

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO OKENA 2024/2025

Entre **OKENA TRATAMENTO DE EFLUENTES E LODOS LTDA.**, empresa ativa em saneamento e meio ambiente com sede na Rodovia Engenheiro Rene Benedito da Silva, 1146, Bairro São João, Itapevi - SP - CEP 06683-000, inscrita no CNPJ/MF nº 65.744.344/0001- 50 e filial na Rodovia Engenheiro Renê Benedito da Silva, 1175 – Parque Boa Esperança, Itapevi – SP – CEP 06683-000, neste ato representada por seus diretores e **SINTAEMA - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA ESGOTOS E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ sob nº 43.556.877/0001-76, neste ato representado por seu Presidente, José Antônio Faggian doravante nominados respectivamente como “Empregador” e “Sindicato”, celebram o presente Acordo Coletivo de Trabalho a saber:

01 – VIGENCIA, ABRANGENCIA REAJUSTE, PISO SALARIAL, INDICES, PRAZOS DE PAGAMENTO E OUTROS

1.1. VIGÊNCIA DE DATA BASE, SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

- i) As partes fixam a data base da categoria profissional em 01 de Agosto.
- ii) A **vigência da data base do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de Agosto de 2024 a 31 de Julho de 2025.**

1.2. ABRANGÊNCIA

- i) O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) que prestam serviço no setor de captação, tratamento distribuição e abastecimento de água, controle de vetores, na coleta e tratamento de esgotos e do meio ambiente com base territorial no Estado de São Paulo.

1.3. REAJUSTE SALARIAL

- i) O empregador concederá, a partir de 01 de Agosto de 2024, **reajuste salarial de 5,50% (cinco virgula cinquenta por cento)**, sobre todos os salários vigentes em Julho de 2024 exceto para os empregados que exerçam cargos de confiança nos quais o reajuste se dará por livre negociação.
- ii) Do reajuste concedido serão compensadas as antecipações espontâneas, legais e compulsórias, concedidas a partir de 01 de Agosto de 2023, conforme item 1.1.ii, exceto as que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparações, substituições e classificações por término de aprendizagem. – O descumprimento dos prazos de pagamento abaixo acarretará à empresa a **pena de multa de um dia de salário**, por dia de atraso a ser revertida ao empregado prejudicado, independentemente das demais penalidades previstas em legislação.

- a) **Salários: até o quinto dia útil de cada mês;**
- b) **Décimo terceiro salário: até o dia 20 de dezembro de cada ano;**
- c) **Férias: até 2 (dois) dias antes do dia do início do gozo.**
- d) **Entrega ou recarga de Benefícios: (Ticket ou Vale refeição VR, Ticket ou Vale Alimentação VA) até o quinto dia útil de cada mês, junto com o pagamento dos salários, exceto nas situações e casos motivados pelas empresas fornecedoras, tolerados em dois dias úteis sem aplicação de penalidades ao empregador.**
- e) **Deposito de verbas rescisórias em no máximo 10 dias**
- f) **Homologação em no máximo 30 dias**

1.4. PISO SALARIAL/SALÁRIO NORMATIVO

O empregador aplicará, piso salarial no importe de R\$ 1.910,51 (um mil, novecentos e dez reais e cinquenta e um centavos) mensais para empregados com jornada de 220h mês.

1.5. ADMISSÃO APÓS DATA BASE

O empregador concederá, não havendo paradigma de função, aos empregados admitidos após a aplicação do reajuste salarial em data base, reajuste proporcional à base de 1/12 (um doze avos) com base no percentual total aplicado para cada mês trabalhado.

02 - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

2.1. PRÊMIOS

Os prêmios, caso ocorram, não terão reflexos de natureza salarial.

2.2. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

- i) **VALE REFEIÇÃO e VALE ALIMENTAÇÃO:** O empregado poderá escolher, como melhor lhe convir, receber vale refeição ou vale alimentação como benefício.
- ii) O Empregador concederá o vale refeição ou vale alimentação através de cartão magnético de empresas fornecedoras de V.A. e V.R., o valor de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por dia trabalhado aos seus empregados.
- iii) O fornecimento deste benefício em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/1976.
- iv) O empregador poderá fornecer o benefício VR/VA através de cartões magnéticos de empresas fornecedoras contratadas a sua livre escolha, reconhecidas e amplamente aceitas no mercado.
- v) O empregador terá flexibilidade na entrega das unidades de vale refeição, de acordo com a necessidade operacional podendo para isto:
 - a) Mesclar ou fracionar valores faciais dos tíquetes.

