

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

SINTAEMA – SINDICATO DOS TRABALHORES EM ÁGUA, ESGOTOS E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 43.556.877/0001-76, Registro Sindical 24440.0.009552/91-37, situado na avenida Tiradentes nº 1323, Ponte Pequena, São Paulo/SP, neste ato representado por **JOSÉ ANTONIO FAGGIAN**; e

CAPE AMBIENTAL LTDA, inscrita no CNPJ 13.896.628/0002-40, estabelecida na Av. Presidente Dutra, Km 154,7 – Prédio 13, Bairro Jardim da Indústrias, São José dos Campos/SP, 12.240-420, neste ato representada por sua diretora de RH, Sr. **Maiara Rivieri de Faria Nascimento**.

Celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE:

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de maio de 2025 a 30 de abril de 2026, tendo como data-base da categoria 1º de maio.

Fica garantida a aplicação dos cálculos retroativos à data-base deste referido acordo, com relação aos valores de salário e benefícios.

2. SALÁRIOS, REAJUSTE E PAGAMENTOS

REAJUSTE SALARIAL

Será concedido reajuste de 6% (seis por cento) para todos os funcionários a ser aplicado a partir de 1º de maio de 2025, tendo como base os valores praticados em abril/2025.

PISO SALARIAL/SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo fica estabelecido em R\$ 1.518,00 (hum mil quinhentos e dezoito reais) e acompanhará o reajuste do salário-mínimo federal que venha ocorrer antes da data base, para os empregados que recebem o respectivo valor.

AJUSTE NO PAGAMENTO

Quando constatada e comunicada ocorrência de erro na folha de pagamento e/ou adiantamento de salários, 13º (décimo terceiro) salário e férias, o empregador efetuará a devida correção e providenciará o ressarcimento na folha de pagamento subsequente a constatação do ocorrido.

DEPÓSITO DOS SALÁRIOS

O depósito dos salários ocorrerá na véspera de feriados, sábados e domingos, quando o dia do pagamento coincidir com esses dias.

O empregador não praticará desvios de função e enquadrará ou classificará profissionalmente o empregado nesta condição, com acerto das diferenças salariais e cadastrais aos trabalhadores nas funções comprovadamente exercidas.

ENTREGA DOS HOLERITES

O empregador, se compromete a entregar os holerites antes do dia do pagamento dos salários.

3. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS:

13º SALÁRIO

O empregador pagará o 13º salário, conforme definido pela CLT.

ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas no período noturno, compreendido entre as 22 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte, desde que seja expediente normal, serão remuneradas com adicional noturno conforme a lei.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

O empregador efetuará o pagamento do adicional de insalubridade para os empregados(as) operacionais ativos em E.T.E., conforme a legislação e PPRA do empregador.

O empregador efetuará o pagamento dos adicionais de periculosidade aos empregados(as) que manuseiem equipamentos com tensões elétricas conforme a legislação e PPRA do empregador.

Parágrafo único: Caso haja, a critério do empregador, qualquer mudança na função do empregado, a empresa fará treinamento, capacitação e exames no trabalhador antes da mudança de atividade e, estando o trabalhador apto para a nova função, ocorrerá o enquadramento e o pagamento do adicional correspondente anteriormente ao início das atividades na função.

VALE REFEIÇÃO E/OU ALIMENTAÇÃO

Será concedido um reajuste de 6% (seis por cento) no valor do benefício, que passará a ser de R\$ 43,00 (quarenta e três reais) por dia de trabalho, disponibilizado por meio de cartão. O funcionário poderá utilizar o saldo do benefício de forma flexível, escolhendo no próprio cartão se deseja usá-lo como Vale Refeição (VR) ou Vale Alimentação (VA). Havendo desconto em folha de pagamento no importe de 8% (oito por cento) do valor total depositado no mês de cada funcionário.

Está garantido o fornecimento do benefício no período de férias, licença maternidade e afastamentos inferiores a 15 (quinze) dias.

