

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2026

1 - VIGÊNCIA DE DATA BASE, SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS.....	3
1.1- ABRANGÊNCIA.....	3
1.2- REAJUSTE SALARIAL.....	3
1.3- PISO SALARIAL/SALÁRIO NORMATIVO.....	4
1.4- ADMISSÃO APÓS DATA BASE.....	4
2 - GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS.....	4
2.1- VALE REFEIÇÃO (“VR”) ou VALE ALIMENTAÇÃO (“VA”).....	4
2.2- CONVÊNIO MÉDICO / ASSISTÊNCIA MÉDICA.....	5
2.3- CONVÊNIO ODONTOLÓGICO.....	6
2.4- SEGURO DE VIDA.....	6
2.5- AUXÍLIO FUNERAL.....	6
2.6- AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ.....	7
2.7- CONVÊNIOS DIVERSOS E CONSIGNADOS.....	7
2.8- PLR/PPR.....	8
2.9- DESCONTO VALE TRANSPORTE.....	8
3 - CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES - SALÁRIO DO TRABALHADOR APRENDIZ	8
3.1- INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS.....	8
4 - RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES	8
4.1- HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL DE EMPREGADOS ESTÁVEIS	8
4.2- ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA.....	8
4.3- ESTABILIDADE DO EMPREGADO APÓS BENEFÍCIO DO INSS.....	9
4.4- LICENÇAS PARA MÃES E PAIS ADOTIVOS.....	9
5 - JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS - COMPENSAÇÕES.....	9
5.1- CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADO.....	10
5.2- ADICIONAL DE HORAS EXTRAS.....	10
5.3- NÃO TRABALHO AOS SÁBADOS, COMPENSAÇÃO E HORAS EXTRAS. .	10
5.4- SOBREAUIO.....	10
5.5- DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (“DSR”) E FERIADOS.....	11

5.6- COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS).....	11
5.7- SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS.....	12
5.8- AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.....	13

Página 1 de 19

5.9- FÉRIAS.....	13
6 - DIREITOS E DEVERES DIVERSOS.....	14
7 - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR.....	14
7.1- VESTIÁRIO.....	14
7.2- UNIFORME.....	15
7.3- EMPREGADO ACIDENTADO.....	15
7.4- EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E RISCO À VIDA.....	15
7.5- DIREITO DE RECUSA/RISCO GRAVE E IMINENTE.....	16
7.6- EPI - PROTETOR SOLAR.....	16
7.7- MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS.....	16
8 - RELAÇÕES SINDICAIS.....	16
8.1- SINDICALIZAÇÃO.....	16
8.2- REUNIÕES DO SINDICATO NA OPERSAN.....	17
8.3- ACESSO À OPERSAN (LOCAIS DE TRABALHO).....	17
8.4- FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTES SINDICAIS.....	17
8.5- QUADRO DE AVISOS.....	17
8.6- TAXA NEGOCIAL.....	17
9 - DISPOSIÇÕES GERAIS.....	18
9.1- MULTA POR VIOLAÇÃO ÀS CLÁUSULAS DO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO	18
18	
9.2- RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS.....	18
9.3- NORMAS DE CONCILIAÇÃO.....	18
9.4- LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS.....	18
9.5- ASSINATURA ELETRÔNICA.....	19



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2025/2025

Entre **OPERSAN RESÍDUOS INDUSTRIAIS S.A.**, empresa ativa em saneamento e meio ambiente com sede Administrativa e financeira na Alameda Madeira, 222, 5º e 11º andares, conjuntos comerciais nºs 51 e 111, Alphaville Centro Industrial e Empresarial, CEP 06454-010, Barueri/SP, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 07.234.499/0001-40, neste ato representados por seus representantes legais (“Empregador” ou “Opersan”) e **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA ESGOTOS E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTAEMA/SP**, inscrito no CNPJ sob o nº 43.556.877/0001-76, neste ato representado por seu Presidente, **Sr. José Antonio Faggian**; (“Sindicato”) sendo, Opersan e Sindicato denominadas em conjunto como (“Partes”), celebram o presente instrumento (“Acordo Coletivo de Trabalho”) a saber:

1 – VIGÊNCIA DE DATA BASE, SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

As Partes fixam a data base da categoria profissional em 1º de maio e a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026. As cláusulas de natureza econômica terão vigência de um ano, entre 1º de maio de 2025 e 30 de abril de 2026.

1.1 – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá os empregados da Opersan 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, em todo território nacional e, especificamente na base estadual do Sindicato. Não obstante a abrangência nacional, as contribuições serão recolhidas para o respectivo Sindicato, respeitadas suas bases territoriais, conforme aplicável.

