Custos como, por exemplo, fechamento de Centros de Custos, os resultados da unidade extinta comporá a base de cálculo da Empresa, porém seus funcionários receberão pro rata a sua participação na 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 os seguintes critérios:

- Cumprimento integral do Orçamento;
  
- Cumprimento das metas estabelecidas no Plano Estratégico da Empresa.

## **7.3 Metas Específicas para Corpo Diretivo Gerencial**

7.3.1 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 2010, mais três salários, caso haja o atingimento de 30% de retorno sobre o Patrimônio Líquido Inicial, e em havendo sobra a distribuir derivada do Fundo Global da Empresa.

## **8. DOS CRITÉRIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO**

8.1 Deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao 1º Semestre de 2010 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 2010, que será considerado o resultado total do exercício de 2010, a parcela de 50% do excedente da meta estabelecida no item 7, entendida como Funding Global, será distribuída proporcionalmente pelas UENs que superarem suas metas individuais, conforme segue:



8.3 O Funding de cada UEN será composto da parcela de 50%, do excedente da meta estabelecida para o 2º semestre de 2010. Após esse cálculo inicial o Funding gerado pelas UENs será proporcionalizado em relação ao 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 salarial<sup>3</sup> 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 GEPRO, após a apuração do Funding de cada UEN (CS s), deve-se fazer a proporcionalidade entre a massa salarial do grupos de Apoio GEPRO 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 UENs a título de PLR. Da mesma forma o Apoio GEPRO receberá pela média de salários distribuídos efetivamente às **UEN's** (CS 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 vezes o salário/hora pago no mês de apuração.

**Nota 2:** Para o pagamento do limite anual de três salários, deduz-se o valor distribuído no primeiro semestre do período de apuração.

**Nota 3:** O valor da PLR a ser pago a cada funcionário, será calculado sobre o seu salário base correspondente ao último mês de cada período de apuração.

**Nota 4:** Não será descontado do empregado o valor distribuído no primeiro semestre, caso a UEN, UA ou APOIO GEPRO, onde o mesmo estiver lotado não atingir sua meta anual.

**Nota 5:** Na identificação de passivo trabalhista não contabilizado no primeiro semestre ou durante o ano de apuração, o valor total destinado ao pagamento do mesmo, será deduzido do **Funding** da Unidade geradora. Neste caso, antes da tomada de decisão, esse processo deverá ser homologado pelas áreas de Recursos Humanos, Jurídica e pelo maior executiva da Unidade.

**Nota 6:** Após a distribuição da PLR das UENs que atingirem ou superarem suas metas, a sobra do **Funding** será destinada à recomposição da PLR, até o limite de um salário, das unidades que, embora tenham atingido ou superado suas metas, o valor distribuído não tenha alcançado um salário de PLR no ano.

**Nota 7:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra do funding da GEPRO será destinada a composição de funding que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do Apoio GEPRO, limitando-se a quantidade de 3 salários;

**Nota 8:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste, item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do grupo de Unidades de Apoio (UAs), limitando-se a quantidade de 3 salários no ano.

**Nota 9:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de três salários aos integrantes do grupo do Corpo Diretivo Gerencial, limitando-se a quantidade de 3 salários no ano, com exceção do item 7.3, sem que seja ultrapassado o valor referente ao *Funding* Global:

**Nota 10:** No final do exercício de 2010, será apurado o resultado global das empresas e existirá a possibilidade de pagamento de PLR, mesmo não acontecendo as previsões relacionados nos itens 5, 7 e 8, caso seja apurado o seguinte:

**Nota 10.1** Caso as unidades atinjam 70% da sua meta estabelecida e a empresa também atinja a meta global, os seus integrantes receberão até 1 salário a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.2** Caso as unidades atinjam 100% da sua meta estabelecida e a empresa atinja mais de 70% da meta global, os seus integrantes receberão até 2 salários a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.3** Caso sejam aplicadas as previsões das notas 10.1 e 10.2, deverão ser mantidas as formas de distribuição previstas nos itens 6, 7 e 8.

## **9. DA COMPETÊNCIA PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS**

Compete única e exclusivamente à Presidência da ATP S.A. e a Superintendência de Administração, a apuração da PLR. A Presidência da ATP S.A. decidirá, de forma soberana e irrecorrível, sobre os casos omissos do presente Acordo de Participação nos Lucros e Resultados.

## **10. DA LIMITAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO RESULTADO APURADO**

10.1 Qualquer que seja o índice de superação das metas estabelecidas, a participação estará limitada ao teto de um salário no primeiro semestre, por empregado, e de até três salários no ano de apuração, com exceção da previsão do item 7.3.

10.2 Respeitando o limite acima definido, a quantidade de salários a ser paga a um empregado poderá, a título de ajuste de resultados individuais, ser acrescida de até 50% (cinquenta por cento) do teto ou reduzida em até 50% (cinquenta por cento) da quantidade de salários que lhe for atribuída.

## **11. DO CRITÉRIO DE AJUSTE**

11.1 A Presidência da ATP S.A. também tem como competência a apuração do ajuste daquelas unidades elegíveis ao programa.

11.2 Para a avaliação das UAs, a Presidência da ATP S.A. poderá convidar um ou mais representantes das UENs, observando os seguintes resultados:

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

b) Cumprimento dos limites orçamentários estipulados para a Unidade no período de apuração;

11.3 Para a avaliação das UENs - Unidades Estratégicas de Negócios, serão considerados pela Diretoria de Administração os seguintes critérios:

Índice de Crescimento da Rentabilidade da Unidade =  $\frac{LL\ UEN}{RL\ UEN}$

Índice de Crescimento da Lucratividade Relativa =  $\frac{LL\ UEN}{LLC}$

Onde:

LL UEN = Lucro Líquido da UEN;

RL UEN = Receita Líquida da Unidade;

LLC = Lucro Líquido Consolidado.

Índice de Crescimento da Margem de Contribuição =  $RL\ UEN - CD$

Onde:

RL UEN = Receita Líquida da UEN;

CD = Custos Diretos

Outros Resultados:

- a) Faturamento proveniente de novos produtos;
- b) Capacidade de geração de caixa;
- c) Aumento da carteira de clientes;
- d) Redução da Concentração de Receita nos cinco principais clientes;
- e) Aumento de faturamento em relação ao período de apuração anterior;
- f) Evolução da rentabilidade da Unidade.

## **12. DO PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO**

Mensalmente, a Superintendência de Administração SUPAD publicará demonstrativos dos resultados alcançados e as projeções para o período de apuração. O Demonstrativo definitivo será apurado quando do fechamento do Balanço Patrimonial.