- b) Fazer mais de uma recarga no cartão magnético até atingir o valor estipulado neste acordo.
- c) Fazer depósito bancário direto na conta salário ou corrente do empregado, desde que respeitados os valores e prazos além de não discriminar este depósito bancário em holerite a fim de evitar tributação indevida sobre o benefício.
- vi) Se exercida quaisquer das opções de recebimento:
 - a) Os benefícios manterão os valores e os critérios estabelecidos neste acordo.
 - b) O empregador terá, a partir da data da formalização da opção do empregado, um prazo de 60 dias ou duas recargas consecutivas de cartão, para efetivarem alteração para a nova opção manifestada e formalizada.
 - c) Nova modificação somente após 6 (seis) meses da implantação do último acolhimento e sujeito a aplicação da alínea b, deste capítulo.

2.3. CESTA BÁSICA

O Empregador fornecerá uma cesta básica na importância de R\$ 184,00 (cento e oitenta e quatro reais) para os seus empregados, a qual poderá ser adimplida em dinheiro.

- i) A cesta básica poderá ser paga juntamente com o Vale alimentação nos cartões V.A da fornecedora contratada.

2.4. CONVÊNIO MÉDICO /ASSISTÊNCIA MÉDICA

- i) O empregador proporcionará convenio médico e hospitalar, de sua livre escolha aos seus empregados, nos moldes conveniados praticados pelo mercado, que propicie atendimento de forma abrangente em relação a todas as principais regiões geográficas da cidade de São Paulo e regiões do estado que concentrem os negócios da empresa.
- ii) O empregador poderá estender o benefício do plano de saúde aos dependentes do empregado menores de 18 (dezoito) anos;
- iii) A extensão do benefício do plano de saúde aos dependentes poderá ser retirada a qualquer momento a critério do Empregador desde que com aviso prévio de 60 (sessenta dias)
- iv) O Benefício do plano de saúde não integrará ao salário do empregado para nenhum fim;
- v) O plano médico e hospitalar deverá oferecer no mínimo os seguintes atendimentos: pronto socorro, emergências, acidentes de trabalho, consultas, especialidades médicas, pediatria, clínica geral exames laboratoriais, radiológicos e especializados demais procedimentos e atendimentos hospitalares inclusive partos de qualquer natureza e internações.
- vi) As despesas do convenio médico e hospitalar serão rateadas com o empregado da seguinte forma:
 - a) O custo da mensalidade do plano será dividido a razão de 90% a 10%.

- b) O percentual de participação do empregado, descontado em folha de pagamento será de 10% do custo da mensalidade do plano mais o custo de tabela com dependentes agregados.
- c) O empregador arcará com 90% do custo dos seus empregados no plano.
- d) A adesão dos empregados ao plano será opcional devendo o empregado interessado formalizar sua opção.
- e) Caso o empregador não realize o desconto do percentual devido ao empregado, não implicará em novação ou renúncia do direito, podendo voltar a usufruir do direito de descontar os valores a qualquer tempo bem como não implicará como integração salarial para nenhum efeito.

2.5. PLANO ODONTOLÓGICO

Ficará a critério da Empresa fornecer plano odontológico aos empregados, podendo ser parcialmente ou integral custeado pelo empregado.

Em nenhum caso, a concessão do benefício integrará o salário do empregado para nenhum fim. Possuindo natureza integralmente indenizatória.