1.2 – REAJUSTE SALARIAL

O Empregador concederá a partir de 1º de maio de 2025, reajuste salarial de 5,53% (cinco vírgula cinquenta e três por cento) sobre os salários vigentes no mês 1 abril de 2025, exceto para os empregados cujo salário mensal em abril de 2025 era superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), para os quais o reajuste corresponderá ao valor fixo de R\$ 276,50 (duzentos e setenta e seis reais e cinquenta centavos).

1.2.1- Do reajuste previsto na cláusula anterior, 1.2 caput, serão compensadas todas as antecipações espontâneas, legais e compulsórias, concedidas a partir de 1º de maio de 2024, exceto as que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparações salariais e término de aprendizagem.

1.2.2 - O descumprimento dos prazos de pagamento abaixo acarretará ao Empregador a pena de multa de 1 (um) dia de salário por dia de atraso a ser revertida ao empregado prejudicado, independentemente

das demais penalidades previstas em legislação.

a) salários: dia 5 de cada mês;

b) 13^o (décimo terceiro) salário: até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano;

c) férias: até 2 (dois) dias antes do dia do início do gozo.

d) participação nos lucros ou resultados ("PLR"): O pagamento da PLR será de acordo com o previsto em documento denominado Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados.



- e) entrega ou recarga de benefícios: vale refeição; vale alimentação até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, junto com o pagamento dos salários, exceto nas situações e casos motivados pelas empresas fornecedoras, tolerados em 2 (dois) dias úteis sem justificativa que não haverá aplicação de penalidades a Operсан; e
- f) O pagamento de verbas rescisórias deverá ser efetuado conforme artigo 477 da CLT.

1.3 – PISO SALARIAL/SALÁRIO NORMATIVO

O Empregador aplicará piso salarial para empregados em serviços gerais não qualificados ou em fase de aprendizado interno no importe de R\$ 1.518,00 (mil quinhentos e dezoito reais), por mês, para jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais sendo R\$ 6,90 (seis reais e noventa centavos) por hora acrescido dos adicionais legais, quando houver.

1.4 – ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Aos empregados admitidos após 1º de maio de 2025, o Empregador concederá, não havendo paradigma para a função, reajuste proporcional em relação à data de admissão, calculado à base 1/12 (um doze avos) do percentual total para cada mês trabalhado.

2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

2.1 – VALE REFEIÇÃO (“VR”) ou VALE ALIMENTAÇÃO (“VA”)

O Empregador fornecerá vales refeição (“VR”), mensais, subsidiados, juntamente com o pagamento dos salários, com valor mínimo de R\$ 31,70 (trinta e um reais e setenta centavos) por dia, limitado a 26 (vinte e seis) dias por mês.

2.1.1 - O empregado poderá optar pelo recebimento de VA em substituição ao VR nos mesmos valores mensais, mediante solicitação formal.

2.1.2- 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, na medida em que a Operсан é filiada ao PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

2.1.3O empregador fornecerá o benefício de VR ou VA durante o afastamento médico por acidente do trabalho (B91)

2.1.4- O Empregador poderá fornecer o benefício VR ou VA através de cartões magnéticos de empresas fornecedoras, contratadas à sua livre escolha, reconhecidas e amplamente aceitas no mercado.

2.1.5 - O benefício deverá ser pago em quantidade suficiente e correspondente a todas as jornadas de trabalho mensal, deduzido do valor de 1 (um) tíquete refeição a cada falta injustificada, verificada e apurada no mês imediatamente anterior.

2.1.6 - O Empregador terá flexibilidade na entrega das unidades de VR ou VA, de acordo com a necessidade operacional, podendo para isto:

- a) fazer mais de uma recarga no cartão magnético até atingir o valor estipulado neste Acordo Coletivo de Trabalho; e

- b) fazer depósito bancário direto na conta salário do empregado, desde que respeitados os valores e prazos, quando, por qualquer motivo, houver problemas de recarga pela operadora do cartão, ou no primeiro mês de admissão do empregado.

2.1.7- Quando exercida qualquer das opções de recebimento, entre VR ou VA, deverão ser observadas as seguintes condições:

- a) os benefícios manterão os valores e os critérios estabelecidos neste Acordo Coletivo de Trabalho;

- b) o Empregador terá, a partir da data da formalização da opção do empregado um prazo de 60 (sessenta) dias ou 2 (duas) recargas consecutivas de cartão, para efetivarem alteração para a nova opção manifestada e formalizada; e,

- c) somente será admitida nova modificação pelo empregado após 6 (seis) meses da implantação do último acolhimento do Empregador e estará sujeita à aplicação da alínea “b”, acima.

2.1.8 - O Empregador efetuará o desconto de 5% (cinco por cento) do valor fornecido a título de VR ou VA na folha de pagamento.

2.1.9 - Caso o Empregador forneça refeições em refeitório apropriado no local de trabalho do empregado, os benefícios do VR e do VA não serão devidos.