## **13. DA ÉPOCA DE PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO**

O pagamento relativo a participação nos lucros ou resultados referente ao<sup>4</sup> exercício de 2010, ocorrerá semestralmente em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 31 de julho de 2010, e a segunda até o dia 28 de fevereiro do ano seguinte.

## **14. DA COMPENSAÇÃO**

### **14. DA COMPENSAÇÃO**

14.1 Os valores distribuídos com base neste acordo, poderão ser integralmente compensados, caso haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições aqui estipuladas, causadas pela mudança na legislação superveniente, através de Lei, por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da respectiva categoria.

## **15. DA VIGÊNCIA E DO PRAZO PARA REVISÃO**

O presente acordo tem prazo determinado, iniciando em 01 de janeiro de 2010 e esgotando sua vigência em 31 de dezembro de 2010. Metas e orçamentos poderão ser revisados por deliberação da Presidência da ATU.

E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo de participação nos lucros e resultados da ATP S.A., em 4 (quatro) vias de igual teor e forma.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

1 VAN Valor Agregado ao Negócio

2 Funding Global 50% da parcela excedente da meta da ATP S.A.

3 Massa Salarial: Conjunto de salários e ordenados de todos os empregados de uma unidade

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00209/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/08/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035813/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46000.020430/2010-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/07/2010

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

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 Administrador, Sr(a). DUDAVOGADO 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 2010 a 30 de abril de 2011 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) **O presente ACT possui abrangência Nacional, com representação profissional dos 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, TO**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2010 (dois mil e dez) até 30 (trinta) de abril 2011 (dois mil e onze) os salários de admissão serão fixados nos seguintes pisos salariais de categoria:

**Auxiliar de Produção**, jornada de 8 (oito) horas - R\$ 537,36 (Quinhentos e trinta e sete reais e trinta e seis centavos).

**Demais Funções** - jornada de 08 (oito) horas - R\$ 580,60 (quinhentos e oitenta reais e sessenta centavos)

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A Empregadora concederá, em 01 de maio de 2010, 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:

---

<b>FAIXA SALARIAL</b>	<b>% REAJUSTE</b>
-----------------------	-------------------

---

Salários de R\$ 580,61 até R\$ 2.550,00	5,00%
---	-------

---

Salários acima de R\$ 2.550,01	3,00%
--------------------------------	-------

---

### **Pagamento de Salário Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DATA DO 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.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO SALARIAIS**

##### **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.

##### **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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA 1(PRIMEIRA) PARCELA DO 13(DECIMO TERCEIRO) SALARIO**

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 parcela. 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 será efetuada no pagamento do mês de Novembro.

#### **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 e assim seja requerido pelo empregado.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES PARA EMPREGADOS**

Fica garantida a gratificação de R\$ 81,10 (Oitenta e um reais e dez centavos), para os empregados que recebam o benefício no valor de R\$ 78,74 (Setenta e oito reais e setenta quatro centavos).

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - 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 adicional noturno, um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal<sup>11</sup>, proporcional à quantidade de horas efetivamente cadastradas na jornada de trabalho.

#### **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.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **VALORES DOS TÍQUETES**

O valor facial do tíquete será de R\$ 13,91 (Treze reais e noventa e um 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\$ 8,65 (Oito reais e sessenta e cinco 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\$ 10,40 (Dez reais e quarenta e dois centavos) por dia trabalhado. Os empregados contratados a partir de 1º de Maio de 2010, e que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, pela forma especial de contrato receberão R\$ 5,40 (Cinco reais e quarenta centavos) e àqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 4,00 (quatro reais e zero centavos).

#### **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 por 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.

#### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

#### **FINALIDADE DO TÍQUETE**



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

### **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 SEGUNDA - 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.

### **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.

### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

### **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 utilizado pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

### **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 estendem a outros deslocamentos fora do horário noturno. Portanto, o auxílio para deslocamento noturno não integrará o salário dos empregados que perceberem.

### **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

### **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.

### **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.

### **FORMAS DE CONCESSÃO**

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

### **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\$ 50,00 (Cinqüenta e um reais e sete 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.

### **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### **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%.

### **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.

### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFICIO SEGURO SAUDE**

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.

### **PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO**

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

- 20% sobre os valores de consulta;
- 20% sobre os valores dos exames.

### **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

### **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.

### **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.

### **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 SEXTA - AUXILIO 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\$ 508,96 (Quinhentos e oito reais e noventa e seis centavos). Em qualquer das situações, será exigível a apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

### **DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES**

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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\$ 85,59 (Oitenta e cinco reais e cinquenta e nove 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 cuida 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 creche e a pessoa física que ficou responsável por cuidar da criança.

### **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 o pagamento não integra o salário para qualquer fim.

### **PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS**

Fará jus a auxílio especial de 7% (sete por cento) sobre o piso salarial<sup>2</sup> 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 DÉCIMA OITAVA - 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 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.

### **EMPREGADOS SEGURADOS**

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

### **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 DÉCIMA NONA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

### **LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora, para amamentar o próprio filho até 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 VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

A Empregadora pagará 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.

### **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.

### **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 PRIMEIRA - 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 antigüidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE EXPERIENCIA**

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

### **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, observado as disposições das cláusulas que tratam deste assunto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

---

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

### **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 QUINTA - 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, 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 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 empresa, 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 indenizado ou trabalhado.

### **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.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORARIOS**

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.

---

1 Vide cláusula glossário.

1 Vide cláusula glossário.

## **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÍMULO A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **RECUSA DE CONTRA-RECIBO**

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

### **Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS**

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

#### **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 - UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRO-ELETRONICOS 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 .

### **USO DE CORREIO ELETRÔNICO**

A utilização de correio eletrônico como meio de comunicação será monitorada pela Empregadora, visando proteger o sistema e a 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 PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS PARA PREVIDENCIA SOCIAL**

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

- 1) 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.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES - 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 TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

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 justificada a realização dos serviços extraordinários, fica estabelecido que o empregado deverá solicitar previamente a autorização de seu superior.

### **AUSÊNCIA DO INTERESSE DE COMPENSAR**

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

### **PENALIDADE**

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

### **INTERVALO INTRAJORNADA**

Nas jornadas de até 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas, não serão computados os 15 minutos de intervalo intrajornada.

### **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.

### **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 atendimento e realização e conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto a terceiros, desde que o 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 normal<sup>11</sup>, com imediata concessão de repouso intrajornada, não inferior a 11 (onze) horas contínuas.

