

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018 – 2019

ÁGUAS DE PARÁ DE MINAS, CNPJ Nº 18.494.424/0001-15, empresa ativa em saneamento e meio ambiente com base de atuação na cidade de Pará de Minas, no Estado de Minas Gerais e SINDÁGUA - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE PURIFICAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE ÁGUA E EM SERVIÇOS DE ESGOTO DO ESTADO DE MINAS GERIAS, inscrito no CNPJ sob nº 16.866.667/0001-01, aqui representado por seu Presidente JOSÉ MARIA DOS SANTO, inscrito no CPF/MF sob o nº 265.257.636-49 doravante citados respectivamente como “Empresa e Sindicato” reciprocamente, aceitam e outorgam a saber:

### 1 – SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

#### 1.1-REAJUSTE SALARIAL

A Empresa acordante fará incidir sobre os salários de seus empregados, vigentes em setembro de 2018, o percentual de **4,00% (quatro por cento)**, com base no INPC acumulado no período de 10/2017 a 09/2018.

#### 1.2– PISO SALARIAL/ SALARIO NORMATIVO

Fica estabelecido como piso salarial admissional o valor de R\$ 1.111,00 (um mil cento e onze reais) mensais, com vigência a partir de 1º de outubro de 2018.

**Parágrafo Único** – Aplica-se o salário-hora equivalente ao piso da categoria aos menores na condição de aprendiz.

#### 1.3– SALÁRIO DOS ENGENHEIROS

A Empresa pagará aos seus empregados, enquadrados na especialidade de engenheiro, que cumpram, no mínimo, uma jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas, o salário profissional estabelecido na Lei nº 4.950-A/1966, nos termos e condições previstas na referida lei.

### 2 – GRATIFICAÇÃO, ADICIONAIS, AUXÍLIO E OUTROS

#### 2.1 – DESJEJUM

O empregador fornecerá, desjejum aos funcionários na modalidade de tíquete, com valor de R\$ 4,30 (quatro reais e trinta centavos) por dia útil trabalhado, creditado no cartão ticket-refeição ou vale alimentação, conforme a opção, a título de café da manhã/ desjejum.

**Parágrafo Primeiro** – O fornecimento deste benefício não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da lei nº 6.321/1976.

**Parágrafo Segundo** – O benefício do tíquete Café da Manhã também será concedido para os empregados de escala 12x36 e escala 12x12x60 que trabalham em escala noturna e aos empregados convocados para trabalhar nos dias de folga e feriado.

## 2.2 – TICKET REFEIÇÃO

O empregador fornecerá o ticket refeição em quantidade relativa aos dias trabalhados, cada unidade de vale refeição diário terá o valor facial unitário de R\$ 21,80 (vinte e um reais e oitenta centavos) para cada jornada efetivamente trabalhada a todos os funcionários e serão subsidiados nos percentuais atualmente praticados, sobre os salários já reajustados, a recarga será realizada no último dia útil de cada mês.

Salários até R\$ 1.111,00 – desconto de 1%

Salários de R\$ 1.111,01 até 1.549,00 – desconto de 5%

Salários acima de 1.549,00 – desconto de 10%

**Parágrafo Primeiro** – Empregados previamente escalados para plantões em finais de semana em feriados ou nas situações de emergência que requeiram antecipação ou a prorrogação de jornada por períodos iguais ou superiores a 4 (quatro) horas, será garantido o fornecimento extraordinário de 1 (um) vale refeição adicional com o valor facial unitário de R\$ 21,80 (vinte e um reais e oitenta centavos).

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não farão jus ao ticket refeição/ alimentação no período de gozo de férias e afastamentos não mencionados no acordo.

## 2.3 – VALE ALIMENTAÇÃO/ CESTA BÁSICA

O empregador fornecerá mensalmente, nos 12 meses do ano, para os empregados que recebam até 5 (cinco) vezes o piso da categoria, vale alimentação (cesta básica), com valor facial de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), sendo o mesmo totalmente subsidiado pela Empresa.

**Parágrafo Primeiro** – O fornecimento deste benefício em qualquer modalidade não terá natureza salarial, não integrará e nem será incorporado a remuneração do empregado, nos termos da lei nº 6.321/1976.