2.6. AUXÍLIO CRECHE

- a) As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, com as alterações introduzidas pela portaria MTB/GM 670, de 20/08/97, poderá ser substituída pelo empregador, através da concessão auxílio pecuniário às suas empregadas e para os empregados solteiros, viúvos ou separados, desde que detenham a guarda legal dos filhos, a título de auxílio creche, em forma de reembolso no valor máximo mensal de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, das despesas efetuadas e comprovadas com a matrícula/mensalidade em creches ou em instituições análogas de sua escolha, legalmente constituídas, observando-se as seguintes condições: O empregador fica desobrigado da manutenção de creches próprias ou de celebrarem convênios desta natureza.
- b) O auxílio pecuniário será concedido a contar do término da licença-maternidade e até o mês em que o filho(a) completar 5 anos de idade, desde que estejam matriculados em creches ou instituição análoga da sua livre escolha.
- c) O referido benefício não terá natureza salarial, especialmente para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;
- i) O empregador se solicitado, dispensará a empregada mãe por 2 horas diárias para amamentação desde que comprove esta condição e mantenha o cumprimento da jornada semanal, após o término da licença maternidade.
- ii) Prorrogação de jornadas para compensação de dispensa para amamentação não serão consideradas jornadas extraordinárias para qualquer fim.

2.7. CONVÊNIOS DIVERSOS E CONSIGNADOS

- i) Fica facultado ao empregador a celebração de convênios com farmácias, drogarias, instituições financeiras e outras de interesse dos seus empregados, autorizando o desconto dos valores em folha de pagamento.
- ii) O empregador poderá adotar cartões eletrônicos de benefícios, inclusive os cartões oferecidos por entidades e pelos estabelecimentos comerciais além de outros que também cobertos para efeito nesta clausula.

03 - CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES – SALÁRIO DO TRABALHADOR APRENDIZ

3.1. INTEGRAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS

- i) O empregador realizará visita de integração dos novos funcionários, contando com a representação de membros da CIPA, da Gestão de Qualidade, da Segurança do Trabalho e membros da Comissão Sindical, se houver, bem como nos casos de transferência de unidade ou promoção com alteração de função, estes principalmente, nos aspectos de Segurança do Trabalho.
- ii) O empregador providenciará ao empregado novo contratado na 1ª semana de serviço, o fornecimento proporcional aos dias restantes do mês em curso, de todos os benefícios, especialmente o VT e o VR.
- iii) O empregador pagará aos aprendizes o piso salarial praticado pela empresa, considerando o salário hora do piso praticado pelo empregador, multiplicado pelo número de horas contratadas previsto em Lei.
- iv) O atraso no depósito das verbas rescisórias superior a 10 dias da data da comunicação de desligamento do empregado ou nas homologações superior a 30 dias, sujeita ao empregador as penalidades previstas no item 01.1.3.
- v) O empregador anotará em CTPS ou CTPS Digital a nomenclatura correta das funções e dos cargos dos seus empregados observando sempre o CBO (Código Brasileiro de Ocupações), fazendo as correções necessárias principalmente nas atividades operacionais já definidas em lei.

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

- i) Empregados(as) que tem estabilidade provisória garantida em lei como: gestantes cipeiros, pré aposentados, readaptados pós acidente de trabalho, em serviço militar, entre outros, durante a vigência da estabilidade serão aceitos e homologados apenas os pedidos de demissão por iniciativa do empregado.
- ii) O empregador concederá garantia de emprego ou salário aos empregados que estejam no período de 06 (seis) meses para aquisição de aposentadoria por idade ou tempo de serviço, ou nos termos do Artigo 52 Lei nº 8.213/91 (aposentadoria proporcional), desde

que tenham completos 07 (sete) anos contínuos de empresa, exceto nos casos de rescisão por justa causa ou encerramento da atividade da empresa, concessão, sub-concessão, ou dissolução da societária.

- iii) Para os fins do previsto nesta cláusula, o empregado deverá apresentar e protocolar junto ao empregador, documento oficial atestado pelo INSS em que conste a contagem do tempo de serviço, comprovando o período estipulado ou carteira de trabalho atualizada, no ato da aquisição ao direito à aposentadoria.
- iv) O trabalhador terá 30(trinta) dias a partir da data de aquisição ao direito de aposentadoria para se manifestar junto ao empregador, esgotado este prazo o benefício estará prescrito.
- v) Aviso-prévio indenizado não será considerado para contagem de tempo, para fins de recebimento do benefício estabelecido neste capítulo.
- vi) A estabilidade prevista nessa cláusula, é exclusiva para empregados em situação de aposentadoria definitiva, não será devida para os trabalhadores em auxílio doença ou auxílio acidente, que possam adquirir outra condição de segurado da previdência social depois do desligamento

3.3. ESTABILIDADE DO EMPREGADO APÓS BENEFÍCIO DO INSS

- i) O empregador concederá, aos empregados afastados por um período mínimo de 30 (trinta) dias consecutivos por doença pelo INSS, uma garantia no emprego por 60 (sessenta) dias, após o retorno e considerado o período de reabilitação profissional, atestado pelo INSS.
- ii) O empregador concederá às mães empregadas a Licença-Maternidade em conformidade com a lei complementar Nº 1054, de 07 de julho de 2008.