### **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.

### **IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA**

- 1) Na ocorrência de impedimento do registro da sobrejornada pela Empregadora, os empregados atingidos quanto ao fato devem 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.

### **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**.

## **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 LUCROS E RESULTADOS, haverá o impedimento das chefias responsáveis pelo fato, de receberem essa bonificação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 na intranet). Sendo obrigatório o registro de compensação das horas-extras

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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. Trabalhadas em feriados ou em dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado<sup>13</sup>, esses dias serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), a título de dobra.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS SABADOS**

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

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO ESPECIAL DE FREQUENCIA**

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 2ª 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.

### **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.

### **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 OITAVA - AUSENCIAS 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.

### **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.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **APERFEIÇOAMENTO ACADÊMICO OU PROFISSIONAL**

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

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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. Considera-se que 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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS**

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.

#### **ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO**

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

### **PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS**

O prazo para apresentação de atestados médicos e odontológicos à Empregadora será de 48 horas, após a sua emissão, desde que após esse prazo será reconhecida a falta ou do 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 da Empregadora 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.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, a o empregado 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, 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, com o 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.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

### **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, ano a que se refere e o código da **FENASCON**.

### **CERTIDÕES NEGATIVAS DE DÉBITO**

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

## **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**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA**

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 negociada, por meio das Comissões Prévias de Conciliação 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.

#### **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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 executada em qualquer comarca do Poder Judiciário que tenha jurisdição competente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA**

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



---

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO**

Em caso de não celebração de outro ACT até o dia 30 de abril de 2011 (dois mil e onze) o presente acordo continuará vigendo excepcionalmente, até a assinatura de outro ACT que o substitua.

## **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 S VOGADO BARRETO**

Administrador

**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 01.522.289/0001-00, 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 Noroeste, SGAN 601, Conjunto L Brasília DF CEP 70830-010, e de outro lado o representante legal das Empregadoras, Sr. Dr. Rogério 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, 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**<sup>10</sup>.

### 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 08 de junho de 2010, 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 2010, 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 Horas DE HORAS<sup>10</sup>.
- VI- O referido programa propiciará períodos de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com conseqüentes 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 (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 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 fornecerá, mensalmente, a cada um dos empregados sujeitos à jornada flexível, extrato sobre o banco de horas<sup>10</sup>, 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 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 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 trabalho extraordinário, à época da quitação das horas.

XII- O saldo devedor de Banco de Horas<sup>10</sup>, por ocasião da demissão, será assumido pela empresa 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 pela empresa 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 HORAS<sup>10</sup> convenicionado, 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 quaisquer cláusulas previstas neste instrumento, a Empregadora pagará multa mensal cumulativa equivalente a 1% (um) por cento do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração 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<sup>10</sup> 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 2010 a 30 de abril de 2011.

E, por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente INSTRUMENTO NORMATIVO, e

(quatro) vias de igual teor e forma para que, com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, produza os jurídicos legais efeitos.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

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 01050-30, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Moacyr Malvino Pereira, inscrito no C.P.F sob o nº 694.110.508-91, portador da cédula de identidade RG nº 82.779.25-9 SSP/SP, infra assinado, assistindo os empregados da **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 da Empregadora, Sr. Durais Vogado Barreto, inscrito no C.P.F sob o nº 417.843.241-91, portador da cédula de identidade RG nº 1064833 SSP/DF - Superintendente de Administração, convencionam o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2010**, 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 nº 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 da empregadora, de forma condicionada ao atingimento de metas preestabelecidas.

## **3. DO PERÍODO DE APURAÇÃO**

Considera-se como períodos de apuração para os dois semestres de 2010 as seguintes datas:

1 ° Semestre: 01/01/2010 a 30/06/2010;

2° Semestre: 01/07/2010 a 31/12/2010.

## **4. DOS BENEFICIÁRIOS**

O presente acordo vigorará, para o exercício de 2010, com apuração e pagamento semestral, em benefício dos empregados efetivos da ATP S.A.

4.1 Os empregados efetivos da 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. Define-se como o último dia do 1° semestre a data de 30/06/2010, e como último dia do segundo semestre a data de 31/12/2010.

4.4 Os empregados que no dia 30/06/2010 ou 31/12/2010, conforme período de apuração, não contarem com, no mínimo, um semestre de vinculação empregatícia com a 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 1 ° semestre cada mês trabalhado equivalente a 1/6 (um seis avos) da participação semestral e com relação ao 2ª 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 sucessor ou 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, inclusive considerando a quantidade de dias de cada período. Em caso de períodos idênticos em ambas as unidades, 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\$ 17,5 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\$ 35 milhões, levando em consideração o resultado do exercício de 2010 como um todo.

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

b) O valor a ser distribuído aos empregados" corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do "Valor Agregado do Negócio - VAN1, entendendo-se como tal, a diferença positiva entre o Lucro Antes do Imposto de Renda - IRPJ, Contribuição Social - CSLL, eventuais provisões de despesas constituídas, sem exigência legal de órgãos fiscalizadores, Participações Estatutárias, Juros sobre o Capital Próprio, Distribuição de Dividendos e o Lucro Líquido Meta de R\$ 35 milhões, limitado a três salários por funcionário no exercício de 2010.

## **6. DA COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS BENEFICIÁRIOS**

6.1 Grupo das UENs: GEPRO (CS's Individualmente e CIE's), DIOUT e DITEC - GETEL.

6.2 O Grupo denominado Apoio GEPRO é composto pelas unidades atuais de apoio da própria GEPRO e outras que vierem a ser criadas com a mesma finalidade.

6.2.1 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 às próprias UENs;

6.2.2 Para o Apoio GEPRO, a "PLR" a ser distribuída, será calculada pela média ponderada do funding, efetivamente distribuído aos CS's/CIE's, beneficiadas pelo programa, limitado ao funding apurado, desde que cumpridas as metas estabelecidas neste programa.

6.3 Grupo das UAs: Para efeito de apuração serão consideradas como Unidades de Apoio a UNID INSTITUCIONAL, PRESI, DITEC, SUPAD, AUDIT e o centro de custo TECHNOS-PREV;

6.4 Grupo Corpo Diretivo Gerencial: Para efeito de apuração serão considerados como parte do Grupo Corpo Diretivo Gerencial: os ocupantes dos cargos de Diretor-Presidente da ATP S.A., Diretor, Superintendente, Gerente Geral e Gerente de Unidade.