2.1.10 O Empregado terá direito ao DayOff a partir de agosto de 2025, que concederá um dia de folga remunerado no mês do seu aniversário

2.2 – CONVÊNIO MÉDICO / ASSISTÊNCIA MÉDICA

O Empregador proporcionará aos seus empregados convênio médico e hospitalar, de sua livre escolha, nos moldes conveniados praticados pelo mercado.

2.2.1 - 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.

2.2.2 - As despesas do convênio médico e hospitalar serão rateadas da seguinte forma:

- a) o custo da mensalidade do plano será integralmente custeado pelo Empregador;
- b) será descontado o valor da coparticipação de 30% (trinta por cento)



em consultas médicas, exames e atendimento em pronto socorro.
c) o plano poderá ser extensivo aos dependentes legais definidos por legislação previdenciária; e
d) a adesão dos empregados ao plano será obrigatória – O desconto da coparticipação previsto na letra “b” do item 2.2.2 acima não poderá ultrapassar 15% (quinze por cento) do salário base mensal do empregado, ficando o saldo para desconto no mês subsequente. Esse limite de desconto somente será aplicado aos empregados que exercem até o nível de “Encarregado”.

2.3 – CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

O Empregador proporcionará aos seus empregados um plano odontológico básico, regulamentado pela ANS, incluindo atendimento 24 (vinte e quatro) horas por dia, extensivo aos dependentes legais.

2.3.1 - A utilização dos empregados ao plano será opcional, sem qualquer prejuízo de responsabilidade ao Empregador em caso de não adesão.

2.3.2 - As despesas do convênio odontológico serão rateadas da seguinte forma:

- a) o custo da mensalidade do convênio odontológico a ser pago será integralmente custeado pelo empregado. Assim, o percentual de participação do empregado, a ser descontado em folha de pagamento será de 100% (cem por cento) do custo da mensalidade do plano;
- b) o convênio odontológico poderá ser extensivo aos dependentes legais definidos por legislação previdenciária;
- c) caso o empregado opte por estender o convênio odontológico aos seus dependentes, o valor será integralmente custeado pelo empregado;
- d) a adesão dos empregados ao convênio odontológico será opcional devendo o empregado interessado formalizar sua opção.

2.4 – SEGURO DE VIDA

O Empregador fornecerá apólice de seguro de vida com cobertura de invalidez ou morte natural ou acidental para os seus empregados.

2.5 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, o Empregador pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), a título de auxílio funeral, juntamente com saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, o valor de R\$ 3.126,00 (três mil cento e vinte e seis reais). Em complementação, o Empregador fornecerá aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), durante o período de 12 (doze) meses, auxílio cesta básica no valor total de até R\$120,00 (cento e vinte reais) ao mês.

A Opersan poderá, facultativamente, contratar seguro de vida, ficando dispensada da concessão do benefício previsto nesta cláusula. O seguro contratado deverá obedecer às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, garantidas as



coberturas mínimas desta cláusula.

2.6 – AUXÍLIO CRECHE OU AUXÍLIO BABÁ

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 de auxílio creche ou auxílio babá no valor mínimo mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria ou 10% (dez por cento) do salário base (funcional) da empregada, limitado ao salário de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) o que for mais vantajoso à empregada beneficiada. O valor máximo, em qualquer hipótese, será de R\$ 500,00 (quinhentos reais). Alternativamente, o Empregador reembolsará, nas mesmas condições de valor, as despesas efetuadas com o pagamento da empregada doméstica babá (auxílio babá), mediante a entrega de cópia do recibo de pagamento desta, desde que tenha seu contrato de trabalho registrado em Carteira de Trabalho e Previdência Social e seja inscrita no INSS, devendo ser entregue mensalmente pelo empregado cópia do recolhimento da contribuição previdenciária.

2.6.1 - Na hipótese de concessão de auxílio creche ou auxílio babá, o Empregador fica desobrigado da manutenção de creches próprias ou de celebrarem convênios desta natureza.

2.6.2 - O auxílio pecuniário será concedido a contar do término da licença- maternidade e se estenderá pelo período máximo de 12 (doze) meses após o retorno ao trabalho da empregada.

2.6.3 - O referido benefício não terá natureza salarial, especialmente para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda, conforme previsão do artigo 4º da Lei nº 14.457/2022.

2.6.4- Para fazer jus ao benefício previsto nesta cláusula, a empregada deverá encaminhar ao Departamento de Recursos Humanos do Empregador, até o último dia do mês de referência, o comprovante de pagamento da creche ou do recolhimento da contribuição previdenciária da empregada doméstica babá.

2.6.5 - O auxílio creche não será cumulativo com o auxílio babá, devendo a beneficiária fazer opção escrita por um ou outro benefício, para cada filho.

2.7 – CONVÊNIOS DIVERSOS

Faculta-se ao Empregador a celebração de convênios com farmácias, drogarias, e outras de interesse dos seus empregados, autorizando o desconto dos valores em folha de pagamento.