3.4. LICENÇAS PARA MÃES ADOTIVAS

- i) O empregador concederá licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis, no caso de adoção de crianças até 11 (onze) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade.

04 - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS – COMPENSAÇÕES

- i) **NÃO TRABALHO AOS SÁBADOS, COMPENSAÇÃO E HORAS EXTRAS**
 - a) A compensação das horas normais de trabalho em dias pontes, poderão ser de 2ª a 6ª feira, pela prorrogação da jornada com 1 (uma) hora a mais.
 - b) O regime de compensação poderá ser alterado para atender eventual necessidade de trabalho do empregador, comunicado aos trabalhadores com antecedência.
 - c) O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação de horas normais de um dia, trabalhadas em outro, considerando a jornada semanal legal, e não serão consideradas como horas extras para qualquer fim.

- d) Nos serviços que exijam trabalho ininterrupto aos sábados, domingos e feriados, serão estabelecidas escalas de revezamento de equipes, com jornada de trabalho 6 por 2 (seis dias de trabalho e dois de descanso), obedecendo a intervalos da Inter jornada, segundo artigo 66 CLT.
- e) As horas extras trabalhadas, de segunda a sábado, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias já compensados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

4.1. BANCO DE HORAS

O Empregador está autorizado a instituir regime de compensação de horas de trabalho, denominado Banco de Horas, em conformidade com o disposto no artigo 6º, da Lei nº 9.601, de 20 de janeiro de 1998.

- i) A jornada da empresa será de 44 horas semanais com um intervalo de 01h ao dia de intervalo intrajornada.
- ii) Observada a necessidade de serviços, pelo Empregador, as jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções, que serão compensadas com acréscimo ou redução do horário trabalhado, desde que a compensação ocorra no período de um ano, com termo inicial e final de contagem na data base do presente acordo coletivo, qual seja, 31 de julho ou no dia do fechamento do ponto para pagamento da folha do mês de julho.
- iii) Caso haja a necessidade de prorrogação da jornada, a mesma não poderá exceder o total de 10 horas trabalhadas no dia, **ex.: empregados com jornada diária de 08 horas só poderá estender a jornada por 02 horas, empregados com jornada diária de 08hs48 min., só poderá estender a jornada por 01h12min.**
- iv) As compensações serão programadas previamente não sendo possível a ausência sem comunicação prévia de 24 horas. Exceto quando houver dispensa pelo gestor da área por ausência de demanda, devendo o gestor informar por e-mail ao Departamento de Fontes Humanas.
- v) O empregado quando possuir crédito em seu banco de horas, poderá usufruir em descanso de no máximo 05 (cinco) dias consecutivos, devendo o seu gestor informar por e-mail ao Departamento de Fontes Humanas, com antecedência de 24 horas.
- vi) O empregado na eventualidade de possuir débito no banco de horas, em expirando a data do acerto, qual seja, 31 de julho ou no dia do fechamento do ponto para pagamento da folha do mês de julho, NÃO pagará em absoluto à empregadora.
- vii) O domingo trabalhado poderá ser compensado, entretanto, pelo equivalente a dois dias de descanso, devendo o gestor informar o funcionário no momento da convocação para o trabalho; ou regularmente adimplido em dinheiro.
- viii) As ausências não elencadas no artigo 473 da CLT, não serão consideradas para abatimento de banco de horas, as mesmas, serão descontadas em folha de pagamento, salvo os casos excepcionais que serão tratados de forma pontual com cada colaborador e devendo o

gestor informar por e-mail ao Departamento de Fontes Humanas com antecedência de 24 horas.

- ix) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa de qualquer das partes as horas negativas não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias do empregado limitado ao desconto no valor de uma remuneração nos termos do art. 477, § 5º da CLT.

4.2. DO SOBREAVISO

A empresa poderá escalar empregados no regime de sobreaviso.

- i) Considerar-se-á sob regime de sobreaviso o empregado que estiver à disposição da empresa, no aguardo de convocação para o atendimento presencial em situação de emergência.
- ii) Nestes casos, é imprescindível, para caracterização do regime de sobreaviso que o empregado tenha recebido e assinado comunicação prévia e formal da respectiva Coordenação ou chefia imediata.
- iii) Registrar-se-á o horário da convocação de comparecimento ao local da ocorrência ou de trabalho de empregado escalado para regime de sobreaviso considerando o período de deslocamento ou trajeto, para efeito de apontamento de horas. A convocação poderá ser realizada via ligação telefônica, e-mail, radio ou por outros meios eletrônicos.
- iv) O mero porte de celulares, comunicadores ou similares, por parte do empregado sem que haja convocação formal do superior hierárquico ou da coordenação, ou sem cumprimento do disposto no item 5.5.2 deste acordo não caracterizará a escalação em regime de sobreaviso.
- v) A todo empregado que ficar formalmente de sobreaviso, nos períodos, fora de sua jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento do adicional de sobreaviso equivalente a 1/3 (um terço) de sua hora normal, em relação ao respectivo nível salarial + VR adicional na ocorrência de convocações presenciais iguais ou superiores a 3 (três) horas ininterruptas + VT adicional conforme a necessidade do empregado que não tenha uma viatura à sua disposição.
- vi) Na eventualidade da chamada para o trabalho presencial efetivo (item 05.6.3), o período trabalhado poderá ser compensado através do banco de horas.
- vii) O empregador, conforme sua necessidade aplicará rodízio de empregados escalados em regime de sobreaviso.

4.3. COMPENSAÇÃO DE HORAS – DIAS PONTES (FERIADOS)

O empregador poderá compensar os dias pontes de feriados, dias especiais como nas segundas e terças-feiras carnavalescas e quarta-feira de cinzas ou quaisquer outros dias de interesse dos trabalhadores, incluídos no plano anual de compensação do empregador.

4.4. AUSÊNCIA JUSTIFICADA:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de horas ou de seu salário:

- a. Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b. Até 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro(a), caso não exista a dependência econômica;
- c. Até 3 (três) úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- d. Por 30 (trinta) dias corridos, em caso de nascimento de filho, a partir do dia do nascimento como licença paternidade;
- e. Quando da doação de sangue, devidamente comprovada através de atestado; poderá faltar ao serviço 01 (um) dia a cada 12 (doze) meses;
- f. Até 2 (dois) dias consecutivos ou alternados, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- g. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas ou exames em instituição de ensino oficial, autorizado e reconhecido em qualquer nível mediante pré agendamento com a chefia direta e posterior comprovação;
- h. Por exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- i. Quando tiver que comparecer em juízo;
- j. Anualmente as horas necessárias para o recebimento do abono do PIS
- k. Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante sindical eleito, participar de reuniões oficiais de organismos dos quais a entidade sindical ou o Brasil sejam signatários.
- l. Mediante atestado médico válido e da especialidade do motivo da doença, por até 15 dias, devendo entregar o mesmo em Fontes Humanas no máximo 48 horas após o início do afastamento.
- m. Poderá se ausentar por 44 (quarenta e quatro) horas por ano, para acompanhar filho de até 13 (treze) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
- n. Para internação hospitalar do cônjuge, desde que a internação coincida com o horário de trabalho.
- o. **Day Off**, folga no dia do seu aniversário ou outro dia na semana do aniversário, previamente programado com o Gestor, que informará para Fontes Humanas o dia da folga.

4.5. SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO

Mediante o presente Acordo e com base na Portaria MTE nº 373 de 25/02/2011, a **OKENA TRATAMENTO DE EFLUENTES E LODOS LTDA.** fica autorizada pelo **SINTAEMA - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA ESGOTOS E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO** a manter o atual sistema de controle de jornada de trabalho, desta forma, a **OKENA TRATAMENTO DE EFLUENTES E LODOS LTDA.** está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP objeto da Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009.