VALE TRANSPORTE

O empregador fornecerá vale-transporte (VT) de acordo com a legislação e aplicado o desconto do valor concedido limitado a 6% (seis por cento) do VT, conforme lei vigente, e mediante solicitação expressa por parte do empregado optante.

O empregador fornecerá vale-transporte extraordinário ou transporte subsidiado, quando necessário, para os dias de trabalho que ultrapassem a cota normal do mês de acordo com a legislação.

O empregador garantirá o vale-transporte extra ou transporte subsidiado aos funcionários que prestarem serviços extraordinários aos sábados, domingos e feriados de acordo com a legislação.

O empregador fornecerá transporte subsidiado aos empregados designados e ou escalados pela empresa a trabalhar em outro município de acordo com a legislação.

O empregador fornecerá transporte próprio ou transporte subsidiado aos empregados designados para jornadas extraordinárias que se alonguem até após o encerramento dos serviços de transporte coletivo até sua residência.

SEGURO DE VIDA EM GRUPO

O empregador fornecerá plano de seguro de vida em grupo, conforme apólice em vigor a todos os seus funcionários.

AUXÍLIO FUNERAL

O empregador fornecerá conforme cobertura da apólice do seguro em vigor das despesas relativas ao funeral do empregado que venha a falecer em decorrência de acidente de trabalho ou morte natural.

O empregador auxiliará o cônjuge e/ou herdeiros reconhecidos pelo INSS no desembaraço de documentos para o recebimento de seguros e pensões.

CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS A EMPREGADOS AFASTADOS

O empregador manterá o benefício de seguro de vida em grupo aos funcionários afastados em decorrência de licença maternidade, auxílio-doença e acidentes de trabalho durante todo o período de afastamento.

CONVÊNIO MÉDICO

O empregador manterá o convênio de Assistência Médica a todos os seus empregados, com subsídio de 90% (noventa por cento) por assegurado, e 50% (cinquenta por cento) por vida de cada membro do grupo familiar.

Parágrafo Único: O convênio de assistência médica incluirá cobertura de acidente de trabalho conforme apólice em vigor.

DAY OFF – ANIVERSÁRIO

Fica assegurado ao colaborador o direito a um dia de folga remunerada (Day Off) em razão de seu aniversário. A referida folga poderá ser usufruída no próprio dia do aniversário ou, mediante acordo prévio entre empregador e empregado, em data a ser definida dentro da semana anterior ou posterior à data de nascimento.

Caso a data escolhida coincida com um dia de alta demanda operacional, evento relevante ou qualquer outra necessidade essencial da empresa, o colaborador deverá acordar uma nova data com o empregador, de modo que a ausência não comprometa o andamento das atividades empresariais.

4. ESCALA DE REVEZAMENTO

O empregador poderá, a seu critério, conceder folga aos sábados aos seus trabalhadores, aplicando escala de revezamento na hipótese de baixa demanda operacional, sem, entretanto, alterar a base de cálculo dos salários. Tais folgas poderão ser consecutivas ou intermitentes, mediante escala pré-estabelecida pelos supervisores ou gerentes.

Serão permitidas trocas dos dias de folga entre funcionários, desde que haja por escrito anuência dos respectivos supervisores ou gerentes.

O empregador poderá suspender as folgas aos sábados e a escala de revezamento sempre que houver aumento de demanda operacional.

Empregado e empregador poderão negociar entre si alterações dos horários de trabalho, desde que cumpridas todas as normas e exigências legais e respeitado o interstício.

Os empregados alocados em funções administrativas poderão folgar nas pontes de feriado mediante aprovação da diretoria, sem, entretanto, alterar a base de cálculo dos salários. O empregador poderá suspender tais folgas a seu exclusivo critério.

Dependendo da demanda e havendo horas excedentes, as mesmas poderão ser compensadas com dias de folga, a critério do empregador.

5. CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

INTEGRAÇÃO DE NOVOS EMPREGADOS À COMPANHIA

O empregador realizará integração dos empregados nos escritórios, nas plantas, estações ou canteiros, em sua admissão, objetivando o treinamento e conhecimento dos procedimentos da empresa, do local de trabalho, da CIPA (quando aplicável) e Segurança do Trabalho e demais especificidades no 1º dia de serviço.

O empregador aplicará integralmente a Lei do aviso prévio 12.506/11.

O contrato de trabalho poderá ser suspenso nos casos e prazos previstos em lei ou favor dos trabalhadores com acompanhamento do sindicato.

Parágrafo Único: Empregados em período de experiência fazem jus ao adicional de insalubridade ou periculosidade conforme a função, nos termos da lei.

JORNADA DE TRABALHO

Parágrafo Único: A jornada comercial normal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais conforme a legislação, exceto para as jornadas diferenciadas.

O empregador estipulará a seu critério as seguintes jornadas de trabalho nos setores administrativos, técnica e operacional:

Para o setor administrativo o horário será de segunda-feira a quinta-feira das 08:00 às 18:00, e às sextas-feiras das 08:00 às 17:00, sempre com intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora por dia.

Os empregados dos setores técnicos, operacional e de laboratório serão contratados para exercer suas funções de acordo com os turnos de trabalho, respeitando-se o horário para refeição e descanso, ficando a jornada de trabalho dentro das 44 (quarenta e quatro) horas semanais nos dois primeiros turnos e de 39 (trinta e nove) horas respeitando a redução de 12,5% (doze e meio por cento) para o terceiro turno, da seguinte forma:

Primeiro Turno: de segunda a sábado das 06:00 às 14:20 com intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora.

Segundo Turno: de segunda a sábado das 14:00 às 22:20 com intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora.

Terceiro Turno: de segunda a sábado das 22:00 às 05:30 com intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora.

O descanso semanal remunerado (DSR) ocorrerá sempre aos domingos.

O empregador em comum acordo com o funcionário poderá alterar os horários de trabalho, visando troca para cobertura de funcionários em férias e funcionários afastados ou por interesse do empregador, desde garantidas as folgas em acordo com a legislação.

O empregado tem dever de marcar o cartão de ponto corretamente e as partes convencionam que não será computado ou descontado na jornada de trabalho dos empregados, horas extras não autorizadas oriundas dos minutos que antecedem ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

O empregador concederá férias remuneradas aos seus empregados conforme a legislação vigente.

O empregador se compromete a entregar o aviso de recebimento de férias 5 (cinco) dias úteis antes do início do gozo.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR - CIPA

O empregador montará uma CIPA ou permitirá/incentivará seu quadro de empregados a participar da CIPA da empresa contratante ou corresponsável conforme a lei.

CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá caixas de primeiros socorros atualizadas, de acordo com as necessidades de cada atividade e risco de exposição bem como as normas de utilização vigentes.

PROGRAMA DE CONTROLE DE VACINAÇÃO

O empregador implantará até a renovação deste acordo, um programa de controle de vacinação de seus empregados.

O empregado que se recusar a participar do programa de vacinação/imunização elaborado pelo empregador, deverá fazê-lo formalmente.

UNIFORMES

O empregador fornecerá uniforme para cada empregado em função operacional.

O empregador promoverá a imediata substituição de uniforme que venha a se inutilizar por sofrer danos em sua condição de uso seguro.

O empregador disponibilizará uniformes compatíveis às estações e/ou variações climáticas, em funções das atividades laborais e ambiente de trabalho do funcionário.

O empregador fornecerá e seus funcionários se obrigam a usar, uniformes seguros e condizentes com as funções executadas.

E.P.I / E.P.C

O empregador fornecerá aos seus empregados e estes se obrigam a usar, quando necessário em serviço, os equipamentos de segurança individuais ou coletivos, de acordo com as necessidades de cada atividade ou função e, na ausência deles por culpa do empregador, os funcionários estarão desobrigados a executar serviços que coloquem em vida a sua integridade.