2.7.1 - 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 cláusula.

2.8 – PLR/PPR

O Empregador celebrará Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados com o Sindicato para a implantação e pagamento da participação nos lucros ou resultados.

2.9 – DESCONTO VALE TRANSPORTE

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a Opersan passará a descontar no máximo 5% (cinco por cento) do valor do salário base referente a auxílio transporte a aqueles que aderirem ao Vale Transporte

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

3.1 – INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS

O Empregador realizará a integração dos novos empregados, contendo temas relacionados a assuntos da CIPA e gestão de qualidade, da segurança do trabalho em casos necessários, bem como nos casos de transferência de unidade ou promoção com alteração de função, estes principalmente, nos aspectos de Segurança do Trabalho.



3.1.1- Até o final da 1ª (primeira) semana de trabalho do empregado novo, o Empregador fornecerá os benefícios proporcionais aos dias restantes do mês em curso, especialmente o vale transporte e o VR ou VA.

4 – RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

4.1 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

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 03 (três) anos contínuos de Opersan, exceto nos casos de rescisão por justa causa ou encerramento da atividade do Empregador, concessão, subconcessão, ou dissolução do Empregador.

4.1.1 - Para os fins do previsto nesta cláusula, o empregado deverá apresentar e protocolar junto ao Empregador, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da comunicação da dispensa, documento oficial expedido pelo INSS em que conste o cálculo do tempo de serviço e comprove que o empregado está a menos de 6 (seis) meses de adquirir o direito à aposentadoria, conforme previsto no caput desse item 4.2.

4.1.2 - Caso o empregado dispensado não apresente o documento previsto no item 4.1.1, no prazo de 30 (trinta) dias a partir da data da comunicação da dispensa, ele perderá o direito à estabilidade prevista no caput do item 4.2.

4.1.3 - O aviso-prévio indenizado não será considerado para contagem de tempo de serviço, para fins de recebimento do benefício estabelecido neste item 4.2.

4.1.4 - A estabilidade prevista no item 4.2, é exclusiva para empregados em situação de aposentadoria definitiva, não será devida para os empregados em auxílio-doença ou auxílio acidente, que possam adquirir outra condição de segurado da previdência social, depois do desligamento.

4.2 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO APÓS BENEFÍCIO DO INSS

O empregado afastado do serviço por doença, percebendo o auxílio-doença previdenciário respectivo, será garantido o emprego ou salário a partir da data do retorno, pelo período de 30 (trinta) dias e considerado o período de reabilitação profissional, mediante apresentação de atestado emitido pelo INSS.

4.2.1 - O Empregador fornecerá o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP quando solicitado, de acordo com a Instrução Normativa vigente.

4.2.2 - O Empregador não poderá reter a CTPS do trabalhador para as anotações previstas em lei, por mais de 2 (dois) dias úteis.

4.2.3 - O Empregador poderá transferir o local de trabalho dos seus empregados bastando, para isto, comunicar com a devida antecedência e arcar com as despesas e obrigações legais motivadas por ela, caso seja aplicável de acordo com a legislação vigente.



4.2.4- O Empregador poderá alterar o horário de trabalho de seus empregados, mesmo que temporariamente, bastando para isso comunicar com a devida antecedência e arcar com os custos motivados por esta mudança, caso seja aplicável de acordo com a legislação vigente.

4.3 – LICENÇAS PARA MÃES E PAIS ADOTIVOS

O Empregador concederá licença remunerada à empregada adotante, no caso de adoção de crianças menores de 12 (doze) anos de idade, pelo período previsto em lei, que poderá variar conforme a idade da criança adotada, mediante a comprovação da referida condição;

Parágrafo Primeiro - o Empregado concederá licença-paternidade remunerada pelo período de 5 (cinco) dias úteis ao empregado adotante, no caso de adoção de crianças menores de 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação da referida condição.

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

5.1 – CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADO

O Empregador comunicará previamente o Sindicato o calendário anual de compensação de pontes de feriados.

5.2 – ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

O Empregador pagará, em dias úteis, horas extraordinárias remuneradas na base de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

5.2.1- O Empregador pagará horas extras aos domingos, feriados e, na base de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

5.2.2 - O Empregador fornecerá os vales-transportes necessários à jornada extraordinária realizada em dias de descanso.

5.3 – NÃO TRABALHO AOS SÁBADOS, COMPENSAÇÃO E HORAS EXTRAS

A compensação das horas normais de trabalho aos sábados poderá ser feita de segunda-feira a quinta-feira pela prorrogação da jornada com 1 (uma) hora a mais.

5.3.1 - O regime de compensação poderá ser alterado para atender eventual necessidade de trabalho do Empregador, mediante comunicação prévia aos empregados.

5.3.2 - 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 ou banco de horas para qualquer fim.