6.4.1 Ressalta-se que os ocupantes do cargo de Gerente de Contas não compõem o Grupo Corpo Diretivo Gerencial.

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

## **7.1 Metas e Premissas Específicas das Unidades Estratégicas de Negócio UENs**

Uma vez deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, somente haverá distribuição dos lucros para cada UEN, caso sejam cumpridas as metas financeiras estipuladas no Plano Estratégico da empresa aprovado pelo Conselho de Administração, que inclusive poderá haver alteração de nome de unidade existente neste acordo, desde que a unidade consiga cumprir os R\$ 35 milhões de lucro previstos para o exercício de 2010.

7.1.1 Após o atingimento da meta global, cada unidade deve cumprir o fixado para a própria, sendo que no 1º Semestre/2010, a unidade que atingir ou ultrapassar a meta estabelecida receberá a título de adiantamento 1 salário.

7.1.2 Para o 2º Semestre/2010, tendo a Organização atingido sua meta global, somente serão contempladas com participação nos lucros e resultados as Unidades que superarem suas metas, considerando o resultado total do exercício de 2010.

**Nota 1:** Fica estabelecido que, para efeito de cálculo, os Centros de Custos 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 do Conselho Diretivo Gerencial da Empresa.

**Nota 2:** Em caso de encerramento de Centros de Custos como, por exemplo, fechamento de Centros de Custos, os resultados da unidade extinta comporá a base de cálculo da Empresa, porém seus funcionários receberão pro rata sua participação na 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 os seguintes critérios:

- Cumprimento integral do Orçamento;
  
- Cumprimento das metas estabelecidas no Plano Estratégico da Empresa.

## **7.3 Metas Específicas para Corpo Diretivo Gerencial**

7.3.1 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 2010, mais três salários, caso haja o atingimento de 30% de retorno sobre o Patrimônio Líquido Inicial, e em havendo sobra a distribuir derivada do Fundo Global da Empresa.

## **8. DOS CRITÉRIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO**

8.1 Deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao 1º Semestre de 2010 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 2010, que será considerado o resultado total do exercício de 2010, a parcela de 50% do excedente da meta estabelecida no item 7, entendida como Funding Global, será distribuída proporcionalmente pelas UENs que superarem suas metas individuais, conforme segue:

8.3 O Funding de cada UEN será composto da parcela de 50%, do excedente da meta estabelecida para o 2º semestre de 2010. Após esse cálculo inicial o Funding gerado pelas UENs será proporcionalizado em relação ao 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 salarial<sup>3</sup> 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 GEPRO, após a apuração do Funding de cada UEN (CS s), deve-se fazer a proporcionalidade entre a massa salarial do grupos de Apoio GEPRO 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 UENs a título de PLR. Da mesma forma o Apoio GEPRO receberá pela média de salários distribuídos efetivamente às **UEN's** (CS 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 vezes o salário/hora pago no mês de apuração.

**Nota 2:** Para o pagamento do limite anual de três salários, deduz-se o valor distribuído no primeiro semestre do período de apuração.

**Nota 3:** O valor da PLR a ser pago a cada funcionário, será calculado sobre o seu salário base correspondente ao último mês de cada período de apuração.

**Nota 4:** Não será descontado do empregado o valor distribuído no primeiro semestre, caso a UEN, UA ou APOIO GEPRO, onde o mesmo estiver lotado não atingir sua meta anual.

**Nota 5:** Na identificação de passivo trabalhista não contabilizado no primeiro semestre ou durante o ano de apuração, o valor total destinado ao pagamento do mesmo, será deduzido do **Funding** da Unidade geradora. Neste caso, antes da tomada de decisão, esse processo deverá ser homologado pelas áreas de Recursos Humanos, Jurídica e pelo maior executiva da Unidade.

**Nota 6:** Após a distribuição da PLR das UENs que atingirem ou superarem suas metas, a sobra do **Funding** será destinada à recomposição da PLR, até o limite de um salário, das unidades que, embora tenham atingido ou superado suas metas, o valor distribuído não tenha alcançado um salário de PLR no ano.

**Nota 7:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra do funding da GEPRO será destinada a composição de funding que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do Apoio GEPRO, limitando-se a quantidade de 3 salários;

**Nota 8:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste, item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do grupo de Unidades de Apoio (UAs), limitando-se a quantidade de 3 salários no ano.

**Nota 9:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de três salários aos integrantes do grupo do Corpo Diretivo Gerencial, limitando-se a quantidade de 3 salários no ano, com exceção do item 7.3, sem que seja ultrapassado o valor referente ao *Funding* Global:

**Nota 10:** No final do exercício de 2010, será apurado o resultado global das empresas e existirá a possibilidade de pagamento de PLR, mesmo não acontecendo as previsões relacionados nos itens 5, 7 e 8, caso seja apurado o seguinte:



**Nota 10.1** Caso as unidades atinjam 70% da sua meta estabelecida e a empresa também atinja a meta global, os seus integrantes receberão até 1 salário a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.2** Caso as unidades atinjam 100% da sua meta estabelecida e a empresa atinja mais de 70% da meta global, os seus integrantes receberão até 2 salários a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.3** Caso sejam aplicadas as previsões das notas 10.1 e 10.2, deverão ser mantidas as formas de distribuição previstas nos itens 6, 7 e 8.

## **9. DA COMPETÊNCIA PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS**

Compete única e exclusivamente à Presidência da ATP S.A. e a Superintendência de Administração, a apuração da PLR. A Presidência da ATP S.A. decidirá, de forma soberana e irrecorrível, sobre os casos omissos do presente Acordo de Participação nos Lucros e Resultados.

## **10. DA LIMITAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO RESULTADO APURADO**

10.1 Qualquer que seja o índice de superação das metas estabelecidas, a participação estará limitada ao teto de um salário no primeiro semestre, por empregado, e de até três salários no ano de apuração, com exceção da previsão do item 7.3.

10.2 Respeitando o limite acima definido, a quantidade de salários a ser paga a um empregado poderá, a título de ajuste de resultados individuais, ser acrescida de até 50% (cinquenta por cento) do teto ou reduzida em até 50% (cinquenta por cento) da quantidade de salários que lhe for atribuída.

## **11. DO CRITÉRIO DE AJUSTE**

11.1 A Presidência da ATP S.A. também tem como competência a apuração do ajuste daquelas unidades elegíveis ao programa.

11.2 Para a avaliação das UAs, a Presidência da ATP S.A. poderá convidar um ou mais representantes das UENs, observando os seguintes resultados:

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

b) Cumprimento dos limites orçamentários estipulados para a Unidade no período de apuração;

11.3 Para a avaliação das UENs - Unidades Estratégicas de Negócios, serão considerados pela Diretoria de Administração os seguintes critérios:

Índice de Crescimento da Rentabilidade da Unidade =  $\frac{LL\ UEN}{RL\ UEN}$

Índice de Crescimento da Lucratividade Relativa =  $\frac{LL\ UEN}{LLC}$

Onde:

LL UEN = Lucro Líquido da UEN;

RL UEN = Receita Líquida da Unidade;

LLC = Lucro Líquido Consolidado.

Índice de Crescimento da Margem de Contribuição =  $RL\ UEN - CD$

Onde:

RL UEN = Receita Líquida da UEN;

CD = Custos Diretos

Outros Resultados:

- a) Faturamento proveniente de novos produtos;
- b) Capacidade de geração de caixa;
- c) Aumento da carteira de clientes;
- d) Redução da Concentração de Receita nos cinco principais clientes;
- e) Aumento de faturamento em relação ao período de apuração anterior;
- f) Evolução da rentabilidade da Unidade.

## **12. DO PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO**

Mensalmente, a Superintendência de Administração SUPAD publicará demonstrativos dos resultados alcançados e as projeções para o período de apuração. O Demonstrativo definitivo será apurado quando do fechamento do Balanço Patrimonial.

## **13. DA ÉPOCA DE PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO**

O pagamento relativo a participação nos lucros ou resultados referente ao<sup>4</sup> exercício de 2010, ocorrerá semestralmente em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 31 de julho de 2010, e a segunda até o dia 28 de fevereiro do ano seguinte.

## **14. DA COMPENSAÇÃO**

### **14. DA COMPENSAÇÃO**

14.1 Os valores distribuídos com base neste acordo, poderão ser integralmente compensados, caso haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições aqui estipuladas, causadas pela mudança na legislação superveniente, através de Lei, por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da respectiva categoria.

## **15. DA VIGÊNCIA E DO PRAZO PARA REVISÃO**

O presente acordo tem prazo determinado, iniciando em 01 de janeiro de 2010 e esgotando sua vigência em 31 de dezembro de 2010. Metas e orçamentos poderão ser revisados por deliberação da Presidência da ATU.

E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo de participação nos lucros e resultados da ATP S.A., em 4 (quatro) vias de igual teor e forma.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

1 VAN Valor Agregado ao Negócio

2 Funding Global 50% da parcela excedente da meta da ATP S.A.

3 Massa Salarial: Conjunto de salários e ordenados de todos os empregados de uma unidade

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

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00209/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/08/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR035813/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46000.020430/2010-29  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/07/2010

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

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 Administrador, Sr(a). DUDAS 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 2010 a 30 de abril de 2011 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) **O presente ACT possui abrangência Nacional, com representação profissional dos 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, TO**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Durante o período de 1º (primeiro) de maio de 2010 (dois mil e dez) até 30 (trinta) de abril 2011 (dois mil e onze) os salários de admissão serão fixados nos seguintes pisos salariais de categoria:

**Auxiliar de Produção**, jornada de 8 (oito) horas - R\$ 537,36 (Quinhentos e trinta e sete reais e trinta e seis centavos).

**Demais Funções** - jornada de 08 (oito) horas - R\$ 580,60 (quinhentos e oitenta reais e sessenta centavos)

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A Empregadora concederá, em 01 de maio de 2010, 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\$ 580,61 até R\$ 2.550,00	5,00%
---	-------

---

Salários acima de R\$ 2.550,01	3,00%
--------------------------------	-------

---

---

### Pagamento de Salário Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - DATA DO 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.

### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO SALARIAIS

##### 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.

##### 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DA 1(PRIMEIRA) PARCELA DO 13(DECIMO TERCEIRO) SALARIO**

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 parcela. 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 será efetuada no pagamento do mês de Novembro.

#### **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 e assim seja requerido pelo empregado.

### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÕES PARA EMPREGADOS**

Fica garantida a gratificação de R\$ 81,10 (Oitenta e um reais e dez centavos), para os empregados que recebam o benefício no valor de R\$ 78,74 (Setenta e oito reais e setenta quatro centavos).

### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - 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 adicional noturno, um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal<sup>11</sup>, proporcional à quantidade de horas efetivamente cadastradas na jornada de trabalho.

#### **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.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

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

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### **VALORES DOS TÍQUETES**

O valor facial do tíquete será de R\$ 13,91 (Treze reais e noventa e um 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\$ 8,65 (Oito reais e sessenta e cinco 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\$ 10,40 (Dez reais e quarenta e dois centavos) por dia trabalhado. Os empregados contratados a partir de 1º de Maio de 2010, e que tenham jornada de até 25 (vinte e cinco) horas semanais, pela forma especial de contrato receberão R\$ 5,40 (Cinco reais e quarenta centavos) e àqueles empregados com jornada diária de 06 (seis) horas, receberão um tíquete de R\$ 4,00 (quatro reais e zero centavos).

#### **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.

#### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

#### **FINALIDADE DO TÍQUETE**

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

### **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 SEGUNDA - 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.

### **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.

### **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 a partir do primeiro dia de afastamento do trabalho.

### **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 utilizado pelos estabelecimentos comerciais conveniados.

### **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

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

### **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 estendem outros deslocamentos fora do horário noturno. Portanto, o auxílio para deslocamento noturno não integrará o salário dos empregados que perceberem.



### **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

### **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.

### **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.

### **FORMAS DE CONCESSÃO**

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

### **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\$ 50,00 (Cinqüenta e um reais e sete centavos).

O empregado deverá efetuar os referidos pagamentos mensais, diretamente ao meio de transporte utilizado, sendo válida a 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.

### **Auxílio Educação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

### **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%.

### **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.

### **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFICIO SEGURO SAUDE**

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.

### **PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO DO BENEFÍCIO**

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

- 20% sobre os valores de consulta;
- 20% sobre os valores dos exames.

### **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

### **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.

### **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.

### **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 SEXTA - AUXILIO 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\$ 508,96 (Quinhentos e oito reais e noventa e seis centavos). Em qualquer das situações, será exigível a apresentação do atestado de óbito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o falecimento.

#### **DEFINIÇÃO DOS DEPENDENTES**

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

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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\$ 85,59 (Oitenta e cinco reais e cinquenta e nove 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 cuida 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 creche e a pessoa física que ficou responsável por cuidar da criança.

#### **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. O pagamento não integra o salário para qualquer fim.

#### **PAIS DE FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS**

Fará jus a auxílio especial de 7% (sete por cento) sobre o piso salarial<sup>2</sup> 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 DÉCIMA OITAVA - 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 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.

