

ACORDO COLETIVO SCIENTECH 2025 / 2026

01 – VIGENCIA DE DATA BASE, SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

02 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

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

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

05 - JORNADA E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO –
DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS E OUTROS

06 – DIREITOS E DEVERES DIVERSOS

07 - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

08 - RELAÇÕES SINDICAIS

09 - DISPOSIÇÕES GERAIS

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Entre **SCIENTECH AMBIENTAL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA**, empresa ativa em saneamento e meio ambiente com sede Administrativa e financeira na Av. Paranaguá, 66, Ermelino Matarazzo, São Paulo - SP - CEP 03806-000, inscrita no CNPJ/MF nº 73.181.646/0001-96, 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:

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

1.1- 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 MAIO de 2026.

ABRANGÊNCIA

1.1.1 - 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, do meio ambiente e atividades correlatas, com base territorial no Estado de São Paulo.

REAJUSTE SALARIAL

1.1.2 - O empregador concederá, a partir de 1º de maio de 2025, reajuste salarial de 5% (Cinco por Cento) de reajuste sobre todos os salários vigentes em maio de 2025.

1.1.3 – 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 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) O pagamento de verbas rescisórias deverá ser efetuado conforme artigo 477 da CLT e dentro dos seguintes prazos:
- e) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- f) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.
- g) **Homologação** em no máximo 30 dias.

1.2 - PISO SALARIAL/SALARIO NORMATIVO

O empregador aplicará piso salarial no importe de R\$ 1.600,00 (Um Mil e Seiscentos Reais) mensais.

1.2.1 – ADMISSÃO APÓS DATA BASE

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

1.2.2 – PRÊMIOS

- a) Os prêmios, caso ocorram, terão reflexos de natureza salarial.
- b) O empregador estipulará a seu critério metas, prazos e prêmios em dinheiro para as equipes de montagem, instalação, manutenção e operação de equipamentos externos.
- c) A percepção de prêmios por cumprimento de prazos e metas será critério de elegibilidade na avaliação anual de competência para promoção ou classificação profissional.

2 – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

2.1 – REFEIÇÃO / VALE-ALIMENTAÇÃO

O empregador fornecerá mensalmente uma cesta básica de produtos alimentícios no valor de R\$ R\$ 120,00 (Cento e Vinte Reais) a todos os seus empregados nos 12 meses do ano.

Os critérios para o não recebimento deste benefício mensal serão estipuladas pelo empregador no contrato de trabalho celebrado no ato da contratação do empregado.

2.2 – SEGURO DE VIDA

2.2.1 - O empregador fornecerá apólice de seguro de vida com cobertura de invalidez ou morte natural ou acidental para os seus empregados da seguinte forma:

2.3 – AUXÍLIO CRECHE

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 pecuniário às suas empregadas com filhos até 5 (cinco) anos de idade, a título de auxílio creche no valor mínimo mensal de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, ou 20% (vinte por cento) do salário base (funcional) da empregada, o que for mais vantajoso a empregada beneficiada, observando-se as seguintes condições:

- a) Na hipótese de concessão de auxílio creche, 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.
- c) O referido benefício não terá natureza salarial, especialmente para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda.

2.3.1 – O empregador se solicitado, dispensará a empregada mãe por 2 (duas) horas diárias para amamentação desde que comprove esta condição e mantenha o cumprimento da jornada semanal, após o término da licença maternidade.

2.3.2 – Prorrogação de jornadas para compensação de dispensa para amamentação não serão consideradas jornadas extraordinárias para qualquer fim.



2.4 – CONVÊNIOS DIVERSOS E CONSIGNADOS

2.4.1 – 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.

2.4.2 – O empregador poderá, a seu critério, 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.

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

3.1 - INTEGRAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS

3.1.1 – 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.

3.1.2 - 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.

3.1.3 - O empregador pagará aos aprendizes menores o piso salarial de um salário mínimo nacional.

3.1.4 - O empregador pagará aos aprendizes maiores o piso salarial praticado pela empresa.

3.1.5 - As demissões necessárias ou consensuais serão homologadas em no máximo 30 (trinta) dias, preferencialmente pelo Sintaema nos termos da CLT na sede, nas subsedes do sindicato ou, diante da impossibilidade, na Delegacia Regional do Trabalho - DRT.

3.1.6 – O atraso no depósito das verbas rescisórias superior a 10 (dez) dias da data da comunicação de desligamento do empregado ou nas homologações superior a 30 (trinta) dias, sujeita ao empregador as penalidades previstas na legislação vigente.

3.1.7 - O empregador anotará em CPTS 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, ficando coibido o uso dos termos genéricos.

3.1.8 - O empregador manterá sua régua salarial respeitando e pagando o piso nacional dos técnicos, tecnólogos e dos profissionais universitários.

3.1.9 O empregador em conformidade com a lei contratara menor aprendiz, o empregador poderá contratar podendo aplicar jornada parcial ou intermitente com salário proporcional as horas trabalhadas.

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

4.1 – 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 ou demissão por justa causa.

4.1.1- O empregador concederá garantia de emprego ou salário aos empregados que estejam no período de 24 (vinte e quatro) 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 empresa, exceto nos casos de rescisão por justa causa ou encerramento da atividade da empresa, concessão, subconcessão, ou dissolução da Sociedade.

4.1.2 - 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 a aposentadoria.

4.1.3 - O trabalhador terá 30 (trinta) dias a partir da data de aquisição ao direito de aposentadoria para se manifestar junto ao empregador.

4.1.4 – O aviso-prévio indenizado não será considerado para contagem de tempo, para fins de recebimento do benefício estabelecido neste capítulo.

4.1.5 - A estabilidade prevista nesta 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.

4.2 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO APÓS BENEFÍCIO DO INSS.

4.2.1 - O empregador concederá, aos empregados afastados por longo período por auxílio doença/acidente comprovado por laudo/atestado emitido pelo INSS, havendo interesse na manutenção do referido empregado em seu quadro, a readaptação profissional nos termos da legislação previdenciária vigente, fora desses caso o desligamento se dará normalmente.

4.2.2 - O empregador concederá às mães empregadas a Licença-Maternidade em conformidade com a lei complementar Nº 1054, de 07 de julho de 2008.

4.2.3 - O empregador não poderá reter a CTPS do trabalhador para as anotações previstas em lei, por mais de 2 dias úteis.

4.2.4 – O empregador fornecerá o Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP quando solicitado, de acordo com a Instrução Normativa vigente.

4.2.5 – 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 pela mesma.

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

Avenida Tiradentes, 1323 – Ponte Pequena – CEP: 01102 – 050 – Fone: 3329 – 2500



5.1 – A jornada ou carga horária será de 44 horas semanais, conforme a legislação, porém o dia da semana em que será iniciada a jornada semanal fica a critério do empregador, bem como a respectiva folga semanal.

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

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

5.1.3 – O empregador fornecerá os vale-transportes necessários à jornada extraordinária ou fornecerá o transporte próprio conforme o item 05.1.5.

5.1.4 - O empregador fornecerá transporte próprio para todos os funcionários que trabalharem em jornada extraordinária, inclusive nos feriados, pontes de feriados e fins de semana, a partir das 22 (vinte e duas) horas.

5.1.5 – O empregador poderá fornecer vale-transporte ou transporte próprio para todos os funcionários que cumprem jornada normal em serviço externo, inclusive nos feriados, pontes de feriados e fins de semana.

5.1.6 – Nos casos em que o transporte entre a residência e o local de trabalho for organizado pelos próprios empregados, compete ao responsável pelo veículo estabelecer os horários de partida e retorno, garantindo, ainda, as condições de segurança do veículo e o conforto dos demais empregados transportados.

5.1.7 – As horas decorrentes de jornada in-itínere (trajeto entre a base e o local de trabalho), entrarão no SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS art. 59 § 2 da CLT que contará em acordo aditivo.

5.1.8 – TRABALHO EXTERNO – O empregador garantirá condições de hospedagem ou moradia para o trabalhador em serviço externo de média ou longa duração.

5.1.9 – O trabalhador submetido a trabalho externo de média ou longa duração, cumprirá jornada diária e semanal normal, sendo vedada a realização de



jornadas extraordinárias extenuantes sem a realização de interstício, jornadas extraordinárias serão previamente autorizadas pelo empregador.