5.3.3- Nos serviços que exijam trabalho ininterrupto aos sábados, domingos e feriados, serão estabelecidas escalas de revezamento de

equipes, obedecendo os intervalos entre as jornadas.

5.4 – SOBREAVISO

O Empregador poderá escalar empregados no regime de sobreaviso.

5.4.1 - Considerar-se-á sob regime de sobreaviso o empregado que estiver à disposição do Empregador, no aguardo de convocação para o atendimento presencial de situação de emergência.

5.4.2 - 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 gestão imediata.

5.4.3- 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, rádio ou por outros meios eletrônicos.

5.4.4 - O mero porte de celulares, comunicadores ou similares, ou acesso de webmail por parte do empregado, sem que haja convocação formal do superior hierárquico ou da coordenação, ou sem cumprimento do disposto nos itens 5.4.2 e

5.4.3 deste Acordo Coletivo de Trabalho não caracterizará a escalação em regime de sobreaviso.

5.4.5 - 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, acrescido do VR ou VA adicional na ocorrência de convocações presenciais iguais ou superiores a 3 (três) horas ininterruptas e do vale transporte adicional, conforme a necessidade do empregado que não tenha veículo da Opersan à sua disposição.

5.4.6 - Na eventualidade da chamada para o trabalho presencial efetivo, o período trabalhado será considerado como jornada extraordinária.

5.4.7 - O Empregador, conforme sua necessidade poderá aplicar rodízio de empregados escalados em regime de sobreaviso.

5.5 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (“DSR”) E FERIADOS

Quando o empregado laborar durante a semana completa, sem folga dominical ou compensatória, ou em dia feriado, expresso em lei, sem determinação de outro dia de folga, a remuneração desse dia (domingo ou feriado) será paga em dobro, conforme item 5 e subitens, sem prejuízo do DSR., a que alude o artigo 1º da Lei nº 605/49.

5.6 – 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 empregados, incluídos no plano anual de compensação do Empregador.



5.7 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (“DSR”) E FERIADOS

Quando o empregado laborar durante a semana completa, sem folga dominical ou compensatória, ou em dia feriado, expresso em lei, sem determinação de outro dia de folga, a remuneração desse dia (domingo ou feriado) será paga em dobro, conforme item 5 e subitens, sem prejuízo do DSR., a que alude o artigo 1º da Lei nº 605/49.

5.8 – 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 empregados, incluídos no plano anual de compensação do Empregador.

5.8.1 - Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, o Empregador poderá alternativamente:

- a) reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período relativo à compensação; ou
- b) pagar o excedente, como horas extraordinárias, nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho; ou
- c) incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes; ou
- d) compensar conforme art. 59 § 2º da CLT caso haja acordo aditivo com a Sindicato.

5.8.2 antecedência do feriado, a alternativa que será adotada; caso seja adotada a alternativa prevista na letra “c”, será comunicado no início do ano vigente.

5.9 – SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho do Empregador; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de horas (“Banco de Horas”), nos termos e condições a seguir:

5.9.1 - O Empregador poderá adotar o Banco de Horas, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

5.9.2 - O Banco de Horas, ora facultado, pressupõe a possibilidade do Empregador utilizar o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre “0” (zero) e “10” (dez) horas diárias.



5.9.3 - O Empregador comunicará aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada; caso seja adotada a alternativa prevista na letra "c", será comunicado no início do ano vigente.

5.10 – SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Considerando a tendência mundial de flexibilização nos sistemas de trabalho, com o conseqüente acompanhamento da legislação pertinente, que recentemente o Brasil vem adotando no sentido de propiciar melhor dinamismo e adequação às necessidades de trabalho do Empregador; da mesma forma como meio de estimular sistemas de otimização da produtividade, os signatários declaram adotar o sistema de compensação ou banco de horas ("Banco de Horas"), nos termos e condições a seguir:

5.10.1 - O Empregador poderá adotar o Banco de Horas, conforme as características necessárias às especificações de seus setores de trabalho, tanto os operacionais, técnicos, logísticos ou administrativos.

5.10.2 - O Banco de Horas, ora facultado, pressupõe a possibilidade do Empregador utilizar o trabalho dos seus empregados em jornadas diárias fixas, pré-determinadas, ou variáveis, desde que a natureza dos serviços exija esta condição. No caso da jornada variável, o sistema contemplará jornadas que variem entre "0" (zero) e "10" (dez) horas diárias.

5.10.3 - O Empregador deverá observar os seguintes aspectos básicos:

- a) atender fundamentalmente o disposto no artigo 59, parágrafo 2º da CLT, o qual se refere à jornada máxima de 10 (dez) horas diárias e período de compensação dos créditos e débitos das horas de até 1 (um) ano;
- b) informar todos os critérios de compensação das horas das jornadas semanais legais de trabalho (44 (quarenta e quatro) horas para os trabalhos normais), incompletas ou excedentes, tanto para débito ou crédito dos empregados;
- c) caso o Empregador adote "folgas no trabalho" para compensar jornadas de trabalho excedentes, a concessão das "folgas" deverá ser comunicada ao empregado com pelo menos 2 (dois) dias úteis de antecedência;
- d) divulgar, após o fechamento da folha salarial de cada mês, para seus empregados o eventual saldo do crédito ou débito existente, no prazo máximo de 15 (quinze) dias após o efetivo pagamento salarial;
- e) no final do período adotado pelo Empregador (máximo de 1 (um) ano) as horas a crédito dos empregados deverão ser pagas, a título de horas extraordinárias com o adicional de 50% (cinquenta por cento); enquanto as horas a débito dos empregados poderão ser descontadas dos salários ou transferidas para o período de compensação seguinte;
- f) no caso dos empregados cujos contratos de trabalho se extinguirem, ou sejam rescindidos, o acerto, previsto no item anterior, será feito no próprio mês do desligamento;
- g) os trabalhos aos domingos e feriados, que não forem objeto de folga

compensatória, não farão parte do Banco de Horas e, portanto, deverão ser pagos mensalmente da mesma forma como já se procede atualmente; e
h) as Partes acordam a possibilidade de trabalho em domingos e feriados.



5.10.4 - Fica facultado ao Empregador, o direito de extinguir o Banco de Horas, mediante aviso prévio de 30 (trinta) dias ao Sindicato signatário do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

5.10.5 - Para os empregados que trabalhem diretamente na operação, o Empregador poderá adotar as seguintes escalas de trabalho: 2x2 (dois por dois) e/ou 12x36 (doze por trinta e seis).

5.10.6 - O Empregador poderá, ainda, instituir acordos individuais de banco de horas, nos termos do § 2º do artigo 59 da CLT.

5.11 – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de horas ou de seu salário, mediante comprovação de tal condição, nas seguintes situações:

a) até 2 (dois) 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 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana, obedecendo a legislação da licença paternidade;

e) por 1 (um) dia ao ano, para doação de sangue, devidamente comprovada;

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 o gestor direto 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 júízo;

j) anualmente as horas necessárias para o recebimento do abono do PIS; e,

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.

5.12 – FÉRIAS

O empregado deve ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência do início do gozo de férias.

5.12.1 - 2 (dois) dias antes do início do gozo das férias, o Empregador deverá pagar o valor relativos às férias, 1/3 (um terço) de abono sobre férias, gratificação de férias (caso haja) e primeira parcela do décimo terceiro salário, quando solicitado pelo empregado, na forma da lei.

5.12.2 - O empregado poderá optar por receber o abono de férias, solicitando-o até 15 (quinze) dias antes do término do período

aquisitivo, conforme estabelecido no artigo 143 da CLT.

5.12.3 - 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-se-á sorteio.

5.12.4 - As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato antecipadamente, nos termos da CLT.

5.12.5 - O Empregador poderá aplicar período de folga coletiva ao final do ano (dias 24 e 31 de dezembro) que será descontado do período de férias de cada empregado. Para tanto, o Empregador dispensará do trabalho seus empregados lotados em horário administrativo ou horário comercial, nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR. Os empregados que gozarem esses dias e que tenham mais de 01 (um) ano de contrato na Opersan e não tiverem faltas ao trabalho de jornada integral, de qualquer natureza, mesmo aquelas justificadas, no período aquisitivo das férias, terão bonificação especial referente ao não desconto dos dias 24 e 31 de dezembro no período de férias.

6 – DIREITOS E DEVERES DIVERSOS

Eventuais ausências para acompanhamento de dependentes legais em consultas ou procedimentos médicos/odontológicos deverão ser acordados diretamente entre o empregado e o seu gestor imediato.

6.1 - Para fins de justificativa das ausências, nos termos do item anterior, o Empregador aceitará atestados médicos, comprovantes e declarações emitidos por órgãos oficiais ou conveniados, com o preenchimento de todos os requisitos legais.

7 – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

O Empregador se obriga a cumprir a NR5 na íntegra dando ciência ao Sindicato quando solicitado.

7.1 – VESTIÁRIO

Se necessário, o Empregador deverá disponibilizar para os empregados operacionais vestiário em suas dependências, adequados ao gênero, seguros e higienizados, possibilitando banho e troca de roupa. Essas atividades, entretanto, deverão ser realizadas fora do horário da jornada de trabalho e não serão considerados para efeito de horário móvel ou pagamento de horas extras.

7.2 – UNIFORME

O Empregador fornecerá, gratuitamente, 2 (dois) ou mais uniformes aos seus empregados operacionais, 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.