**Parágrafo Segundo** – O empregador fornecerá uma cesta natalina de sua livre escolha a todos os seus empregados.

## 2.4 – CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS AOS AFASTADOS

O empregador manterá o fornecimento dos seguintes benefícios aos funcionários afastados em decorrência de auxílio doença, acidente de trabalho e licença maternidade durante os períodos relacionados abaixo:

2

Assistência Médica Hospitalar e Odontológica – todo o período de afastamento;  
Seguro de vida em Grupo – todo o período de afastamento;  
Vale Alimentação (cesta básica)  
Auxílio doença – 36 (trinta e seis) meses de afastamento  
Acidente de trabalho – 36 (trinta e seis) meses de afastamento  
Licença maternidade – todo o período de afastamento

**Parágrafo Primeiro** – Os custos dos benefícios nos valores e percentuais normalmente descontados dos empregados, serão durante o afastamento, temporariamente assumidos pelo empregador, sendo que, a participação do funcionário será acumulada em saldo negativo na folha de pagamento para posterior acerto, quando do retorno ao trabalho ou quitação de rescisão contratual, sendo, no caso de manutenção do emprego o desconto será limitado a 10% (dez por cento) do salário do empregado até o mês de quitação total do débito.

**Parágrafo Segundo** – A manutenção dos benefícios será suspensa no desligamento ou no último dia útil do mês da definição ou conversão da pensão paga pelo INSS, em aposentadoria ou benefício definitivo.

## 2.5 – CONVÊNIOS

O empregador permitirá e/ou facilitará a celebração de convênios e consignação em folha com instituições financeiras, comerciais, de lazer, de ensino e outras de interesse de seus empregados, mediante consulta simples em lista de assinaturas ou, se preferir, acionar o sindicato para a realização de uma assembleia que discuta e ponha em votação a implantação.

## 2.6 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A Empresa pagará salário substituição para o empregado que exercer temporariamente atividades em cargo diferente daquele em que está registrado na Empresa.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do salário substituição será devido a partir do primeiro dia de substituição, desde que o período de substituição seja igual ou superior a 20 (vinte) dias consecutivos de substituição.

**Parágrafo Segundo** – O salário substituição temporário será equivalente ao salário nominal inicial do cargo/ especialidade do substituído.

**Parágrafo Terceiro** – O salário substituição temporário não integrará o salário do cargo efetivo do substituído, salvo para pagamento de horas extras, 13º salário, férias, recolhimento de FGTS, imposto de renda e contribuição previdenciária, enquanto perdurar a substituição.

**Parágrafo Quarto** – Ocorrerá a efetivação do empregado substituto no cargo, após 90 (noventa) dias de substituição em 1 (um) ano de serviço ininterruptos.



**Parágrafo Quinto** – Quando se tratar de substituição de empregada em gozo de licença maternidade, ocorrerá a efetivação do empregado substituto no cargo, após 180 (cento e oitenta) dias de substituição em 1 (um) ano de serviço ininterruptos.

## **2.7 – SOBREAVISO**

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, por hora de sobreaviso realizada.

**Parágrafo Único** – Considerar-se-á sob regime de sobreaviso o empregado que estiver à disposição da Empresa, no aguardo de convocação para o atendimento de situação de emergência. Nestes casos, é imprescindível para caracterização do regime de sobreaviso que o empregado tenha recebido comunicação prévia e forma da respectiva Coordenação, informando-o da escalação. A convocação de empregado, escalado em regime de sobreaviso, para o comparecimento ao trabalho poderá ser realizada por intermédio de ligação telefônica ou por outros meios eletrônicos. O mero porte por parte do empregado de celulares ou acesso ao e-mail, comunicadores instantâneos ou similares, sem que haja chamada do superior hierárquico, ou da coordenação, ou de qualquer outro, sem cumprimento do disposto no caput desta cláusula não caracterizará a escalação em regime de sobreaviso para qualquer efeito.