5.1.10 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.

Parágrafo 1º - Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, a empresa poderá alternativamente:

- a) Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação; ou
- b) Pagar o excedente, como horas extraordinárias, nos termos deste acordo; 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 o Sintaema.

Parágrafo 2º - A empresa comunicará aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada; se no caso “c”, será comunicado no início do ano vigente.

5.1.11 – SISTEMA COMPENSAÇÃO DE HORAS art. 59 § 2º da CLT Será assinado em acordo aditivo.

5.2– NÃO TRABALHO AOS SÁBADOS, COMPENSAÇÃO E HORAS EXTRAS

5.2.1 – A compensação das horas normais de trabalho em dias pontes, poderão ser de 2ª a 5ª feira, pela prorrogação da jornada com 1 (uma) hora a mais, sendo reduzida de uma hora nas 6ª feiras.

5.2.2 – O regime de compensação poderá ser alterado para atender eventual necessidade de trabalho do empregador, mediante comunicação aos trabalhadores com antecedência.

5.2.3 – 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.

Avenida Tiradentes, 1323 – Ponte Pequena – CEP: 01102 – 050 – Fone: 3329 – 2500



5.2.4 – Nos serviços que exijam trabalho ininterrupto aos sábados, domingos e feriados, serão estabelecidas escalas de revezamento de equipes, obedecendo a intervalos da interjornada, segundo artigo 66 CLT.

5.2.5 – As horas extras trabalhadas, de 2ª 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).

5.2.6 - O empregador elaborará a seu critério em comum acordo com as equipes e comunicará previamente o Sindicato o calendário anual de compensação de pontes de feriados.

5.3– DO SOBREAVISO

A empresa poderá escalar empregados no regime de sobreaviso.

5.3.1 – Considerar-se-á sob regime de sobreaviso o empregado que estiver à disposição da empresa, no aguardo de convocação para o atendimento presencial de situação de emergência.

5.3.2 – 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 chefia imediata.

5.3.3 – 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.

5.3.4 – 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 no item 5.5.2 deste acordo não caracterizará a escalação em regime de sobreaviso.



5.3.5– 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 + refeição adicional na ocorrência de convocações presenciais iguais ou superiores a 3 (três) horas ininterruptas + VT adicional conforme a necessidade do empregado que não tenha veículo da empresa à sua disposição.

5.3.6 – Na eventualidade da chamada para o trabalho presencial efetivo (item 5.3.3), o período trabalhado será considerado como jornada extraordinária, obedecendo a intervalos da interjornada, segundo artigo 66 CLT.

5.3.7 – O empregador, conforme sua necessidade aplicará rodízio de empregados escalados em regime de sobreaviso.

5.4 – DO (DSR) DESCANSO SEMANAL E FERIADOS

5.4.1 – Quando o empregado laborar durante a semana completa, sem folga dominical ou compensatória em dia útil, 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 sub itens, sem prejuízo do D.S.R., a que alude o artigo 1º da Lei nº 605/49.

5.4.2 – COMPENSAÇÃO DE HORAS – DIAS PONTES (FERIADOS)

O empregador poderá compensar os dias pontes de feriados, dias especiais como nassegundas 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.

Parágrafo 1º - Quando o feriado coincidir com sábado já compensado, a empresa poderá alternativamente:

- a) Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação; ou
- b) Pagar o excedente, como horas extraordinárias, nos termos deste acordo; 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 o Sintaema.

Parágrafo 2º - A empresa comunicará aos empregados, com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado, a alternativa que será adotada; se no caso “c”, será comunicado no início do ano vigente.

5.4.3 – BANCO DE HORAS

A jornada diária normal de trabalho do(a) empregado (a) acordante poderá ser prorrogada até o limite máximo de dez horas diárias, com o objetivo de compensação de hora não trabalhadas em outros dias, especialmente aos sábados.

O empregado aceita e se obriga a fazer sua prestação de serviço em um horário noturno ou diurno, em qualquer turno, segundo as necessidades da empresa, observados os preceitos legais.

O excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em outro dia ou por folga concedida de acordo com a quantidade de horas positivadas, de maneira que não exceda no período máximo de 06 meses, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, observadas as disposições legais.

O presente acordo vigorará pelo período de 6 meses, renovando-se automaticamente por período subsequentes de 6 meses, não havendo manifestação das partes em contrário antes do seu término.

.

5.5– AUSÊNCIA JUSTIFICADA

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 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 3 (três) dias úteis / 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana, obedecendo da legislação da licença paternidade;
- e) Quando da doação de sangue, devidamente comprovada; poderá faltar ao serviço;
- f) Até 1 (um) 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 nº4.375, 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;

5.6– LICENÇAS E FÉRIAS

Havendo queda do nível de produção, poderá a empresa adotar o turno de 8 horas, com jornada de trabalho de segunda a sábado, folga coletiva ou férias coletivas mediante prévia negociação com o Sindicato.

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

5.6.2 – Dois dias úteis antes das 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, na forma da lei.

5.6.3 – 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.

5.6.4 – 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.

5.6.5 – As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato antecipadamente, nos termos da CLT.

5.6.6 – O empregador aplicará período de folga coletiva que poderá ser descontado do período de férias de cada empregado, para tanto, a empresa dispensará do trabalho seus empregados lotados em horário administrativo ou horário comercial, por até 15 (quinze) dias, sem prejuízo do salário e do DSR. Os empregados que gozarem esses dias e que tenham mais de 01 (um) ano de contrato na empresa 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 no período de férias.

6 – DIREITOS E DEVERES DIVERSOS

6.1 – O empregador abonará as horas que o funcionário necessitar para acompanhar dependentes legais sem mobilidade para atendimento mediante comprovação do médico.

6.2 – O empregador aceitará atestados médicos, comprovantes e declarações emitidos por órgãos oficiais ou conveniados.

7 – SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Parágrafo único:

O empregador se obriga a cumprir a NR5 na íntegra dando ciência ao sindicato quando solicitado.

7.1 – DO VESTIÁRIO

O empregador deverá disponibilizar para os funcionários operacionais 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.



7.2 – DO 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 – DA OBRIGATORIEDADE DA UTILIZAÇÃO

Os empregados operacionais obrigam-se a usar regularmente o uniforme de acordo com as normas da empresa. 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 obreiro, fica o mesmo obrigado a restituir à empresa os uniformes em seu poder, nas condições em que se encontrarem.

A recusa injustificada do cumprimento do disposto no parágrafo anterior será tratado pela empresa na forma da lei.

7.3 – DO EMPREGADO ACIDENTADO

7.3.1 – 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.

7.3.2 – Em caso de acidente que requeira internação hospitalar o empregador comunicará o fato, imediatamente, à família do empregado acidentado.

7.3.3 – 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.

7.4 – DOS EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA – RISCO À VIDA

7.4.1 – A empresa fornecerá aos empregados, conforme aplicável, todos os equipamentos necessários à sua segurança, como previstos na NR18 em seu item 18.23.



7.4.2 – 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.

7.4.3 – A recusa injustificada do cumprimento do disposto no parágrafo anterior será tratado pela empresa na forma da lei.

7.5 – DIREITO DE RECUSA/RISCO GRAVE E IMINENTE

7.5.1 – 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.

7.5.2 – 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.

7.5.3 – 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.

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

7.5.5 – A recusa injustificada do cumprimento do disposto no parágrafo anterior será tratado pelo empregador na forma da lei.

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

7.6 – 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.

7.6.1 – O empregador não dispende de empregados que tenham como tarefa específica as 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 – 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.

8.1.1 – REUNIÕES DO SINDICATO NA COMPANHIA

Em sendo necessário, 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 independentemente cargo, em locais apropriados de suas dependências mediante calendário preestabelecido e aprovado.

8.1.2 – As reuniões ocorrerão preferencialmente das 10h00 às 12h00.

8.1.3 – O empregador poderá convocar os diretores sindicais quando julgar necessário, que deverão responder no prazo de 48 (quarenta e oito) horas por modo eletrônico (e-mail entre sindicato e empresa).