7.2.1- Os empregados operacionais obrigam-se a usar regularmente o uniforme de acordo com as normas do Empregador. Somente poderão receber outro uniforme após 6 (seis) meses, zelando por sua conservação, salvo exceções, quando comprovado que não há mais condições de uso seguro. Quando da dispensa do empregado, fica o



mesmo obrigado a restituir ao Empregador os uniformes em seu poder, nas condições em que se encontrarem.

7.2.2 - Diante da recusa injustificada do cumprimento do disposto no item 7.2.1 o Empregador poderá descontar o valor dos uniformes da rescisão contratual.

7.3 – EMPREGADO ACIDENTADO

A remoção do empregado acidentado no trabalho será de inteira responsabilidade do Empregador, 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.

7.3.1 - Em caso de acidente que requeira internação hospitalar o Empregador comunicará o fato, imediatamente, à família do empregado acidentado.

7.3.2 - Caso o empregado acidentado não fique hospitalizado, o Empregador fornecer-lhe-á condução até a sua residência.

7.3.3 - O Empregador, conforme a NR.32, deve deixar à disposição dos empregados, texto do PCMSO e PGR, sempre que solicitado pelos empregados e seus representantes bem como da inspeção do trabalho.

7.4 – EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA E RISCO À VIDA

O Empregador fornecerá aos empregados, conforme aplicável, todos os equipamentos necessários à sua segurança, como previstos na NR18 em seu item 18.23.

7.4.1- 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 empregado, fica o mesmo obrigado a restituir ao Empregador os EPI's em seu poder, nas condições em que se encontrarem.

7.4.2 - Diante da recusa injustificada do cumprimento do disposto no item 7.4.1 o Empregador poderá descontar o valor dos EPI's da rescisão contratual.

7.5 – DIREITO DE RECUSA/RISCO GRAVE E IMINENTE

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.

7.6 – EPI - PROTETOR SOLAR

Sempre que necessário, o Empregador fornecerá protetor solar aos empregados 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 empregado.

7.6.1 - Sempre que houver alteração da função exercida pelo empregado e cessando a exposição obrigatória ao risco, a necessidade de fornecimento de protetor solar deverá ser reavaliada.

7.6.2 - Os empregados obrigam-se a usar regularmente o protetor recebido exclusivamente em serviço.

7.6.3- A recusa injustificada do cumprimento do disposto no parágrafo anterior poderá ser considerada como falta grave do empregado.

7.6.4 - O fornecimento de uniforme de manga longa poderá ser utilizado para mitigar o risco, porém não substitui a obrigação contida nesta Cláusula.

7.7 – 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.

7.7.1 - O Empregador não disporá de empregados que tenham como tarefa específica de limpeza e conservação de ferramental ou “instalações de tratamento” deverá possibilitar tempo e condições adequadas para essas atividades de no mínimo 15 (quinze) minutos antes do término da jornada, sob pena de pagamento de horas extras.

8 – RELAÇÕES SINDICAIS

8.1 – SINDICALIZAÇÃO

O Empregador facilitará a todos os seus empregados, mesmo os recém-admitidos, a associação ao Sindicato e se absterá de práticas antisindicalistas.

8.2 – REUNIÕES DO SINDICATO NA OPERSAN

Sendo solicitado, o Empregador possibilitará ao Sindicato a promoção de reuniões setoriais anuais, com duração de até 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.

8.2.1 - A data e horário da reunião serão negociadas diretamente entre a Opersan e o Sindicato.

8.2.2 - O Empregador poderá convocar os diretores sindicais quando julgar necessário, que deverão responder no prazo de 48 (quarenta e oito) horas por meio eletrônico (e-mail entre Sindicato e Empregador).

8.3 – ACESSO À OPERSAN (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 empregados, 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.

8.4 – FREQUÊNCIA LIVRE DE DIRIGENTES 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.

8.5 – QUADRO DE AVISOS

Além da divulgação de matérias determinadas pela legislação trabalhista, o quadro de avisos será exclusivo às matérias de interesse geral dos empregados e da categoria, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

8.5.1 - O Sindicato signatário do presente Acordo Coletivo dará a devida publicidade legal ao edital de convocação para Assembleias e encaminharão para o Empregador a respectiva ata com a decisão aprovada pelos empregados.

8.6 – TAXA NEGOCIAL

As empresas descontarão de todos os seus empregados sindicalizados ou não a título de taxa negocial, 1 parcela de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), tomando-se por base o salário do primeiro pagamento referente a Data-Base 2024/2024. O Sindicato representante da categoria, quando solicitado, deverá apresentar Ata da Assembleia realizada com os Colaboradores autorizando os descontos e repasses resultantes deste instrumento.

8.6.1 - Fica resguardado o direito de oposição ao desconto da taxa negocial, que deverá ser exercido mediante carta a ser encaminhada ao Sindicato em até 05 (cinco) dias após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

8.6.1- O Sindicato enviará até o RH da Empresa, até dia 30/08/2025 a lista de Colaboradores que apresentaram a carta de oposição.