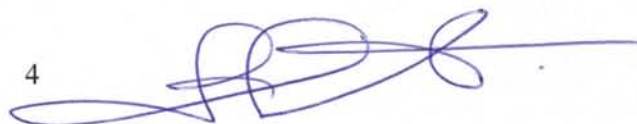
## **2.8 – ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR**

A Empresa manterá convênio com uma entidade médico-hospitalar, plano básico, que será contratada na forma da lei, tendo como beneficiários o empregado e seus dependentes legais (mulher/marido e filhos) devidamente comprovadas a dependência, arcando o empregado com parte do custo mensal do plano do titular e dependentes, conforme política interna da Empresa.

**Parágrafo Primeiro** – As partes estabelecem que, a partir do mês da assinatura deste acordo, o empregado não arcará com o custo mensal do titular no convênio contratado.

**Parágrafo Segundo** – As partes estabelecem que o convênio médico-hospitalar a que se refere a presente cláusula, não possui natureza salarial e, por essa razão não integra o salário pago aos empregados, para quaisquer efeitos.

## **3 – RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE**



### 3.1 – 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 pela Empresa, através da concessão de auxílio indenizatório para ressarcir às funcionárias no valor mensal de até 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, despesas devidamente comprovadas de utilização regular de creche, observando-se as seguintes condições:

- a) O auxílio pecuniário será concedido a contar do término da licença-maternidade e para crianças com idade de até seis anos e onze meses;
- b) O referido pagamento não terá natureza salarial. Especialmente para fins de INSS, FGTS ou Imposto de Renda;
- c) Esta cláusula perderá seu efeito caso a Empresa instale creche própria ou estabeleça convênio que proporcione maior benefício a suas empregadas.

**Parágrafo Primeiro** – A comprovação da despesa será realizada mediante apresentação de recibo que atenda aos critérios estabelecidos em norma interna do setor de benefícios da Empresa.

**Parágrafo Segundo** – O benefício de auxílio creche será estendido aos funcionários do sexo masculino solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que mantenham a guarda legal de seu(s) filho(s), cessando, automaticamente, caso os funcionários venham a contrair matrimônio ou situação similar.

### 3.2 – DISPENSA PARA AMAMENTAÇÃO

O empregador dispensará para amamentação por 2 (duas) horas diárias a empregada mãe que comprove esta condição e cumpra jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais por 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, exceto aquelas cuja carga horária é de 6 (seis) horas diárias.

## 4 - JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

### 4.1 - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas poderá, a critério da Empresa, ser cumprida de segunda a sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho dos dias de Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

- 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho; e
- 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.



5

**Parágrafo Primeiro** – Ficará a critério da Empresa a fixação do dia da semana com 08 (oito) horas e o dia da semana com 09 (nove) horas de trabalho, conforme o mencionado na presente cláusula, recomenda-se, no entanto, o seguinte:

De segunda a quinta-feira, 09 (nove) horas de trabalho; e  
Sexta-feira, 08 (oito) horas de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Para os empregados que trabalham nos setores de Operação e Manutenção, em razão da natureza das atividades desenvolvidas, a jornada será de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, sendo que nelas já se encontra incluído o período de descanso e/ou refeição.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado neste instrumento que a escala 12 x 36 poderá ser substituída pela escala com dois dias consecutivos de 12 (doze) horas de trabalho, seguidos de dois dias consecutivos de descanso, compondo 12 (doze) horas de trabalho x 12 (doze) horas de descanso x 12 (doze) horas de trabalho x 60 (sessenta) horas de descanso.

#### **4.2 – ABONO DE PONTO PARA ACOMPANHAMENTO DE FILHOS**

A Empresa concederá às suas empregadas, abono de até 8(oito) horas por trimestre, para acompanhar seus filhos, de até 12 (doze) anos de idade, a médicos, dentistas, reuniões escolares e outros eventos de mesma natureza, mediante documentação comprobatória.

**Parágrafo Único** - O benefício será estendido aos funcionários do sexo masculino solteiros, viúvos, separados judicialmente e divorciados, que mantenham a guarda legal de seu(s) filho(s), cessando, automaticamente, caso os funcionários venham a contrair matrimônio ou situação similar.

### **5 – FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **5.1 – ANTECIPAÇÃO 13º - FÉRIAS**

Mediante solicitação do funcionário, a Empresa antecipará no retorno das férias, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, desde que este adiantamento ainda não tenha sido solicitado anteriormente durante o ano corrente.

#### **5.2 – ADOÇÃO LEGAL DE CRIANÇA**

A Empresa concederá licença adoção às suas empregadas que adotarem crianças, mediante apresentação da correspondente certidão de nascimento ou do termo de guarda judicial para fins de adoção, observados os mesmos critérios de pagamento aplicados à licença maternidade, na seguinte forma:



- a) 120 (cento e vinte) dias, no caso de adoção de criança de até 1 (um) ano de idade;
- b) 60 (sessenta) dias, no caso de adoção de crianças com idade entre 1 (um) e 4 (quatro) anos;
- c) 30 (trinta) dias, no caso de adoção de crianças entre 4 (quatro) e 8 (oito) anos.

## 6 - RELAÇÕES SINDICAIS

### 6.1 - RELAÇÕES E ATIVIDADES SINDICAIS

Será permitida ao Sindicato signatário deste acordo coletivo a utilização dos quadros de avisos ou painéis fixados nas áreas internas da Empresa desde que encaminhado ao Recursos Humanos com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Único** - A Empresa concederá acesso aos Dirigentes do Sindicato signatário deste acordo coletivo, nos locais de trabalho, admitindo a distribuição de material informativo ou quaisquer outros que se refiram ao interesse da categoria.

### 6.2 – DELEGADO SINDICAL

Os empregados elegerão, através do voto 1 (um) delegado sindical.

**Parágrafo Primeiro** – O mandato do delegado sindical eleito será de 2 (dois) anos, garantida a sua imunidade neste período e de 3 (três) meses após o término do mandato.

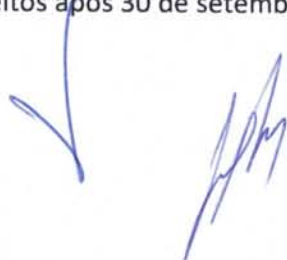
**Parágrafo Segundo** – A Empresa concordará em liberar os Delegados Sindicais para participarem de reuniões e atividades sindicais, desde que seja solicitado pelo Sindicato através de Ofício ao Recursos Humanos com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

## 7 – DISPOSIÇÕES GERAIS

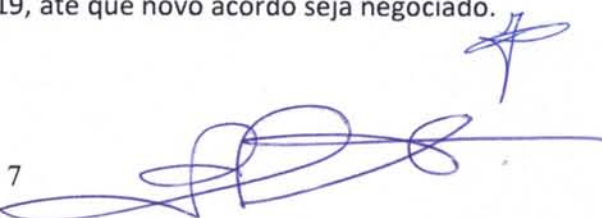
### 7.1 – VIGÊNCIA DE DATA BASE

As partes fixam a data base da categoria em 1º de outubro e a vigência do presente Acordo coletivo no período de 1º de outubro de 2018 a 30 de setembro de 2019.

**Parágrafo Único** – As partes estabelecem que o acordo ora assinado continuará a produzir efeitos após 30 de setembro de 2019, até que novo acordo seja negociado.



7



## 7.2 - ABRANGÊNCIA

São abrangidos por este Acordo Coletivo os empregados da Empresa Águas de Pará de Minas, integrantes da categoria profissional legalmente representada pelo SINDÁGUA.

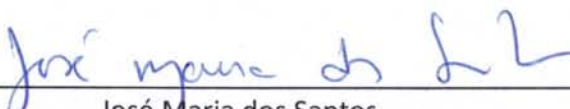
E por estarem as partes em comum acordo assinam o presente em 02 (duas) vias de igual teor e forma, na presença de duas testemunhas, para que produza os seus efeitos jurídicos e legais.

Pará de Minas, 17 de dezembro de 2018.

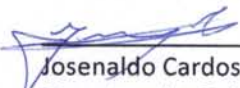
  
João Luiz de Siqueira Queiroz  
Diretor

  
Thiago Contage Damaceno  
Diretor

**ÁGUAS PARÁ DE MINAS S/A**

  
José Maria dos Santos  
Presidente  
**SINDÁGUA**

Testemunha:

  
Josenaldo Cardoso  
Coordenador Relações trabalhistas e sindicais

Adilson Ramos de Souza  
Coordenador Sindical