

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2013

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002046/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/06/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004096/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.006921/2013-14
DATA DO PROTOCOLO: 10/06/2013

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE CURITIBA, CNPJ n. 75.954.354/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANASSES OLIVEIRA DA SILVA;

E
CAVO SERVICOS E SANEAMENTO S/A, CNPJ n. 01.030.942/0008-51, neste ato representado(a) por seu Preposto, Sr(a). CARLOS EDUARDO RODRIGUES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 1º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Curitiba/PR**.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Fica instituído por este instrumento de acordo coletivo de trabalho, em atendimento à Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000, e, em conformidade com o artigo 2º, II, da referida Lei, o presente Plano de Participação nos Lucros ou Resultados, neste ato denominado Programa de Excelência.

Parágrafo Primeiro - Todos os empregados admitidos até data 31/10/2013 do ano vigente, salvo quanto o previsto no parágrafo 9º, da presente cláusula, terão direito à participar do Programa de Excelência da Companhia, conforme anexos referidos no parágrafo segundo.

Parágrafo Segundo - As metas eliminatórias e corporativas da Empresa devem ser alcançadas para que haja a distribuição.

Parágrafo Terceiro - As metas constarão de um anexo denominado -Programa de Excelência-, preparados pela administração da Empresa especialmente para este fim, cujas informações neles constantes ficarão à disposição da entidade sindical para que possa a mesma aferir o acordado, mediante simples solicitação a Empresa, o qual fará parte integrante deste Acordo.

Parágrafo Quarto - A participação de cada empregado, salvo o disposto no parágrafo 6º, será apurada conforme o -Programa de Excelência-, estabelecidos no parágrafo 1º da presente cláusula que fixará, inclusive, as regras para aferição do cumprimento das metas individuais e coletivas.

Parágrafo Quinto - Fica garantida a Participação os Lucros ou Resultados, a todos os empregados, a ser paga no mês de Março do ano seguinte ao de apuração, de acordo com o resultado apurado anualmente e o disposto no parágrafo 3º.

Parágrafo Sexto - Caso o empregado não alcance as metas pré-estabelecidas, o mesmo não terá direito a Participação nos Lucros ou Resultados fixada no presente acordo.

Parágrafo Sétimo - A Participação nos Lucros ou Resultados terá periodicidade anual, desde que cumprida à condição prevista no parágrafo 6º.

Parágrafo Oitavo - O Plano de Participação nos Lucros ou Resultados poderá ser anualmente revisado por iniciativa da Empresa por justo motivo com a anuência do sindicato e de comissão dos trabalhadores eleita para este fim.

Parágrafo Nono - Os empregados admitidos até data 31/10/13 do ano vigente terão direito ao prêmio na proporcionalidade de 1/12 para cada mês trabalhado, observado o parágrafo 6º, da presente cláusula.

Parágrafo Décimo - Todo empregado que tiver seu contrato de trabalho extinto, por pedido de demissão ou demissão por justa causa, no decorrer do período de vigência, ou ainda os admitidos a partir de 01/11/13 e até 31/12/13, perderá o direito ao recebimento do PPR.

Parágrafo Décimo Primeiro - Todo empregado que tiver seu contrato de trabalho extinto por -iniciativa do empregador - sem justa causa-, no decorrer do período de vigência, receberá o valor individualmente proporcional ao período trabalhado.

Parágrafo Décimo Segundo- Os ocupantes dos cargos de Diretor, Superintendente, Gerente, Coordenador, Especialista, Consultor ou os cargos da área comercial tem critérios e elegibilidade formalizados em documento individual de pacto de metas e objetivos. Para os demais cargos valerão as metas estipuladas no anexo -PACTO DE METAS E OBJETIVOS-.

no anexo -PACTO DE METAS E OBJETIVOS-.

CLÁUSULA QUARTA - FORMA DE PAGAMENTO

Fica estabelecido que os valores devidos aos empregados, apurados na forma do presente acordo, serão pagos em folha de pagamento a título de Participação nos Lucros ou Resultados, sem natureza salarial, não constituindo salário e não integrando, via de consequência, a remuneração do trabalhador para nenhum fim.

Parágrafo Único - Fica estabelecido que os valores devidos aos empregados, apurados na forma do presente acordo, serão pagos na folha de pagamento do mês de Março de 2014, com antecipação do valor referente a 30% do salário individual na folha de pagamento do mês de Agosto de 2013, sendo a título de Participação nos Lucros ou Resultados, sem natureza salarial, não constituindo salário e não integrando, via de consequência, a remuneração do trabalhador para nenhum fim.