8.1.4 – 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.

8.2 – REPRESENTANTE SINDICAL

O empregador reconhece, para plantas a partir de 100 (cem) empregados, 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.

8.3 – FREQÜÊNCIA 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.

8.4 – QUADRO DE AVISOS

8.4.1 – 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.

8.4.2 – 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.

9 – DISPOSIÇÕES GERAIS

Parágrafo único:

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

9.1 – 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.

Avenida Tiradentes, 1323 – Ponte Pequena – CEP: 01102 – 050 – Fone: 3329 – 2500

9.1.1 – 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 da multa descrita no caput desta cláusula.

9.1.2 – O Sindicato compromete-se a, obrigatoriamente, dar ciência da infringência e notificar à empresa.

9.2 – 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.

9.2.1 – O empregador comunicará a RAIS todos os anos dentro do prazo legal e enviará uma cópia para o sindicato.

9.2.2 – As informações fornecidas ao sindicato tem seu sigilo garantido por lei.

9.3 – NORMAS DE CONCILIAÇÃO

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

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

9.4 – ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este acordo os empregados da SCIENTECH AMBIENTAL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA, doravante integrantes da categoria profissional legalmente representada pelo SINTAEMA.

E por estarem as 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, 30 de maio de 2025.



Luis Carlos Rocha
Diretor
CPF: 094.553.258-02

José Antônio Faggian
Presidente do Sintaema
CPF: 279.474.538-70

Jeremias Ferreira dos Santos
Diretor Sindical
CPF: 337.486.928-97

Assinado Digitalmente

JOSE ANTONIO FAGGIAN
JOSE ANTONIO FAGGIAN

_Assinatura Digital

Solicitado em: 17/06/2025 14:46:12

Identificação: scientech_ambiental_industria_e_comercio ltda_act_20252026_002_1.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

86bb0a75d031eda755bfcec919b8ebc4f08fbfda3b
dce1cdc7ff2afc00264614

_QR code



Assinaturas digitais:

JOSE ANTONIO FAGGIAN: JOSE ANTONIO FAGGIAN/

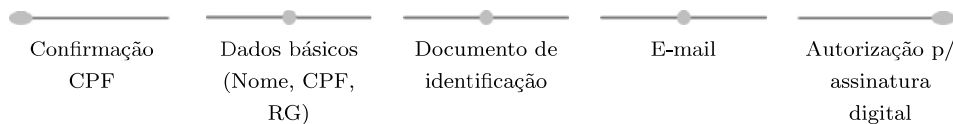
ID: 51015414-47bd-4f9a-a6c9-fba3395342dd

Visualizado em: 17/06/2025 14:47:37

IP: 200.211.182.146

Assinado em: 17/06/2025 14:49:12

Etapas de segurança



Acesse a URL abaixo para autenticar o documento

Autenticação Digital: 9448831c-2b7e-42da-96fe-14e614b1883b

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

Assinado Digitalmente

Jeremias Ferreira dos Santos
Diretor empresas Privadas

Assinatura Digital

Solicitado em: 17/06/2025 16:16:36

Identificação: act.20252026_scientech.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

e545794479c2e923c4338e855d5e7991e35f0e2b1a
12659a96d8abd4ee20d212

QR code



Assinaturas digitais:

Diretor empresas Privadas: Jeremias Ferreira dos Santos/

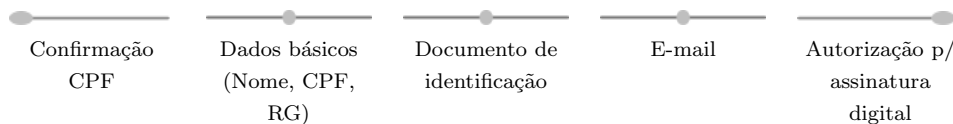
ID: 6a4a98d8-e663-4440-9b32-f2c18ff4d554

Visualizado em: 17/06/2025 16:19:40

IP: 200.211.182.146

Assinado em: 17/06/2025 16:22:31

Etapas de segurança



Acesse a URL abaixo para autenticar o documento

Autenticação Digital: ede534c1-1863-4d0a-a9f1-1ab4170cf170

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