### **EMPREGADOS SEGURADOS**

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

### **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 DÉCIMA NONA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

### **LICENÇA AMAMENTAÇÃO**

A empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois intervalos de meia hora, para amamentar o próprio filho até 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 VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

A Empregadora pagará 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.

### **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.

### **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 PRIMEIRA - 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 antigüidade, salvo ocorrendo implantação do plano de cargos e salários pela empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATOS DE EXPERIENCIA**

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

### **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, observado as disposições das cláusulas que tratam deste assunto.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÕES CONTRATUAIS**

---

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

### **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 QUINTA - 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 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 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 empresa, 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 indenizado ou trabalhado.

### **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.

#### **Mão-de-Obra Temporária/Terceirização**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - APROVEITAMENTO DE TRABALHADORES TEMPORARIOS**

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.

---

1 Vide cláusula glossário.

1 Vide cláusula glossário.

## **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTÍMULO A CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

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

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

### **Normas Disciplinares**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **RECUSA DE CONTRA-RECIBO**

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

### **Transferência setor/empresa**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRANSFERÊNCIAS**

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

#### **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 - UTILIZAÇÃO DE MEIOS ELETRO-ELETRONICOS PARA COMUNICAÇÃO**

As partes convencionam que a utilização de equipamentos tipo Bp, 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 .

### **USO DE CORREIO ELETRÔNICO**

A utilização de correio eletrônico como meio de comunicação será monitorada pela Empregadora, visando proteger o sistema e a 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 PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULARIOS PARA PREVIDENCIA SOCIAL**

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

- 1) 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.

### **Outras estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES - 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 TERCEIRA - HORAS EXTRAORDINARIAS**

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 justificada a realização dos serviços extraordinários, fica estabelecido que o empregado deverá solicitar previamente a autorização de seu superior.

### **AUSÊNCIA DO INTERESSE DE COMPENSAR**



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

### **PENALIDADE**

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

### **INTERVALO INTRAJORNADA**

Nas jornadas de até 6 (seis) horas e superiores a 4 (quatro) horas, não serão computados os 15 minutos de intervalo intrajornada.

### **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.

### **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 atendimento e realização e conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto a terceiros, desde que o 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 normal<sup>11</sup>, com imediata concessão de repouso intrajornada, não inferior a 11 (onze) horas contínuas.

### **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.

### **IMPEDIMENTO DO REGISTRO DA FREQUÊNCIA**

- 1) Na ocorrência de impedimento do registro da sobrejornada pela Empregadora, os empregados atingidos quanto ao fato devem 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.

### **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**.

## **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 LUCROS E RESULTADOS, haverá o impedimento das chefias responsáveis pelo fato, de receberem essa bonificação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 na intranet). Sendo obrigatório o registro de compensação das horas-extras

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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. Trabalhadas em feriados ou em dias destinados ao Descanso Semanal Remunerado<sup>13</sup>, esses dias serão remunerados com o adicional de 100% (cem por cento), a título de dobra.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS SABADOS**

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

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO ESPECIAL DE FREQUENCIA**

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 2ª 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.

### **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.

### **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 OITAVA - AUSENCIAS 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.

### **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.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **Férias e Licenças**

### **Licença não Remunerada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

#### **APERFEIÇOAMENTO ACADÊMICO OU PROFISSIONAL**

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

### **Licença Adoção**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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. Considera-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.

#### **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.

#### **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.

#### **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.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLOGICOS**

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.

#### **ATESTADOS DE ACOMPANHAMENTO**

Os atestados de acompanhamento deverão ter por finalidade justificar o acompanhamento exclusivo a dependentes do 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, irmãos e filhos (legítimos, adotados, enteados e menores sob guarda).

### **PRAZO PARA APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS**

O prazo para apresentação de atestados médicos e odontológicos à Empregadora será de 48 horas, após a sua emissão, desde que após esse prazo será reconhecida a falta ou do 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 da Empregadora 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.

### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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, a o empregado 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, 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, com o 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.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

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

### **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, ano a que se refere e o código da **FENASCON**.

### **CERTIDÕES NEGATIVAS DE DÉBITO**

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

## **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**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS PERANTE A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA**

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 negociada, por meio das Comissões Prévias de Conciliação 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.

#### **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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 executada em qualquer comarca do Poder Judiciário que tenha jurisdição competente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEFESA DOS INTERESSES DA CATEGORIA**

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

---

## **Aplicação do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO**

Em caso de não celebração de outro ACT até o dia 30 de abril de 2011 (dois mil e onze) o presente acordo continuará vigendo excepcionalmente, até a assinatura de outro ACT que o substitua.

## **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**

Administrador

**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 01.522.289/0001-00, 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 Noroeste SGTAN 601, Conjunto L Brasília DF CEP 70830-010, e de outro lado o representante legal das Empregadoras, Sr. Dr. Rogério 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, 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**<sup>10</sup>.

### 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 08 de junho de 2010, 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 2010, 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 Horas DE HORAS<sup>10</sup>.
- VI- O referido programa propiciará períodos de redução/acréscimo de jornada de trabalho, com conseqüentes 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 (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 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 fornecerá, mensalmente, a cada um dos empregados sujeitos à jornada flexível, extrato sobre o banco de horas<sup>10</sup>, 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 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 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 trabalho extraordinário, à época da quitação das horas.

XII- O saldo devedor de Banco de Horas<sup>10</sup>, por ocasião da demissão, será assumido pela empresa 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 pela empresa 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 HORAS<sup>10</sup> convenicionado, 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 quaisquer cláusulas previstas neste instrumento, a Empregadora pagará multa mensal cumulativa equivalente a 1% (um) por cento do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração 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<sup>10</sup> 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 2010 a 30 de abril de 2011.

E, por estarem de pleno acordo com as condições ajustadas, firmam as partes o presente INSTRUMENTO NORMATIVO, e

(quatro) vias de igual teor e forma para que, com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego, produza os jurídicos legais efeitos.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

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 01050-30, Centro, São Paulo, Estado de São Paulo, representado seu Presidente, Sr. José Moacyr Malvino Pereira, inscrito no C.P.F sob o nº 694.110.508-91, portador da cédula de identidade RG nº 82.779.25-9 SSP/SP, infra assinado, assistindo os empregados da **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 da Empregadora, Sr. Durais Vogado Barreto, inscrito no C.P.F sob o nº 417.843.241-91, portador da cédula de identidade RG nº 1064833 SSP/DF - Superintendente de Administração, convencionam o presente **PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E RESULTADOS PARA O EXERCÍCIO DE 2010**, 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 nº 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 da empregadora, de forma condicionada ao atingimento de metas preestabelecidas.

## **3. DO PERÍODO DE APURAÇÃO**

Considera-se como períodos de apuração para os dois semestres de 2010 as seguintes datas:

1 ° Semestre: 01/01/2010 a 30/06/2010;

2° Semestre: 01/07/2010 a 31/12/2010.

## **4. DOS BENEFICIÁRIOS**

O presente acordo vigorará, para o exercício de 2010, com apuração e pagamento semestral, em benefício dos empregados efetivos da ATP S.A.

4.1 Os empregados efetivos da 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. Define-se como o último dia do 1° semestre a data de 30/06/2010, e como último dia do segundo semestre a data de 31/12/2010.

4.4 Os empregados que no dia 30/06/2010 ou 31/12/2010, conforme período de apuração, não contarem com, no mínimo, um semestre de vinculação empregatícia com a 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 1 ° semestre cada mês trabalhado equivalente a 1/6 (um seis avos) da participação semestral e com relação ao 2ª 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 sucessor ou 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, inclusive considerando a quantidade de dias de cada período. Em caso de períodos idênticos em ambas as unidades, 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\$ 17,5 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\$ 35 milhões, levando em consideração o resultado do exercício de 2010 como um todo.

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

b) O valor a ser distribuído aos empregados" corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do "Valor Agregado do Negócio - VAN1, entendendo-se como tal, a diferença positiva entre o Lucro Antes do Imposto de Renda - IRPJ, Contribuição Social - CSLL, eventuais provisões de despesas constituídas, sem exigência legal de órgãos fiscalizadores, Participações Estatutárias, Juros sobre o Capital Próprio, Distribuição de Dividendos e o Lucro Líquido Meta de R\$ 35 milhões, limitado a três salários por funcionário no exercício de 2010.

## **6. DA COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS BENEFICIÁRIOS**

6.1 Grupo das UENs: GEPRO (CS's Individualmente e CIE's), DIOUT e DITEC - GETEL.

6.2 O Grupo denominado Apoio GEPRO é composto pelas unidades atuais de apoio da própria GEPRO e outras que vierem a ser criadas com a mesma finalidade.

6.2.1 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 a próprias UENs;

6.2.2 Para o Apoio GEPRO, a "PLR" a ser distribuída, será calculada pela média ponderada do funding, efetivamente distribuído aos CS's/CIE's, beneficiadas pelo programa, limitado ao funding apurado, desde que cumpridas as metas estabelecidas neste programa.

6.3 Grupo das UAs: Para efeito de apuração serão consideradas como Unidades de Apoio a UNIDADE INSTITUCIONAL, PRESI, DITEC, SUPAD, AUDIT e o centro de custo TECHNOS-PREV;

6.4 Grupo Corpo Diretivo Gerencial: Para efeito de apuração serão considerados como parte do Grupo Corpo Diretivo Gerencial: os ocupantes dos cargos de Diretor-Presidente da ATP S.A., Diretor, Superintendente, Gerente Geral e Gerente de Unidade.

6.4.1 Ressalta-se que os ocupantes do cargo de Gerente de Contas não compõem o Grupo Corpo Diretivo Gerencial.

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

## **7.1 Metas e Premissas Específicas das Unidades Estratégicas de Negócio UENs**

Uma vez deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, somente haverá distribuição dos lucros para cada UEN, caso sejam cumpridas as metas financeiras estipuladas no Plano Estratégico da empresa aprovado pelo Conselho de Administração, que inclusive poderá haver alteração de nome de unidade existente neste acordo, desde que a forma a cumprir os R\$ 35 milhões de lucro previstos para o exercício de 2010.

7.1.1 Após o atingimento da meta global, cada unidade deve cumprir o fixado para a própria, sendo que no 1º Semestre/2010, a unidade que atingir ou ultrapassar a meta estabelecida receberá a título de adiantamento 1 salário.

7.1.2 Para o 2º Semestre/2010, tendo a Organização atingido sua meta global, somente serão contempladas com participação nos lucros e resultados as Unidades que superarem suas metas, considerando o resultado total do exercício de 2010.

**Nota 1:** Fica estabelecido que, para efeito de cálculo, os Centros de Custos 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 do Conselho Diretivo Gerencial da Empresa.

**Nota 2:** Em caso de encerramento de Centros de Custos como, por exemplo, fechamento de Centros de Custos, os resultados da unidade extinta comporá a base de cálculo da Empresa, porém seus funcionários receberão pro rata a sua participação na 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 os seguintes critérios:

- Cumprimento integral do Orçamento;
  
- Cumprimento das metas estabelecidas no Plano Estratégico da Empresa.

## **7.3 Metas Específicas para Corpo Diretivo Gerencial**

7.3.1 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 2010, mais três salários, caso haja o atingimento de 30% de retorno sobre o Patrimônio Líquido Inicial, e em havendo sobra a distribuir derivada do Fundo Global da Empresa.

## **8. DOS CRITÉRIOS DE OPERACIONALIZAÇÃO**

8.1 Deflagrado o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados relativos ao 1º Semestre de 2010 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 2010, que será considerado o resultado total do exercício de 2010, a parcela de 50% do excedente da meta estabelecida no item 7, entendida como Funding Global, será distribuída proporcionalmente pelas UENs que superarem suas metas individuais, conforme segue:

8.3 O Funding de cada UEN será composto da parcela de 50%, do excedente da meta estabelecida para o 2º semestre de 2010. Após esse cálculo inicial o Funding gerado pelas UENs será proporcionalizado em relação ao 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 salarial<sup>3</sup> 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 GEPRO, após a apuração do Funding de cada UEN (CS s), deve-se fazer a proporcionalidade entre a massa salarial do grupos de Apoio GEPRO 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 UENs a título de PLR. Da mesma forma o Apoio GEPRO receberá pela média de salários distribuídos efetivamente às **UEN's** (CS 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 vezes o salário/hora pago no mês de apuração.

**Nota 2:** Para o pagamento do limite anual de três salários, deduz-se o valor distribuído no primeiro semestre do período de apuração.

**Nota 3:** O valor da PLR a ser pago a cada funcionário, será calculado sobre o seu salário base correspondente ao último mês de cada período de apuração.

**Nota 4:** Não será descontado do empregado o valor distribuído no primeiro semestre, caso a UEN, UA ou APOIO GEPRO, onde o mesmo estiver lotado não atingir sua meta anual.