CLÁUSULA QUINTA - DIVULGAÇÃO

A empresa divulgará mensalmente os resultados relativos ao -Programa de Excelência-, visando cientificar os empregados abrangidos do atingimento ou não das metas individuais e coletivas fixadas no referido programa.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXTA - RATIFICAÇÃO

Assim por estarem justos e acertados, e para que produza os seus efeitos jurídicos e legais, ratificam e assinam as partes acordantes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, em 02 (duas) vias, de igual forma e teor.

MANASSES OLIVEIRA DA SILVA
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DE CURITIBA

CARLOS EDUARDO RODRIGUES
Preposto
CAVO SERVICOS E SANEAMENTO S/A

ANEXOS

ANEXO I - PACTO DE METAS E OBJETIVOS

PACTO DE METAS E OBJETIVOS

Metas e Objetivos para 2013

Objetivo Regional SUL: Ebitda de R\$ 52MM.

Tendo como meta alvo o percentual de 100% do EBITDA Regional Sul, os percentuais de recebimentos serão escalonados de acordo com os percentuais atingidos, conforme a seguir:

Com atingimento igual ou inferior a 89,9% do EBITDA estabelecido, não haverá valor de PLR a receber;
Com atingimento entre 90% a 95% do EBITDA estabelecido, terá direito a 80% do salário individual;
Com atingimento entre 95,1% a 99,9% do EBITDA estabelecido, terá direito a 90% do salário individual;
Com atingimento entre 100% a 104,9% do EBITDA estabelecido, terá direito a 100% do salário individual;
Com atingimento entre 105% a 109,9% do EBITDA estabelecido, terá direito a 110% do salário individual;
Com atingimento entre 110% a 119,9% do EBITDA estabelecido, terá direito a 120% do salário individual;
Com atingimento superior a 120% do EBITDA estabelecido, terá direito a 150% do salário individual.

O PPR 2013 será calculado da seguinte forma:

O valor individual a receber conforme escalonamento do EBITDA acima, será composto pela soma dos indicadores de ABSENTEÍSMO, ACIDENTES DE TRABALHO, ACIDENTES COM AFASTAMENTOS E ACIDENTES SEM AFASTAMENTOS, com os respectivos percentuais de peso demonstrados abaixo, que ao serem todos atingidos chegarão à 100% do valor correspondente ao EBITDA atingido, ou seja: Caso o EBITDA atingido seja de 110%, e todas as metas coletivas e individual dos indicadores abaixo sejam atingidas, o funcionários receberá o 100% dos 120% do seu salário base.

INDICADOR	PESO	
Absenteísmo (Individual)	50%	ESCALONADOS
Acid. Trânsito (Coletivo)	10%	
ACA (Coletivo)	25%	
ASA (Coletivo)	15%	

ABSENTEÍSMO, 50%:

Recebimento de 50% para o empregado que teve 1 (uma) falta no período de apuração;
Recebimento de 35% para o empregado que teve até 2 (duas) faltas no período de apuração;
Recebimento de 28% para o empregado que teve até 4 (quatro) faltas no período de apuração;
Recebimento de 17% para o empregado que teve até 7 (sete) faltas no período de apuração;
Recebimento 0% para o empregado que teve mais de 7 (sete) faltas no período de apuração;

Entende-se por falta qualquer tipo de ausência ao trabalho, justificada ou não. Exceto as faltas previstas no Art. 473 da CLT e faltas por acidente de trabalho.

ACIDENTES DE TRÂNSITO, 10%:

Para níveis de acidentes superiores a 2012, não haverá recebimento deste ítem;
Para redução entre 0 à 5% em relação a 2012, receberá o percentual de 3,3% referente a este ítem;
Para redução entre 5% à 10% em relação a 2012, receberá o percentual de 6,6% referente a este ítem;
Para redução acima de 10% em relação a 2012, receberá o percentual de 10% referente a este ítem;

ACIDENTES COM AFASTAMENTO, 25%:

Para níveis de acidentes superiores a 2012, não haverá recebimento deste ítem;
Para redução entre 0 à 10% em relação a 2012, receberá o percentual de 8,33% referente a este ítem;
Para redução entre 11% à 20% em relação a 2012, receberá o percentual de 16,66% referente a este ítem;
Para redução acima de 20% em relação a 2012, receberá o percentual de 25% referente a este ítem;

Para os segmentos que registraram menos de 5 acidentes em 2012, deverão apresentar resultados menores ou iguais a 2012. Caso os resultados sejam superiores, não receberá este ítem.

ACIDENTES SEM AFASTAMENTOS, 15%:

Para níveis de acidentes superiores a 2012, não haverá recebimento deste ítem;
Para redução entre 0 à 10% em relação a 2012, receberá o percentual de 5% referente a este ítem;
Para redução entre 11% à 20% em relação a 2012, receberá o percentual de 10% referente a este ítem;
Para redução acima de 20% em relação a 2012, receberá o percentual de 15% referente a este ítem;

Para os segmentos que registraram menos de 5 acidentes em 2012, deverão apresentar resultados menores ou iguais a 2012. Caso os resultados sejam superiores, não receberá este ítem.