4.5.1. A **OKENA TRATAMENTO DE EFLUENTES E LODOS LTDA.** não exigirá a marcação de ponto no horário de almoço, porém deverá o empregado obedecer ao período estabelecido pela legislação vigente e Artigo 71 e seus parágrafos da CLT.

05 - LICENÇAS E FÉRIAS

- i) Na semana que antecede as férias, a empresa deverá pagar as férias, 1/3 de abono sobre férias, gratificação de férias (caso haja) e primeira parcela do décimo terceiro salário, quando solicitado pelo trabalhador no mês de janeiro do , na forma da lei.
- ii) O empregado poderá “vender” 1/3 das suas férias, solicitando 15 dias antes do término do período considerado como aquisitivo das férias, a conversão de 1/3 (um terço) dos dias de férias, como estabelecido artigo 143 CLT.
- iii) O empregador deve dar preferência ao empregado estudante ou mesmo com filhos em idade escolar a opção de conciliar suas férias com as férias escolares e diante da impossibilidade de atender a todos os interessados no mesmo período, aplicar sorteio.
- iv) As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato antecipadamente, nos termos da CLT.

5.1. PLANTÕES DE FINAIS DE SEMANA

- i) Os empregados poderão laborar em regime de plantões aos finais de semana, os quais serão definidos em escala divulgada pela empresa no início de cada mês.
- ii) Sempre deverá ser respeitada a jornada de 44h semanais.
- iii) As horas excedentes serão compensadas pelo “banco de horas”.

06 – DIREITOS E DEVERES DIVERSOS

6.1. O VESTIARIO

O empregador deverá disponibilizar vestiário em suas dependências, adequados ao gênero, seguros e higienizados, possibilitando aos empregados banho e troca de roupa, entretanto, essas atividades deverão ser realizadas fora do horário da jornada de trabalho e não serão considerados para efeito de horário móvel ou pagamento de horas extras.

6.2. DO UNIFORME

O empregador fornecerá, gratuitamente, 2 ou mais uniformes aos seus empregados, de acordo com a necessidade constatada e conforme constante na NR18 em seu item 18.37.3, acrescido de blusas ou jaquetas, dependendo das condições climáticas e das estações do ano.

DA OBRIGATORIEDADE DA UTILIZAÇÃO: Os empregados obrigam-se a usar regularmente o uniforme de acordo com as normas da empresa. Somente poderão receber outro após 6 meses, zelando por sua conservação, salvo exceções, quando comprovado que não há mais condições de uso seguro. Quando da dispensa do obreiro, fica o mesmo obrigado a restituir à empresa os uniformes em seu poder, nas condições em que se encontrarem.

6.3. DO EMPREGADO ACIDENTADO

- i) A remoção do empregado acidentado no trabalho será de inteira responsabilidade da empresa, que providenciará remoção adequada com veículo próprio, de terceiros ou do sistema público de remoção visando o não agravamento das lesões e a piora do quadro do acidentado.
- ii) Em caso de acidente que requeira internação hospitalar o empregador comunicará o fato, imediatamente, à família do empregado acidentado.
- iii) Caso o empregado acidentado não fique hospitalizado, o empregador fornecer-lhe-á condução até a sua residência.
- iv) A empresa, conforme a NR.32, deve deixar à disposição dos trabalhadores, texto do PCMSO e PPRA, sempre que solicitado pelos trabalhadores e seus representantes bem como da inspeção do trabalho.

07 - DOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA – RISCO DE MORTE

- i) A empresa fornecerá aos empregados todos os equipamentos necessários à sua segurança, como previstos na NR18 em seu item 18.23.
- ii) Os empregados obrigam-se a usar regularmente o EPI de acordo com o preceituado na legislação vigente e treinamento recebido do empregador, bem como a zelar por sua conservação, respondendo por danos causados dolo e pelo mau uso. Quando da dispensa do obreiro, fica o mesmo obrigado a restituir à empresa os E.P.I.s em seu poder, nas condições em que se encontrarem.
- iii) A recusa injustificada do cumprimento do disposto no parágrafo anterior será tratado pela empresa na forma da lei.

- iv) DIREITO DE RECUSA/RISCO GRAVE E IMINENTE
- v) Em condições comprovadas de risco grave ou iminente, no local de trabalho, em razão do descumprimento das normas internas de Segurança do Trabalho, será lícito ao empregado interromper de imediato suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos.
- vi) EPI - PROTETOR SOLAR O empregador fornecerá, protetor solar aos trabalhadores expostos a incidência direta dos raios solares durante o exercício de suas funções. O efetivo fornecimento, bem como o grau de proteção a ser disponibilizado deverá ser indicado pelo médico do trabalho quando dos exames médicos admissional ou periódico. Para tanto, serão levados em consideração o tipo físico e as funções que serão exercidas pelo trabalhador.
- vii) Sempre que houver alteração da função exercida pelo trabalhador e cessando a exposição obrigatória ao risco, a necessidade de fornecimento de protetor solar deverá ser reavaliada.
- viii) Os empregados obrigam-se a usar regularmente o protetor recebido exclusivamente em serviço.
- ix) A recusa injustificada do cumprimento do disposto no parágrafo anterior será tratado pelo empregador na forma da lei.
- x) O fornecimento de uniforme de manga longa poderá ser utilizado para mitigar o risco porém, não substitui a obrigação contida nesta Cláusula.
- xi) MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS O empregador disponibilizará todas as ferramentas, equipamentos e materiais adequados e necessários a execução do trabalho sendo vedada a utilização de ferramental ou material de propriedade do empregado.
- xii) O empregador não dispende de empregados que tenham como tarefa específica às de limpeza e conservação de ferramental ou “instalações de tratamento” deverá possibilitar tempo e condições adequadas para essas atividades de no mínimo 15 minutos antes do término da jornada, sob pena de pagamento de horas extras.

08 - RELAÇÕES SINDICAIS

- i) DA SINDICALIZAÇÃO O empregador facilitará a todos os seus empregados, mesmo os recém admitidos, a associação ao Sindicato, e se absterá de práticas anti-sindicais.
- ii) REUNIÕES DO SINDICATO NA COMPANHIA O empregador possibilitará ao Sindicato a promoção de reuniões setoriais trimestrais com duração de 01 (uma) hora com participação livre de todo o quadro funcional independente do cargo, em locais apropriados de suas dependências mediante calendário pré- estabelecido e aprovado.
- iii) As reuniões ocorrerão preferencialmente na última semana do mês das 10h00 às 12h00.
08.1.3 - O empregador poderá convocar os diretores sindicais quando julgar necessário, que deverão responder no prazo de 48 horas por modo eletrônico (e-mail entre sindicato e empresa).
- iv) ACESSO À EMPRESA (LOCAIS DE TRABALHO) O empregador permitirá o acesso de pessoas credenciadas pelo Sindicato nos locais de trabalho e em casos excepcionais com a prévia autorização do empregador, no primeiro ou no último período de cada turno, para

procederem à associação dos trabalhadores interessados, devendo o Sindicato comunicar o empregador, com antecedência mínima de 10 (dez) dias. O acesso poderá ser feito em casos excepcionais com a prévia autorização do empregador e a devida justificativa do Sindicato dos Empregados.

- v) REPRESENTANTE SINDICAL O empregador reconhece a figura do representante ou delegado Sindical dos Trabalhadores eleito diretamente por estes, e seu suplente como mediadores para as questões de relações sociais e trabalhistas, salvo para as questões que envolvam assembleias, assistência e aprovação da direção do sindicato da categoria.
- vi) Os representantes Sindicais dos Trabalhadores serão 02 (dois) empregados por planta, ou concessão, sendo 01 (um) titular e 01 (um) suplente.
- vii) O empregador garantirá emprego, contra despedida imotivada e legalmente configurada para os membros eleitos para Representantes Sindicais, dentro da vigência dos respectivos mandatos, mais um ano consecutivo.
- viii) O empregador facilitará a utilização de salas ou outros locais para contatos e reuniões dos representantes com funcionários, desde que agendadas.
- ix) Os representantes Sindicais serão liberados para atividades sindicais internas e externas quando necessárias, sendo previamente agendadas com suas respectivas chefias as liberações sem prejuízo dos vencimentos e demais vantagens inerentes ao cargo.
- x) O empregador colaborará nas eleições dos Representantes Sindicais dos Trabalhadores, liberando os funcionários para participarem na realização do pleito, em tempo parcial e periodicidade a ser ajustada entre as partes. Ficará dispensado do trabalho e com direito a remuneração o empregado eleito como Dirigente Sindical para participação em reuniões do Sindicato da categoria, mediante a comunicação prévia de 2 (dois) dias à empresa.
- xi) A participação em Congressos, Cursos, Feiras, Simpósios, Seminários etc., permite a dispensa do empregado e a garantia a remuneração, desde que realizada com moderação. O empregado dirigente sindical poderá se ausentar para os fins ora citados por no máximo por 3 (três) dias a cada 2 (dois) meses, devendo comunicar a empresa se convocado, com 5 (cinco) dias úteis de antecedência e apresentar comprovante de participação dentro de 5 (cinco) dias úteis posteriores ao seu retorno.