9 – DISPOSIÇÕES GERAIS

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

9.1 – MULTA POR VIOLAÇÃO ÀS CLÁUSULAS DO PRESENTE INSTRUMENTO NORMATIVO

Fica estipulada multa correspondente a um dia de salário normativo por empregado em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

9.1.1 - O Empregador será notificado administrativamente pelo Sindicato, para que, no prazo de 15 (quinze) dias após o recebimento da notificação, cumpra a norma infringida, sob pena de aplicação da multa descrita no item 9.1.

9.2 – RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS

Nos termos do Precedente nº 41 do TST, o Empregador encaminhará ao Sindicato cópia das guias de contribuição sindical e assistencial, com relação nominal dos respectivos salários, no prazo previsto no Precedente, caso aplicável.

9.2.1- As informações fornecidas ao Sindicato deverão ser mantidas em sigilo sobretudo os dados pessoais dos empregados e informações da Opersan, garantindo que serão tratadas e armazenadas conforme as determinações da legislação vigentes, incluindo, mas não se limitando a Lei 13.709 de 2018.



9.3 – NORMAS DE CONCILIAÇÃO

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

9.3.1 – O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial deste Acordo Coletivo de Trabalho subordinar-se-á às disposições contidas no artigo 615 da CLT.

9.4 – LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

As Partes se comprometem a tratar as informações classificadas legalmente como dados pessoais, em razão da presente relação, em observância à legislação aplicável, inclusive, mas não se limitando à Lei Federal nº 13.709/2018 (“LGPD”) e qualquer regulamentação complementar (“Leis de Proteção de Dados”) sob pena de consequências contratuais e legais cabíveis, sendo que o tratamento dos dados pessoais se dará unicamente em observância à finalidade estabelecida.

9.5 - ASSINATURA ELETRÔNICA

Para todos os fins legais e probatórios, as Partes concordam e convencionam que a celebração deste documento e seus anexos (i) ocorrerá de forma eletrônica, nos termos e para os fins da Medida Provisória 2.200, de 24 de agosto de 2001, mediante a utilização da plataforma eletrônica através do endereço <https://secure.d4sign.com.br>; (ii) ainda que alguma das Partes venha a assinar eletronicamente este documento em local diverso, o local de celebração deste é, para todos os fins, o local abaixo indicado; e (iii) será considerada a data de assinatura deste documento, para todos os fins e efeitos, a data de assinatura indicada abaixo, não obstante a data em que a última das assinaturas eletrônicas for realizada. As Partes expressamente concordam e reconhecem como válida a comprovação de anuência aos termos ora acordados em formato eletrônico, ainda que os signatários não utilizem de certificado digital emitido no padrão ICP-Brasil, e concordam, ainda, que a assinatura eletrônica deste documento será suficiente para a validade e integral vinculação das Partes conforme aqui previsto, sendo todos seus termos e condições exequíveis entre os correspondentes signatários.

E por estarem às Partes em comum acordo assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

São Paulo, 23 de julho de 2025.

Fernando de Oliveira Carvalho
CPF: 16680150809
Diretor Presidente

Viviane de Jesus Silva
CPF: 173.050.738-73
Coordenadora de Recursos Humanos

Jose Antonio Faggian
CPF: 279.474.538.70
Presidente SINTAEMA/SP

Página 18 de 19

Assinado Digitalmente

JOSE ANTONIO FAGGIAN
JOSE ANTONIO FAGGIAN

_Assinatura Digital

Solicitado em: 23/07/2025 09:18:33

Identificação: act_2025_opersan22072025.pdf

Número de assinaturas: 1

Status: Assinado

_Solicitante

Sindicato dos Trabalhadores em Agua Esgoto e Meio Ambiente do Estado de Sao Paulo

_Hash do arquivo original

cae30eea4277ba5943bd0ff6a4c6a510d4a4179259
3feae874a13fbeeccd7f99

_QR code



Assinaturas digitais:

JOSE ANTONIO FAGGIAN: JOSE ANTONIO FAGGIAN/

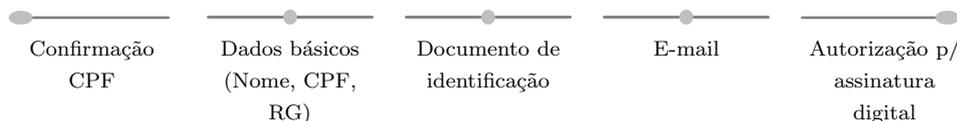
ID: 40a64431-6085-4ab2-be18-25cf190aff70

Visualizado em: 23/07/2025 09:20:25

IP: 200.211.182.146

Assinado em: 23/07/2025 09:21:02

Etapas de segurança



Acesse a URL abaixo para autenticar o documento

Autenticação Digital: d0541f15-9842-465a-97c7-ef2f73dca665

<https://www.assinebem.com.br/validar>