6. RELAÇÕES SINDICAIS

O empregador permitirá e facilitará a todos os seus empregados, mesmo os recém-admitidos, temporários ou terceirizados, a associação ao SINTAEMA.

O empregador sempre que necessário facilitará reuniões e eleições sindicais do SINTAEMA, com a participação de todos os trabalhadores, dentro de suas dependências mediante pré aprovação de um calendário pela direção da empresa.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Conforme acordado em assembleia, só haverá desconto em folha de pagamento dos empregados que optarem pela associação ao SINTAEMA.

O SINTAEMA deverá comunicar previamente o empregador, apresentando a ATA de assembleia realizada, com o nome dos colaboradores autorizando os descontos.

7. DISPOSIÇÕES GERAIS

VIGÊNCIA/DATA BASE

A vigência do presente acordo será de 12 (doze meses), contados a partir de 01 de maio de 2025.

ABRANGÊNCIA

São abrangidos neste acordo os empregados efetivos, temporários ou terceirizados, integrantes da categoria profissional representada pelo SINTAEMA.

CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

O empregador permitirá a inserção nos acordos coletivos as cláusulas que vem praticando por liberalidade e/ou normas internas.

O empregador se compromete a manter aberto diálogo e as negociações sobre os itens não constantes neste acordo para futura inserção.

PRAZOS

Todos os prazos estabelecidos neste acordo vigorarão a partir da data de assinatura dele.

MULTA

Fica acordada pelas partes multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário normativo vigente, por dia, por infração e por empregado envolvido em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas deste acordo coletivo, revertendo-se o benefício em favor da parte prejudicada.

AÇÃO E CUMPRIMENTO

O Sintaema poderá intentar Ação de Cumprimento, na forma e para os fins especificados no artigo 872 parágrafo único da CLT, equiparando-se para tanto o presente Acordo Coletivo de trabalho ao acordo judicial, emprestando-lhe o artigo 611 da CLT caráter normativo.

São Paulo, 12 de maio de 2025.

CAPE AMBIENTAL

LTDA:13896628000169

Assinado de forma digital por CAPE
AMBIENTAL LTDA:13896628000169
Dados: 2025.05.12 15:37:13 -03'00'

CAPE AMBIENTAL LTDA

Maiara Rivieri de Faria Nascimento – Diretora de RH

SINTAEMA – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM ÁGUA, ESGOTOS E MEIO AMBIENTE DO ESTADO DE SÃO PAULO

José Antonio Faggian - Presidente

Assinado Digitalmente

JOSE ANTONIO FAGGIAN
JOSE ANTONIO FAGGIAN

_Assinatura Digital

Solicitado em: 09/06/2025 08:50:55

Identificação: cape_ambiental_2025_2026.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

c8a8e2aac6b0a01623bfd3f455c7021d6274405a3
9ec027f889b491e3fcea1a

_QR code



_Assinaturas digitais:

JOSE ANTONIO FAGGIAN: JOSE ANTONIO FAGGIAN/

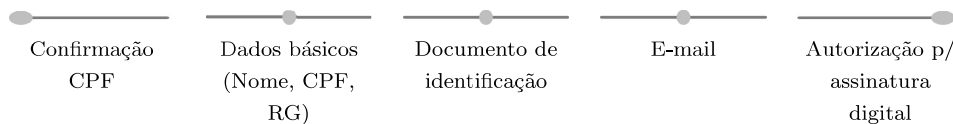
ID: 5453938b-b98f-441f-8338-5980fc83b19c

Visualizado em: 09/06/2025 08:53:11

IP: 200.211.182.146

Assinado em: 09/06/2025 08:57:20

Etapas de segurança



Acesse a URL abaixo para autenticar o documento

Autenticação Digital: 95358504-deba-47bd-8bf0-e0743945b3d7

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