**Nota 5:** Na identificação de passivo trabalhista não contabilizado no primeiro semestre ou durante o ano de apuração, o valor total destinado ao pagamento do mesmo, será deduzido do **Funding** da Unidade geradora. Neste caso, antes da tomada de decisão, esse processo deverá ser homologado pelas áreas de Recursos Humanos, Jurídica e pelo maior executiva da Unidade.

**Nota 6:** Após a distribuição da PLR das UENs que atingirem ou superarem suas metas, a sobra do **Funding** será destinada à recomposição da PLR, até o limite de um salário, das unidades que, embora tenham atingido ou superado suas metas, o valor distribuído não tenha alcançado um salário de PLR no ano.

**Nota 7:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra do funding da GEPRO será destinada a composição de funding que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do Apoio GEPRO, limitando-se a quantidade de 3 salários;

**Nota 8:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste, item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de um salário aos integrantes do grupo de Unidades de Apoio (UAs), limitando-se a quantidade de 3 salários no ano.

**Nota 9:** Após a distribuição da PLR e realizado o ajuste decorrente da Nota 6 prevista neste item a sobra será destinada a composição de funding, que distribuirá até o limite de três salários aos integrantes do grupo do Corpo Diretivo Gerencial, limitando-se a quantidade de 3 salários no ano, com exceção do item 7.3, sem que seja ultrapassado o valor referente ao *Funding* Global:

**Nota 10:** No final do exercício de 2010, será apurado o resultado global das empresas e existirá a possibilidade de pagamento de PLR, mesmo não acontecendo as previsões relacionados nos itens 5, 7 e 8, caso seja apurado o seguinte:

**Nota 10.1** Caso as unidades atinjam 70% da sua meta estabelecida e a empresa também atinja a meta global, os seus integrantes receberão até 1 salário a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.2** Caso as unidades atinjam 100% da sua meta estabelecida e a empresa atinja mais de 70% da meta global, os seus integrantes receberão até 2 salários a título de PLR, desde que haja funding global para realizar o pagamento;

**Nota 10.3** Caso sejam aplicadas as previsões das notas 10.1 e 10.2, deverão ser mantidas as formas de distribuição previstas nos itens 6, 7 e 8.

## **9. DA COMPETÊNCIA PARA APURAÇÃO DOS RESULTADOS**

Compete única e exclusivamente à Presidência da ATP S.A. e a Superintendência de Administração, a apuração da PLR. A Presidência da ATP S.A. decidirá, de forma soberana e irrecorrível, sobre os casos omissos do presente Acordo de Participação nos Lucros e Resultados.

## **10. DA LIMITAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DO RESULTADO APURADO**

10.1 Qualquer que seja o índice de superação das metas estabelecidas, a participação estará limitada ao teto de um salário no primeiro semestre, por empregado, e de até três salários no ano de apuração, com exceção da previsão do item 7.3.

10.2 Respeitando o limite acima definido, a quantidade de salários a ser paga a um empregado poderá, a título de ajuste de resultados individuais, ser acrescida de até 50% (cinquenta por cento) do teto ou reduzida em até 50% (cinquenta por cento) da quantidade de salários que lhe for atribuída.

## **11. DO CRITÉRIO DE AJUSTE**

11.1 A Presidência da ATP S.A. também tem como competência a apuração do ajuste daquelas unidades elegíveis ao programa.

11.2 Para a avaliação das UAs, a Presidência da ATP S.A. poderá convidar um ou mais representantes das UENs, observando os seguintes resultados:

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

a) Avaliação do Plano de Trabalho da Unidade para o período de apuração;

b) Cumprimento dos limites orçamentários estipulados para a Unidade no período de apuração;

11.3 Para a avaliação das UENs - Unidades Estratégicas de Negócios, serão considerados pela Diretoria as seguintes critérios:

Índice de Crescimento da Rentabilidade da Unidade =  $\frac{LL\ UEN}{RL\ UEN}$

Índice de Crescimento da Lucratividade Relativa =  $\frac{LL\ UEN}{LLC}$

Onde:

LL UEN = Lucro Líquido da UEN;



RL UEN = Receita Líquida da Unidade;

LLC = Lucro Líquido Consolidado.

Índice de Crescimento da Margem de Contribuição =  $RL\ UEN - CD$

Onde:

RL UEN = Receita Líquida da UEN;

CD = Custos Diretos

Outros Resultados:

- a) Faturamento proveniente de novos produtos;
- b) Capacidade de geração de caixa;
- c) Aumento da carteira de clientes;
- d) Redução da Concentração de Receita nos cinco principais clientes;
- e) Aumento de faturamento em relação ao período de apuração anterior;
- f) Evolução da rentabilidade da Unidade.

## **12. DO PROCESSO DE ACOMPANHAMENTO**

Mensalmente, a Superintendência de Administração SUPAD publicará demonstrativos dos resultados alcançados e as projeções para o período de apuração. O Demonstrativo definitivo será apurado quando do fechamento do Balanço Patrimonial.

## **13. DA ÉPOCA DE PAGAMENTO DA PARTICIPAÇÃO**

O pagamento relativo a participação nos lucros ou resultados referente ao<sup>4</sup> exercício de 2010, ocorrerá semestralmente em duas parcelas, sendo a primeira até o dia 31 de julho de 2010, e a segunda até o dia 28 de fevereiro do ano seguinte.

## **14. DA COMPENSAÇÃO**

### **14. DA COMPENSAÇÃO**

14.1 Os valores distribuídos com base neste acordo, poderão ser integralmente compensados, caso haja qualquer alteração nas regras do valor do pagamento ou das condições aqui estipuladas, causadas pela mudança na legislação superveniente, através de Lei, por decisão da Justiça do Trabalho ou ainda em decorrência de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho da respectiva categoria.

## **15. DA VIGÊNCIA E DO PRAZO PARA REVISÃO**

O presente acordo tem prazo determinado, iniciando em 01 de janeiro de 2010 e esgotando sua vigência em 31 de dezembro de 2010. Metas e orçamentos poderão ser revisados por deliberação da Presidência da ATU.

E, por estarem assim justas e contratadas, as partes firmam o presente acordo de participação nos lucros e resultados da ATP S.A., em 4 (quatro) vias de igual teor e forma.

São Paulo, 08 de Junho de 2010.

**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.**  
**Durais Vogado Barreto**  
**Superintendente de Administração**

1 VAN Valor Agregado ao Negócio

2 Funding Global 50% da parcela excedente da meta da ATP S.A.

3 Massa Salarial: Conjunto de salários e ordenados de todos os empregados de uma unidade

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