8.1 - FREQUÊNCIA LIVRE - DIRIGENTE SINDICAIS

Nos termos do Precedente nº 83 do TST, asseguram-se frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais, devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

- v) Além dos valores definidos por lei e outros definidos extraordinariamente por assembleia geral da categoria, quando através de ata ou ofício for informada, respeitando desta forma a autonomia das assembleias, e não interferirá nas questões entre o Sindicato e os Trabalhadores.

- vi) Fica acordado que a filiação do empregado ao Sindicato dos Trabalhadores será efetuado através do formulário de filiação cedido pelo Sindicato à empresa.
- vii) A empresa efetuará o repasse das mensalidades sindicais, descontadas em folha de pagamento do empregado, ao Sindicato dos Trabalhadores repassando os valores ao Sindicato até o 10º(décimo) dia útil após o desconto em folha pagamento em carta consignatária.

8.2. QUADRO DE AVISOS

Será exclusivo às matérias de interesse geral dos trabalhadores e da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja, poderão ser afixadas no quadro de avisos do empregador.

O SINTAEMA dará a devida publicidade legal ao edital de convocação para Assembleias e encaminhará para o empregador a respectiva ata com a decisão aprovada pelos trabalhadores.

09 - DISPOSIÇÕES GERAIS

Ficam asseguradas as condições e práticas pré-existentes mais vantajosas a todos os empregados.

- i) **DA MULTA** - Fica estipulada multa correspondente a um dia de salário normativo por empregado em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas deste Acordo Coletivo, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.
- ii) Será o empregador notificado administrativamente pelo Sindicato, para que no prazo de 15 (quinze) dias, após o recebimento da notificação, cumpra a norma infringida, sob pena de multa descrita no caput desta cláusula.
- iii) O Sindicato compromete-se a, obrigatoriamente, dar ciência da infringência e notificar à empresa.
- iv) **DA CONSIGNATÁRIA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

Nos termos do Precedente nº 41 do TST, o empregador encaminhará ao Sindicato cópia das Guias de Contribuição de Participação, com relação nominal, cargo, salário e valor descontado de cada empregado, no prazo máximo de 10(dez) dias após pagamento.

- v) O empregador comunicará a RAIS todos os anos dentro do prazo legal e enviará uma cópia para o sindicato.
- vi) As informações fornecidas ao sindicato tem seu sigilo garantido por lei.

9.1 PRAZOS E VIGÊNCIA

- i) **VIGÊNCIA E DATA BASE**

As partes fixam a data base da categoria em 01 de Agosto e a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de agosto de 2024 a 31 de Julho de 2025.

ii) **NORMAS DE CONCILIAÇÃO**

Os impasses oriundos do presente Acordo serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.

- a. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste Acordo subordinar-se-á às disposições contidas no artigo 615 da CLT.
- b. **ABRANGÊNCIA:** São abrangidos por este acordo os empregados da OKENA doravante integrantes da categoria profissional legalmente representada pelo SINTAEMA.

E por estarem as partes em comum acordo assinam o presente em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Itapevi, 15 de agosto de 2024.

José Antônio Faggian
CPF: 279.474.538-70
Presidente do Sintaema

Francisco Teixeira de Goeye
CPF: 303.129.968-02
CEO - Okena