FUNCIONÁRIOS ADMINISTRATIVOS:

A composição do PLR Administrativo será de 40% referente ao EBITDA e 60% referente às metas operacionais, ou seja, a soma de 100% referente ao percentual final a receber. Ex. Caso o atingimento superior a 120% do EBITDA estabelecido, terá direito a 150% dos 40% referente ao ítem.

A meta EBITDA Administrativa estará diretamente ligada ao atingimento do valor estabelecido para a regional.

Para os funcionários administrativos foram definidos 5 (cinco) indicadores de desempenho, os quais, possuem metas que se forem atingidas garantem o resultado obtido para o indicador de performance. Estas metas serão informadas aos colaboradores no início do período de apuração e avaliadas individualmente ao final do mesmo. Serão consideradas metas individuais de superação conforme percentuais estipulados de resultados alcançados. Portanto, o não atingimento de alguns destes indicadores implicará na perda do percentual correspondente de acordo com a tabela abaixo:

COMPORTAMENTO	DEFINIÇÃO	VALOR
RELACIONAMENTO E COOPERAÇÃO	Relacionamento interpessoal com pares, liderança, subordinados e capacidade de trabalhar em equipe.	10%
ADVERTÊNCIA "0"	Apresenta comportamento exemplar não tendo histórico de punições disciplinares.	10%
QUALIDADE NO TRABALHO	Executa as atividades de forma correta e precisa, atendendo volume/produzividade.	20%
GARANTIA DO "5S"	Aplicar em seu local de trabalho: Senso de utilização, Senso de organização, Senso de limpeza, Senso de saúde, Senso de disciplina.	10%
MELHORIA CONTÍNUA	Possui visão crítica, buscando reavaliar e aprimorar suas rotinas e processos.	10%

As funções administrativas que possuem metas individuais são: ANAL CONTROLE OP, ANALISTA DE CONTRATO, ANALISTA DE CONTROLE, ANALISTA DE MANUTENÇÃO, ANALISTA DE PLANEJ CONTROLE, ANALISTA DE PRODUTIVIDADE, ANALISTA DE PROPOSTA, ANALISTA DE RH, ANALISTA QSMA, ANALISTA TEC INFORMATICA, ANALISTA PLANEJ E CONTROLE, ASS TEC GEOPROCESSAMENTO, ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, ASSISTENTE DE LOGÍSTICA, ASSISTENTE DE PROPOSTAS, ASSISTENTE DE RH, ASSISTENTE DE VENDAS, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE RH, COMPRADOR, ENC SEÇÃO SUPRIMENTO, ENGENHEIRO SEG TRABALHO, TEC SEG TABALHO, ESTAGIÁRIO, LIDER DE MANUTENÇÃO, MENOR APRENDIZ ADM, SUPERVISOR ADMINISTRATIVO, SUPERVISOR DE ATERRO, SUPERVISOR DE COMUNICAÇÃO, SUPERVISOR DE RH, SUPERVISOR OPERACIONAL, TEC ENFERMAGEM DO TRABALHO, TECN. ELETROMECÂNICA.

Período de apuração de 01/01/2013 a 31/12/2013.

Os ocupantes dos cargos de Diretor, Superintendente, Gerente, Coordenador, Especialista, Consultor ou os cargos da área comercial tem critérios e elegibilidade formalizados em documento individual de pacto de metas e objetivos.

TABELAS DE ACIDENTES DE TRABALHO, ACA e ASA 2012, período de janeiro a outubro/2012, observando que para os setores que

apresentaram valor igual a 0 (zero), na tabela abaixo, será considerado para efeito de índice de meta o valor 1 (um). Ou seja, onde não houve acidente de trabalho, será utilizado o indicador 1 (um) para efeito de meta.

Para efeito de cálculo de índices ao final do período de apuração, deverá ser considerado o quadro de lotação de pessoal atual e este será utilizado para aumentar todos os índices coletivos proporcionalmente ao aumento do QLP. Ex.: Setor Coleta Domiciliar que tem um QLP de 1000 pessoas em 2012 e registrou 159 ACA, 71 ASA e 87 AT, caso seu QLP no ano seguinte seja de 2000, ou seja, o dobro, os índices de segurança do trabalho para fins de metas deverão ser dobrados também.

	ACA 2012	ASA 2012	ACIDENTES DE TRÂNSITO
COLETA DOMICILIAR	159	71	87
LQNL	48	12	56
LIMPEZA ESPECIAL	17	17	31
VARRIÇÃO MANUAL	5	8	1
OFICINA E LAVAGEM	1	1	1
LIMPEZA E MNT PREDIAL	1	1	1
POSTO DE COMBUSTÍVEL	1	1	1

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .