

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012317/2023

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 15/03/2023 ÀS 09:50

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIÁRIOS DE JALES E REGIAO, CNPJ n. 00.446.833/0001-80, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA;

E

VALE DO PARANA S/A - ALCOOL E ACUCAR, CNPJ n. 05.938.884/0001-43, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MARCELO FERNANDES DE OLIVEIRA e por seu Diretor, Sr(a). GASTAO DE SOUZA MESQUITA;

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 01º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

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 Trabalhadores empregados em empresas de TRANSPORTE DE PASSAGEIROS URBANOS, SUBURBANOS, RODOVIÁRIOS, TURISMO E FRETAMENTO** (exceto os dos setores Administrativos, Trabalhadores em Escritórios, Fiscalização, Inspeção e Controle Operacional que possuam representação própria), **DE TRANSPORTE DE CARGAS** (exceto os dos setores Administrativos e Trabalhadores em Escritórios que possuam representação própria) bem como, na condição de categoria diferenciada - Art. 511, § 3º da CLT de todos os trabalhadores celetistas que exerçam as funções de motoristas, ajudantes, tratoristas, operadores de máquinas e equipamentos automotivos empregados em **EMPRESAS DOS DEMAIS RAMOS DE ATIVIDADE (INDÚSTRIAS, ASSOCIAÇÕES, USINAS DE AÇÚCAR E ALCOOL, DESTILARIAS DE ALCOOL, CONDOMÍNIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS, SUCROALCOOLEIRAS, AGROINDÚSTRIAS, RURAIS, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, COMUNICAÇÃO, DE ENSINO, DO SETOR PÚBLICO, DO COMÉRCIO ATACADISTA E DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA INDÚSTRIAS, ASSOCIAÇÕES, USINAS DE AÇÚCAR E ALCOOL, DESTILARIAS DE ALCOOL, CONDOMÍNIOS DE EMPREGADORES AGRÍCOLAS, SUCROALCOOLEIRAS, AGROINDÚSTRIAS, RURAIS, AUTARQUIAS, FUNDAÇÕES, EMPRESAS DO COMÉRCIO ATACADISTA, EMPRESAS DE COMUNICAÇÃO, EMPRESAS DE ENSINO E DO SETOR PÚBLICO, EXCETUANDO-SE as categorias dos trabalhadores em cooperativas, dos condutores de veículos das empresas de transporte de valores, carro forte e escolta armada bem como os do Setor Bancário e Financeiros e de serviços para estes seguimentos e ainda a categoria dos trabalhadores empregados em empresas prestadoras de serviços com veículos, motoristas, ajudantes e operadores de máquinas empregados em empresas do comércio varejista) existentes em sua base territorial, com abrangência territorial em Álvares Florence/SP, Américo de Campos/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aspásia/SP, Cardoso/SP, Dirce Reis/SP, Dolcinópolis/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fernandópolis/SP, Floreal/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Guarani d'Oeste/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Indiaporã/SP, Jales/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Marinópolis/SP, Meridiano/SP, Mesópolis/SP, Mira Estrela/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Nova Luzitânia/SP, Ouroeste/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Paranapuã/SP, Parisi/SP, Pedranópolis/SP, Pereira Barreto/SP, Pontalinda/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Rubinéia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santa Salete/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, Sud Mennucci/SP, Suzanápolis/SP, Três Fronteiras/SP, Turmalina/SP, Urânia/SP, Valentim Gentil/SP, Vitória Brasil/SP e Votuporanga/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO E CORREÇÃO SALARIAL

Para todas as faixas salariais, incluindo salário normativo, a correção será de **12,47% (doze e quarenta e sete por cento)**, sendo **7% (sete por cento)** partir de maio de 2022 e **5,11% (cinco e onze por cento)** em agosto de 2022 sobre os salários em maio de 2022, podendo deduzir-se desse percentual as antecipações que porventura foram concedidas no período compreendido entre maio de 2022 a abril de 2023. Havendo a Vale do Paraná celebrando acordo coletivo com outros Sindicatos posterior a este, que for mais benéfico aos seus empregados, para não ferir o princípio da isonomia, este Sindicato vinculará aos demais.

Para os salários nominais superiores a R\$ 14.174,44 (quatorze mil e cento e setenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos), valor fixo de R\$ 992,21 (novecentos e noventa e dois reais e vinte e um centavos) a partir de maio de 2022 e R\$ 724,61 (setecentos e vinte e quatro reais e sessenta e um centavos) em agosto de 2022 sobre os salários em maio de 2022, podendo deduzir-se desse percentual as antecipações que porventura foram concedidas no período compreendido entre maio de 2022 a abril de 2023.

Parágrafo Único: Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, face ao disposto em cláusula específica contida no presente Acordo.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - DATA DO PAGAMENTO

A) O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto útil dia do mês seguinte ao vencido, excetuando-se aquelas ocasiões em que referido dia recair em sábados, quanto então o pagamento dos salários será efetuado na sexta-feira imediatamente anterior, sob pena de multa equivalente a 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por dia de atraso, a contar do dia em que for devido o respectivo salário, até o efetivo pagamento, revertida a favor do empregado prejudicado.

B) Incorrerá também na multa prevista acima a empresa que não efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário nas datas previstas em Lei.

C) Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas em Lei, neste acordo, ou já praticadas pelas empresas.

CLÁUSULA QUINTA - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, em função com o paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento de salário, concedido ao paradigma nos termos da cláusula primeira, desde que não ultrapasse o menor salário em função.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e cartão magnético, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o

empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto. As empresas efetuarão entrega dos demonstrativos de pagamento aos empregados que prestem serviço no horário noturno, na noite imediatamente anterior ao dia normal de pagamento.

CLÁUSULA SÉTIMA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de demonstrativos de pagamento aos empregados, com a identificação da empresa, discriminando a natureza dos valores e importâncias pagas, os descontos efetuados e o total recolhido à conta vinculada do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, devendo ser fornecido mensalmente aos empregados, especificando-se, também o número de horas extraordinárias trabalhadas e adicionais pagos no respectivo mês. Para os empregados que percebam remuneração por hora, serão especificadas as horas normais trabalhadas. A multa será especificamente de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor, por ocasião do pagamento, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer relativas à cláusula de fornecimento de demonstrativo de pagamento.

Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, dispensado assinatura de holerites e recibos, conforme ART 464 da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO ADMISSÃO

Admitido empregado para a função do outro, dispensado por qualquer motivo, será garantido, aquele, salário compatível com a função e classificação enquadrada de acordo com processo de recrutamento e ao do empregado e além do seu enquadramento com o programa de cargos e salários da empresa.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

Em caso de substituição provisória, com prazo superior a 15 (quinze) dias, o empregado substituto que vier acumular as funções do empregado substituído, fará jus ao mesmo salário do substituído, enquanto durar a substituição.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará à efetivação na função, aplicando-se neste caso a cláusula referente à PROMOÇÃO, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamento por acidente do trabalho, auxílio-doença e licença maternidade. Ficam excluídos os casos de treinamento na função e os cargos de supervisão, chefia e gerência, programa de estágio probatório oferecido pela empresa.

Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA - INCIDÊNCIAS SOBRE O DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

Para os empregados que recebam parte variável dos salários, constituída por prêmios de produção habituais, horas extras, bem como outros adicionais legais, respeitados os critérios da Lei, da jurisprudência enunciada e/ou das disposições contidas no presente acordo, tal parte variável incidirá nos DSR's e feriados.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO IGUAL, SALÁRIO IGUAL

Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil. Trabalho de igual valor, para os fins desta cláusula, será o que for feito com igual produtividade, e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não seja superior a dois anos na mesma função.

Parágrafo Primeiro: Para as alterações salariais, deverá ser observadas as faixas salariais contidas na estrutura ocupacional da empresa, assim como a respectiva política de cargos e salários da mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REAJUSTAMENTO SALARIAL(CIPEIROS, DIRIGENTES SINDICAIS E EMPREGADOS COM REDU

Fica garantido aos Dirigentes Sindicais, membros da CIPA - representantes dos trabalhadores – bem como aos empregados com redução da capacidade laboral, os mesmos reajustamentos salariais coletivos espontaneamente concedidos aos demais empregados da mesma empresa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DECONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, também os valores referentes a plano de saúde e odontológico, referente à coparticipação própria e/ou de seus dependentes habilitados, seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados. Os descontos salariais em casos de multa de trânsito quebra e avaria de carga, danificação de equipamentos e materiais de trabalho, desídia na conservação e manutenção no veículo serão admitidos em caso de culpa ou dolo do empregado desde que a parcela não ultrapasse 30% do salário líquido, sendo que as despesas com as Cópias de "B.O" serão suportados pela empresa.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA, ACIDENTE DE TRABALHO, DOENÇA PROFISSIONAL

A) As empresas complementarão, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) ao 330º (tricentésimo trigésimo) dia, os salários líquidos corrigidos com os demais salários da categoria profissional, dos empregados afastados por motivo de doença, acidente de trabalho, ou doença profissional.

B) A complementação para empregados já aposentados, corresponderá à diferença entre seu salário líquido e o valor da aposentadoria que vêm recebendo.

C) Quando o empregado não estiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda complementado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

D) Respeitados os limites acima, estarão compreendidos os afastamentos descontínuos ocorridos na vigência deste acordo.

E) As empresas complementarão o décimo salário, considerando o salário líquido do empregado que se afastar por motivo de doença, por mais de 15 (quinze) dias e menos de 01 (um) ano; nas mesmas condições haverá esta complementação em caso de afastamento em decorrência de acidente de trabalho.

F) Essa complementação deverá ser paga com o pagamento dos demais empregados.

G) Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor, ser compensada no pagamento imediatamente posterior; quando a Previdência Social atrasar o 1º pagamento, as empresas deverão adiantá-lo, sendo a eventual compensação feita na forma aludida.

H) O empregado afastado por auxílio-doença terá, ao seu retorno ao serviço, garantia de emprego ou salário por igual período de afastamento, limitando esse direito ao máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

I) O pagamento dos benefícios previdenciários referidos nesta cláusula deverá ser feito com os demais salários dos demais empregados, pelas empresas que mantenham convênio com a Previdência Social, ressarcindo-se estas posteriormente junto ao órgão previdenciário.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS EXTRAORDINÁRIAS

A) As horas extraordinárias prestadas de segunda-feira a sábado, serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal;

B) Todas as horas extras prestadas durante o descanso semanal remunerado, dias já compensados ou feriados, serão acrescidas de 100% (cem por cento). Portanto, o empregado que prestar serviços nessa situação fará jus a:

1) Pagamento do descanso semanal remunerado, de acordo com a Lei;

2) Horas trabalhadas; e;

3) 100% (cem por cento), a título adicional, sobre as horas trabalhadas;

C) Quando houver convocações domiciliares, serão garantidos os mesmos percentuais previstos nesta cláusula, nos respectivos dias, respeitando o pagamento mínimo equivalente a duas horas extraordinárias, bem como o intervalo legal de 11 (onze) horas ininterruptas entre uma jornada e outra;

D) As horas extras, efetivamente trabalhadas, deverão ser registradas no mesmo cartão de ponto das horas normais, ou automaticamente no sistema de registro de ponto eletrônico.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento. Será considerado trabalho no período noturno, para fins de jornada reduzida e adicional noturno, aquele prestado entre 22h00min horas de um dia e às 05h00min horas do dia seguinte.

Adicional de Penosidade/Turno

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE TURNO

A) Para cumprir o previsto no artigo 7º, XIV, da Constituição Federal, as empresas que trabalharem sob o regime de turnos ininterruptos de revezamento, seja no período de safra ou entressafra (com manutenção do divisor de 220 horas/mês e 08 horas/dia), pagarão aos seus empregados que revezarem turnos, um adicional de 1 (uma) hora normal para cada 33,33 (trinta e três inteiros e trinta e três décimos) horas recebidas, normais ou extraordinárias, a título de “adicional de Turno”.

Exemplificando: o funcionário que receber 254 horas (entre horas normais horas extras) num determinado mês, fará jus a 7,62 horas normais, a título de “adicional de turno”, e aquele que exceder esse número (254) fará jus ao adicional de turno na proporção de 33,33 para 1, ou seja, a cada 33,33 (trinta e três inteiros e trinta e três décimos) de horas recebidas, englobadas horas normais e horas extras, receberão 1 (uma) hora normal a título de adicional de turno.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO SALARIAL

a) Considerando as disposições da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) que alterou a redação do § 2º do artigo 58 da CLT, para extinguir as horas *in itinere*, que eram custeadas pela empresa; e considerando a intenção de ambas as partes em acordarem para minimizar o impacto desta alteração legislativa sobre a condição econômica do trabalhador, as Partes estabelecem:

(i) o pagamento de um Abono Salarial pela empregadora, correspondente a 13,64% (treze virgula sessenta e quatro por cento) do salário base de cada trabalhador no período, a partir de abril de 2022, acompanhando os demais reajustes convencionados em Acordo Coletivo e/ ou por deliberalidade da empresa;

(ii) O abono salarial será pago proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados em cada trintídio, na sede da empresa ou em suas frentes/postos de trabalho;

(iii) Os empregados que em virtude da função ocupada e que fazem uso de veículo de propriedade da empresa na ida como no retorno do trabalho, seja como condutor ou passageiro, ou que não recebam a verba denominada horas *in itinere*, não farão jus ao pagamento do referido abono, haja vista que não tinham direito a percepção dessas horas *in itinere*, que foi objeto de acordo entre as partes apenas para manutenção da condição econômica dos trabalhadores que faziam jus ao recebimento desta verba;

(iv) As partes acordam que o Abono Salarial não integra a remuneração do empregado, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, conforme § 2º do Artigo 457 da CLT, que foi introduzido pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

b) O pagamento do Abono Salarial não se trata, porém, de compensação pelo fim das horas *in itinere*, pois referida verba deixou de ser devida por força de alteração legislativa. Esse pagamento corresponde ao esforço de ambas as Partes e suas legítimas preocupações na manutenção da condição econômica dos trabalhadores.

c) Caso haja qualquer alteração da legislação ou decisão judicial que impacte no quanto previsto na presente cláusula, esta deixará de produzir efeitos, até que Sindicato e Empresas decidam por dispor em sentido contrário.

d) As Partes desde já reconhecem a legitimidade da transação de que trata esta cláusula, que não implica a renúncia ou a supressão de quaisquer direitos indisponíveis dos trabalhadores.

e) As partes acordam que o abono salarial de que trata a presente cláusula, só poderá ser retirado da remuneração do trabalhador mediante novo acordo e com anuência de ambas as partes.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS OU METAS

Fica estabelecido entre as partes a implementação do programa de participação nos resultados (PPR) e/ou metas para o ano de 2022, cujo procedimento a ser adotado será o previsto na Lei nº 10.101/2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica implementado o programa de participação nos resultados (PPR) e/ou metas para o ano de 2022, em que as empresas abrangidas pelo presente acordo coletivo, formalização até o término deste acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O não cumprimento dos prazos e condições fixadas na presente cláusula, resultará na obrigação da empresa infratora, em efetuar o pagamento até 31/12/2022, a todos os trabalhadores, safristas e não safristas, da importância de R\$ 1.081,80 (hum mil e oitenta e um centavos reais e oitenta centavos) para cada trabalhador, a título de P.L.R., relativo ao ano de 2022.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estipulado ainda, que o empregador poderá pagar ao empregado, parcela denominada " Prêmio Produção de Safra" pago como gratificação mensal resultantes pelos atingimentos de metas individuais durante a safra. Esta premiação está vinculada a os cargos operativos do setor agrícola, excluindo Gerentes, Supervisores, Coordenados e demais cargos administrativos desta categoria.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PARCIAL

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer rescisão contratual.

B) As empresas obrigam-se a manter em prol de seus empregados, plano básico de seguro de vida e acidentários de acordo com a Lei 13.103/2015.

C) As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados a Previdência Social, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do seguro de vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, o valor correspondente a 04 (quatro) salários normativos em vigor da data de pagamento do benefício, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis praticadas pelas empresas.

As empresas que mantêm plano de Seguro de Vida que possuem Auxílio Funeral, estão isentas do cumprimento desta cláusula.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – GESTANTE

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra “b” do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou respectiva Federação para os trabalhadores inorganizados, sob pena de nulidade. Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de trinta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para noventa dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e na faltas destes, por médico do INSS.

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos dependidos normalmente pelas empresas, através de convênios-creche, as partes signatárias do presente acordo, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas, com relação à manutenção e guarda dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação:

- A) As empresas obrigadas a manter local apropriado para guarda e vigilância dos filhos de suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da C.L.T., concederão, alternativamente, às mesmas e por opção destas, um reembolso de despesas efetuadas para este fim;
- B) O valor do reembolso mensal corresponderá às despesas comprovadas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a) ou legalmente adotado(a), até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de efetivação vigente no mês de competência do reembolso, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, ressalvadas as condições mais favoráveis eventualmente já existentes nas empresas;
- C) Dado seu caráter substitutivo do preceito legal, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- D) O reembolso beneficiará somente aquelas empregadas que estejam em serviço na empresa, excetuando-se os casos de afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho;
- E) O reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará 15 (quinze) meses após o término do licenciamento compulsório, ou antes deste prazo na ocorrência de cessação do contrato de trabalho; o prazo de quinze meses é válido apenas para a opção de reembolso;
- F) Em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente;
- G) Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal;
- H) A presente cláusula aplica-se também ao pai a quem tenha sido atribuída a guarda legal e exclusiva dos filhos. Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis. Os benefícios relativos a esta cláusula poderão ser estendidos, a pedido dos interessados, aos empregados viúvos, divorciados ou separados judicialmente, que legalmente detenham a guarda exclusiva dos filhos.

Parágrafo Primeiro: Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local próprio para guarda ou creche, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis, ou nos casos em que os funcionários usufruam de escolas e creches públicas.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO POR FILHO EXCEPCIONAL

As empresas reembolsarão aos empregados, mensalmente, a título de auxílio, o valor correspondente a até 60% (sessenta por cento) do salário normativo vigente no mês de competência do reembolso, as despesas efetiva e comprovadamente feitas pelos mesmos com educação especializada de seu (s) filho (s) excepcional (s), assim considerado (s) os portadores de limitação psicomotora, os cegos, os surdos, os mudos e os deficientes mentais, comprovado por médico especialista e ratificado pelo médico da empresa e, na falta deste, por médico do convênio ou do INSS, nesta ordem, de preferência.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

- A) A promoção de empregado poderá comportar um período experimental não superior a 90 (noventa) dias. Nesse período, não haverá anotação na CTPS e aumento salarial;
- B) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo;
- C) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de 5% (cinco por cento);
- D) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, respeitando o perfil dos cargos e dos candidatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS

- A) Nos casos de abertura de processo seletivo dar-se-á preferência ao recrutamento interno com extensão do direito a todo empregado, sem distinção de cargo ou área de atuação.
- B) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O prazo máximo do contrato de experiência previsto no parágrafo único, do artigo 445 da C.L.T. será de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

A empresa obriga-se a registrar na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) o cargo que o empregado estiver exercendo efetivamente, anotado as devidas alterações, inclusive de salário, bem como os prêmios de qualquer natureza (desde que pagos habitualmente ou quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho) excluídos os casos de substituição previstos no presente acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARGOS DE CONFIANÇA

Em atendimento ao disposto no artigo 611-A da CLT, os ocupantes dos cargos de Diretor, Gerente, Coordenador e Supervisores de todas as áreas são identificados como integrantes do exercício de funções de confiança e como tal se enquadram na exceção legal prevista no artigo 62, inciso II da CLT, ficando dispensados do cumprimento do horário regular de trabalho, assim como do respectivo controle de jornada, em razão da autonomia de gestão e de incompatibilidade com o regime de controle de jornada.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CRITÉRIOS PARA DISPENSA COLETIVA

A) Na ocorrência de dispensa coletiva, as empresas observarão os seguintes critérios preferenciais, após conferência com a entidade sindical para soluções alternativas:

a.1 – inicialmente, demitindo só os trabalhadores que, consultados previamente, preferiram a dispensa;

a.2 – em segundo lugar os empregados que já estejam recebendo os benefícios da aposentadoria definitiva, pela Previdência Social ou por alguma forma de Previdência Privada;

a.3 – seguir-se-ão os empregados com menor tempo de casa e, dentre estes, os solteiros, os de menor faixa etária e os de menores encargos familiares;

B) Superadas as razões determinantes da dispensa coletiva, as empresas darão preferência à readmissão daqueles que foram atingidos pela dispensa;

C) Ficam ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes ou que venham a existir em decorrência da Lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA REFERÊNCIA

As empresas abrangidas por este acordo não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção.

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

- A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não;
- B) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo;
- C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado;
- D) Ao empregado, que no curso do aviso prévio trabalhado, solicitar por escrito ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado esse direito, bem como a anotação da respectiva data da saída na CTPS. Nesse caso, a empresa fica obrigada, em relação a essa parcela, a pagar-lhe apenas os dias efetivamente trabalhados;
- E) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão. Sob pena de se reconhecer a dispensa como imotivada.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO DE SEGURO DESEMPREGO

Na hipótese de a empresa alegar rescisão por prática de falta grave e, transitada em julgado a ação judicial, que ficar anulada a justa causa, será assegurada ao empregado a indenização equivalente às parcelas do seguro-desemprego (obedecido os parâmetros legais), desde que essas não constem da sentença ou que a mesma não determine a expedição da guia respectiva.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

- A) Em qualquer vacância temporária de postos de trabalho, a empresa dará preferência a seus empregados para preenchê-la;
- B) No setor produtivo, somente será utilizada mão-de-obra temporária, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para atendimento das necessidades de substituição de funcionários de caráter regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, nos termos da lei de 31/01/74, não sendo utilizada,

portanto, para atender a demissão provocada para este fim. O prazo máximo previsto nesta letra não se aplica a gestante;

C) Ao trabalhador temporário aplicam-se também as medidas de proteção no trabalho e relativas a Equipamento de Proteção Individual (EPI) e uniformes, asseguradas aos demais empregados.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MOTORISTAS – OBRIGAÇÕES

O motorista zelará pela conservação do veículo que lhe for confiado, caso não o faça deverá ressarcir a empresa nos moldes da cláusula deste acordo, bem como deverá proceder aos reparos de emergência conforme sua capacitação.

Fica proibido aos motoristas fazer-se acompanhar de terceiros em seus veículos (carona), sem autorização expressa do empregador. A inobservância acarretará despedida por justa causa.

Ao motorista cabe a responsabilidade de toda e qualquer infração de trânsito por ele cometida na condução do veículo, inclusive o pagamento da multa que vier a sofrer, quando ficar configurada sua culpa ou dolo, após esgotados os recursos administrativos cabíveis. O motorista fica obrigado a entregar imediatamente ao empregador, a guia e os talões de multas de trânsito ou qualquer outra infração, excluindo as multas por culpa do veículo.

O motorista, assim como qualquer empregado, fica obrigado a respeitar e cumprir o regulamento interno das empresas, sujeitando-se às penas de advertência, suspensão e demissão por justa causa, em caso de desobediência e após aferido o grau de sua responsabilidade.

Ao motorista fica proibido abastecer o veículo, e quando ocorrer voluntariamente, não será devido adicional de periculosidade e ou insalubridade.

O motorista que tiver a C.N.H suspensa pelo cometimento de infração de trânsito gravíssima, exceto as decorrentes de falta de equipamento ou defeito de veículo, fica sujeito à penalidade de demissão por justa causa, após de encerrado o julgamento de recurso.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

A) A liquidação dos direitos trabalhistas, resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetivada no prazo legal;

B) O saldo de salário do período trabalhado antes do aviso prévio e do período do aviso prévio trabalhado, quando for o caso, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, caso o dia de vencimento para o pagamento das verbas rescisórias não se dê antes;

C) O não cumprimento dos prazos acima citados acarretará multa diária correspondente a 1% (um por cento) do salário normativo em vigor na data de pagamento, revertida a favor do trabalhador, ressalvados

os casos em que a empresa comprove a impossibilidade de acerto de contas, por problemas de homologação ou de não comparecimento do empregado;

D) Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis previstas em lei.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROCESSO DE AUTOMAÇÃO E INFORMATIZAÇÃO

As empresas que adotarem processo de automação e informatização, implantando novas técnicas de produção mediante introdução de sistemas automáticos e máquinas, promoverão gratuitamente, quando necessário, e a seu critério, treinamento para os empregados designados para esses novos métodos de trabalho adquirirem melhor qualificação.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho realizado em obra, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada ou pausas quando tiver.

No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho serão aplicadas as punições disciplinares.

Os empregadores deverão afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - USO DE “ BAFÔMETROS”

Ao empregador fica autorizado fazer uso do aparelho de ar alveolar (bafômetro), em seus empregados, a seu livre e exclusivo critério, desde que aplicados por empregados da área da saúde ou segurança do trabalho. A constatação de qualquer grau de embriaguez, seja por aparelho de bafômetro ou por exame clínico atestado pelo médico do trabalho da empresa, ou a recusa do empregado, em submeter-se ao teste do bafômetro e exame, caracterizará falta grave passível de sanções disciplinares.

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E FERRAMENTAS

As empresas que oferecerem aos trabalhadores serviços de alimentação, próprios ou de terceiros e transporte, somente procederão ao reajustamento de preços, quando cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, não limitados ao efetivo custo pelo fornecimento de tais serviços com qualidade.

As empresas fornecerão, sem ônus para os empregados, ferramentas e instrumentos de precisão necessários a realização dos trabalhos ficando autorizado o desconto em seus salários o custo de tais ferramentas no caso de perdas ou extravios, de acordo com os limites legais e uma vez comprovada a responsabilidade do colaborador.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de Serviço Militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e nos 90 dias após baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por tempo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e rescisão por acordo; nos dois últimos casos, as rescisões se farão com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, ou, na inexistência deste, da Federação Profissional, sob pena de nulidade.

O disposto nesta cláusula aplica-se, também, aos empregados incorporados ao Tiro de Guerra.

Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário de prestação do Tiro de Guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que presente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve. Ressalvado quando a coincidência ocorrer diariamente quando então a comprovação deverá ocorrer mensalmente.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados, que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 06 (seis) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o empregado ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;

B) Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses, para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro empregado e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses;

C) Aos empregados com 05 (cinco) ou mais anos de serviço dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente, no ato da aposentadoria pela Previdência Social, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal;

D) Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho, após ou por ocasião de aposentadoria em qualquer de suas modalidades, inclusive a proporcional, serão devidas ao empregado as verbas rescisórias trabalhistas, de acordo com a lei, sem prejuízo do respectivo aviso prévio.

Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

Estabilidade Aborto

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABORTO LEGAL

Nos casos de aborto legal, a empregada terá garantia de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, a partir da ocorrência do aborto, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos 2 (dois) últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato ou Federação dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS E ÓTICAS

As empresas procurarão viabilizar convênios com farmácias e/ou óticas para aquisição exclusiva de medicamentos e óculos de grau, a seus empregados e dependentes, com desconto na folha de pagamento.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

A) Para apuração do salário-hora, fica estabelecido o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

B) A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, em média, considerando-se apenas às horas efetivamente trabalhadas com exceção da cláusula de turnos que em seu próprio bojo já disciplina a matéria.

Parágrafo primeiro: Será admitida a prorrogação por até 02:00 (duas) horas extraordinárias por dia que serão remuneradas com o acréscimo de 60%(sessenta por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo segundo: Com fulcro no disposto no artigo 235 "C" da Consolidação das Leis do Trabalho com a redação que lhe foi dada pela lei número 13.103/2015 e desde que não se verifique afronta às garantias previstas nos parágrafos 2º e seguintes do artigo 235 "C" e demais dispositivos aplicáveis contidos na legislação retro invocada, ocorrendo necessidade imperiosa seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto poderá a duração do trabalho ser prorrogada por mais 02:00 (duas) horas extraordinárias suplementares por dia além daquelas previstas no parágrafo primeiro desta cláusula acordando as partes que este labor extraordinário será remunerado com o acréscimo de 70% (setenta por cento) do valor da hora normal.

Parágrafo terceiro: A jornada suplementar convencionada no parágrafo segundo somente poderá ser praticada 03 (três) vezes no período de 05 (cinco) dias de trabalho.

C) A empresa manterá o sistema de trabalho denominado "5x1" (cinco por um), ou seja, para cada 05 (cinco) dias trabalhados o empregado terá 01 (um) dia de descanso, aplicando-se essa sistemática nos turnos "A", "B" e "C". Nesse sistema, laborando em turnos fixos ou de revezamento, os empregados trabalharão 05 (cinco) dias consecutivos e gozarão o Descanso Semanal Remunerado (DSR) no 6º (sexto) dia, sendo que as horas trabalhadas em dias coincidentes com os domingos serão pagas como horas normais. Pelas partes, fica também acordada a possibilidade de trabalho em dias de feriados nacionais, estaduais e municipais, em razão das escalas de trabalho.

D) Compreende a jornada do Turno A: das 07h00m às 15h20m; Turno B: das 15h00m às 23h20m; e Turno C: das 23h00m às 07h20m. As empresas manterão, ainda, o Turno Administrativo, cuja jornada é compreendida das 07h00m às 16h48m, de segunda à sexta-feira – compensado a jornada diária excedente na semana no sábado e folga aos domingos. As horas de entrada e respectiva das saídas dos turnos poderão ser alterados, sempre respeitando a jornada diária de trabalho;

E) A autorização de trabalho aos domingos e feriados que trata este acordo se aplica a todos os integrantes da categoria aqui representados.

F) A remuneração mensal ou salário por hora pactuada pelo horário prevista no caput desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

G) Em caso de necessidade imperiosa, motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, fica a empresa autorizada a prorrogar a jornada de trabalho dentro dos limites legais.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

As partes instituem o regime de compensação de jornada de trabalho ("Banco de Horas"), com base no artigo 7º, XIII da Constituição Federal e artigo 59, §§ 2º e 3º da CLT (nova redação dada pela Lei 13.467/2017), nos seguintes termos:

- A) Banco de Horas consistirá na antecipação de horas de trabalho e/ou liberação de horário para reposição com trabalho oportunamente;
- B) A partir de 01 de maio de 2012, toda a jornada superior a 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observando o limite máximo de duas hora diária, praticados de segunda a Sábado, deverão ser compensadas na vigência do presente acordo, ou seja, pelo período de um ano;
- C) As horas laboradas nos feriados ou dias destinados ao descanso semanal (compensatório ou não), não serão objeto do "Banco de Horas", estando sujeitas ao pagamento como horas extraordinárias, na forma e com os adicionais estabelecidos na cláusula deste acordo;
- D) Das horas apuradas no mês – observando-se as disposições contidas na letras "B" e "C" desta cláusula, acima. – a empresa creditará todas no Banco de Horas, que poderão ser compensadas em folgas, dentro da vigência do presente acordo, ou seja, até 30/04/2022;
- E) No caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, as horas remetidas para o "Banco de Horas" serão compensadas quando do retorno do empregado ao serviço;
- F) As empresas, mensalmente, farão fechamento dos controles de jornada, fornecendo ao funcionário, na data do pagamento do salário, extrato informativo, contendo o número de horas que estão sendo remetidas, no respectivo mês, ao "Banco de Horas" para futura compensação, bem como o saldo credor ou devedor de horas;
- G) No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa da empresa, as horas que estiverem no "Banco de Horas" para serem compensadas, deverão ser quitadas quando da rescisão contratual, com o adicional convencionado na cláusula deste acordo;
- H) O empregado que pedir ou der causa a demissão, dentro do período de vigência do Banco de Horas e for devedor de horas de trabalho, sofrerá o desconto correspondente em suas verbas rescisórias, observando-se o limite fixado no § 5º, do artigo 477 da CLT;
- I) As partes deverão comunicar, com antecipação mínima de 1(um) dia, as folgas a serem gozadas para a compensação de horas. As compensações poderão ser diárias, semanais ou quinzenais, em regime de meio período, pontes de feriados e etc;
- J) O crédito de horas remetidas ao respectivo "Banco de Horas", limitar-se-á ao teto máximo de 220 (duzentos e vinte horas). Alcançado referido limite, o empregador obriga-se a conceder, imediatamente,

ao respectivo trabalhador a consequente folga compensatória, ou se melhor convir, indenizá-las, pagando-as como horas extraordinárias, na forma e com os adicionais estabelecidos na cláusula deste acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE DIAS OU HORAS

A) As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos e feriados, e fins de semana e carnaval e outros feriados municipais, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos. Compensação se dará dentro do período de vigência do acordo.

B) Na ocorrência de feriado incidir no sábado já compensado durante a semana anterior, a empresa poderá, alternativamente, reduzir e alterar a jornada de trabalho ao horário normal, conceder folga compensatória ou pagar o excedente como hora extra, nos termos do presente Acordo. Ocorrendo feriado na segunda a sexta-feira, não haverá desconto das horas que deixam de ser compensadas. No caso da alteração de jornada as horas excedidas dentro do limite legal de banco de horas deverão ser compensadas dentro do período de vigência do acordo.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MARCAÇÃO DE PONTO - HORÁRIO DE REFEIÇÃO

As Empresas ficam autorizadas a manter o sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho atualmente adotado, bem como a utilizar outros meios tecnológicos existentes ou que vierem a ser desenvolvidos (Portaria 373, de 25.02.11, do Ministério do Trabalho).

Parágrafo Primeiro: Não serão admitidas:

- a) restrições à marcação de ponto pelos empregados;
- b) exigência de autorização prévia dos gestores para marcação de sobrejornada;
- c) eliminação dos dados registrados pelos empregados.

Parágrafo Segundo: O sistema eletrônico alternativo deverá possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo Terceiro: A empresa fica autorizada a reduzir o tempo de gozo do intervalo intrajornada diário, para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias, respeitando o limite mínimo de 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada, que não será computado na jornada diária de trabalho, possibilitando a sua pré-anotação, sem a necessidade de qualquer outra autorização, conforme disposto no inciso III do art. 611-A da CLT.

Parágrafo Quarto: Caso a empresa opte pela redução do horário intrajornada, o tempo reduzido será pago como hora extraordinária, como o acréscimo legal previsto neste instrumento coletivo.

Parágrafo Quinto: A quantidade de horas de intervalo para descanso será de acordo com a escala de trabalho do colaborador, respeitando o artigo 71 da CLT.

d) Em decorrência da empresa utilizar o sistema de registro eletrônico de ponto devidamente homologado, fica acordado a dispensa da assinatura diária ou mensal dos empregados nos cartões de ponto, ficando reconhecida a sua autenticidade para todos os efeitos legais, ficando garantido ao empregado da categoria o direito de ser esclarecido sobre eventuais dúvidas. A empresa entregará aos funcionários, mensalmente, um demonstrativo dos registros diários efetuados no mês para conferência.

Descanso Semanal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO(DSR)

O desconto do descanso semanal remunerado, em caso de faltas, será procedido de forma proporcional, correspondente a 1/5 ou 1/6 do respectivo valor do DSR, por falta de trabalho, em função de a jornada semanal ser de 5 ou 6 dias respectivamente.

Faltas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FALTAS E HORAS ABONADAS

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- A) até 03 (três) dias consecutivos, em caso do falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, ascendente, descendente, irmã ou irmãos;
- B) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- C) até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- D) até 01 (um) dia, para internação, e 01 (um) dia para alta médica de filho dependente economicamente do empregado, esposa ou companheira, desde que coincidente com o horário de trabalho;
- E) um dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da empresa;
- F) um dia útil, para alistamento militar;
- G) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- H) as empresas que não possuam posto bancário nas suas dependências, abonarão as horas necessárias, mediante comprovação posterior, até no máximo de 1/2 (meio) período, para o empregado receber o Imposto de Renda, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- I) por cinco dias corridos, quando do nascimento de filho (a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento;
- J) até 24 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho (a) menor de 14 (quatorze) anos ao médico, excetuando-se esse limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

K) um dia, para cada vez que houver doação voluntária de sangue pelo empregado, respeitado o limite anual de 04 (quatro) doações;

L) a empresa se obriga a não descontar, o dia e o repouso remunerado, e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade de obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas horas);

M) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado;

N) o Trabalhador deverá entregar ao seu superior direto os atestados médicos e odontológicos previstos neste artigo, em até 24 horas de ocorrência do afastamento e no máximo 48 horas. Os funcionários afastados antes do retorno ao trabalho deverão comparecer ao Ambulatório Médico para passar por exames de retorno ao trabalho.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Se o empregador quiser valer do trabalho em turno ininterrupto de revezamento, previsto no artigo 7º XIV da Constituição Federal, poderá utilizar de 03 turnos de 8 horas, ininterruptos de revezamento, ou de 02 turnos de 10 horas, de revezamento, pagará aos funcionários que por ventura trabalhem neste regime, as 8 primeiras horas efetivamente trabalhadas como horas normais e as horas que excederem serão remuneradas com acréscimos estabelecidos neste acordo coletivo.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

A) Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, que hoje se encontrar, desde que matriculado em estabelecimento de ensino cursando o primeiro grau, segundo grau, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa, por escrito, dentro de 30 (trinta) dias a partir do início da vigência deste acordo ou matrícula;

B) Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações à empresa, por escrito, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

- a) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com o DSR (Descanso Semanal Remunerado), feriados ou dias já compensados, bem como, sábados, quando este dia não for considerado útil.
- b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados.
- c) A concessão das férias será comunicada por escrito ao empregado, com antecedência de 30 dias, cabendo a esse assinar a respectiva notificação.
- d) O empregado que retornar do período de férias, e for dispensado sem justa causa, antes de decorridos 15 dias, fará jus ao pagamento de um salário nominal. Não podendo haver coincidência com o aviso prévio trabalhado.
- e) Os empregados que não optarem pela antecipação de 50% do 13º salário, de acordo com a legislação vigente, poderão fazê-lo na ocasião da comunicação prevista no item "c".
- f) Em decorrência de problemas técnicos, econômicos ou financeiros, objetivando evitar dispensa de empregados, as empresas poderão, comunicando o sindicato dos trabalhadores, concederem férias coletivas, inclusive com pagamento do respectivo abono pecuniário, mediante entendimento direto com seus empregados com antecedência de 15 dias, desde que as referidas férias atinjam ao menos uma sessão completa. Quando as férias ultrapassarem 20 dias, o empregado poderá optar pelo abono pecuniário legal, até o limite do seu direito de férias.
- g) Quando as férias abrangerem os dias 25/12 e 01/01, serão estes excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares, sendo acrescidos um ou dois dias de descanso, conforme o caso, ao final do período de férias.
- h) Será garantido ao empregado, com menos de um ano de trabalho na empresa, que solicite demissão, o recebimento proporcional da correspondente remuneração das férias, acrescido do terço legal.
- i) Fica autorizado a concessão de férias proporcionais, ainda que não vencido o período aquisitivo.
- j) Independentemente da idade, função e sexo, as férias poderão ser usufruídas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INCIDÊNCIAS SOBRE FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13º salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável calculada com base nos valores pagos nos últimos 12 meses, atualizados mediante aplicação dos correspondentes reajustamentos salariais da categoria.

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, com mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 60 (sessenta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade, a partir da comprovação respectiva da determinação judicial de guarda; caso haja o cancelamento judicial desta, a licença ficará automaticamente cancelada.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIREITO DE RECUSA AO TRABALHO POR RISCO GRAVE OU IMINENTE

Quando o trabalhador, no exercício de sua função, entender que sua vida ou integridade física se encontra em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando imediatamente tal fato ao seu superior e ao setor de segurança, higiene e medicina do trabalho da empresa, cabendo a este investigar eventuais condições inseguras e comunicar o fato à CIPA.

O retorno à operação se dará após a liberação do posto de trabalho pelo referido setor, que a comunicará de imediato à CIPA.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida, trimestralmente, à análise bacteriológica, devendo o resultado ser afixado no quadro de avisos da empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE RISCOS AMBIENTAIS

As empresas deixarão (em suas dependências) à disposição da entidade sindical de trabalhadores representativa da categoria, uma cópia do respectivo programa de Prevenção de Riscos Ambientais.

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

- A) As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores;
- B) Os membros da CIPA terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e segurança do trabalho;
- C) Os treinamentos dos empregados contra incêndio serão ministrados periodicamente no horário normal de trabalho. Quando necessário ministrar esses treinamentos fora da jornada de trabalho, as horas despendidas para tanto, serão remuneradas como extraordinárias, nos termos da respectiva cláusula deste acordo;
- D) Nos termos da Lei (Norma Regulamentadora – 5) o membro da CIPA designado, deverá investigar ou acompanhar a investigação feita pelos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho da empresa, imediatamente após receber a comunicação da chefia do setor onde ocorreu o acidente.

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EPI, UNIFORMES E ABSORVENTES HIGIÊNICOS

- A) Quando indispensável à prestação de serviços, ou quando exigidos pela empresa, esta fornecerá aos empregados, gratuitamente, EPI (Equipamento de Proteção Individual) adequação ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, inclusive óculos de segurança com grau conforme receita médica, devendo os mesmos empregados, utilizá-los, observados pela empresa e pelos empregados, respectivamente, os itens 6.2 e 6.3 da Norma Regulamentadora (NR.06), aprovada pela Portaria-MTb-3.214/78.
- B) Antes do efetivo exercício das atribuições, do empregado de produção, a empresa procederá ao seu treinamento com Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessário ao exercício de suas atribuições, bem como lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.
- C) As empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, deverão manter, nas enfermarias ou caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos, para ocorrências emergências.
- D) Caso o empregado considere o EPI desconfortável ou caso não possua condições de ser utilizado, este fato deverá ser comunicado à CIPA e/ou ao departamento de Segurança do Trabalho, para a substituição imediata do EPI e outras providências necessárias.
- E) Antes da realização de qualquer tarefa ou operação sujeita a riscos profissionais e que implique em utilização de EPI ou EPC, o empregado receberá instrução específica quanto aos métodos de trabalho seguros, a natureza e efeitos dos riscos profissionais inerentes à atividade a desempenhar, bem como quanto ao uso correto da proteção e demais meios de prevenção imprescindíveis à manutenção da incolumidade física dos empregados nos termos da Norma Regulamentadora nº 26 (NR-26), aprovada pela portaria MTb 3.214/78, inclusive os itens 26.6.5 e 26.6.6.
- F) Quando a empresa, ou função na atividade produtiva fabril, ou na atividade principal, exigir que os empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, para a prestação de serviços, a empresa deverá fornecê-los gratuitamente.

G) A higienização do uniforme é de exclusiva responsabilidade dos empregados, salvo nas hipóteses em forem necessários procedimentos ou produtos diferenciados dos normalmente utilizados para a higienização das vestimentas pessoais comuns.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As eleições para a CIPA serão precedidas de convocação escrita por parte da empresa, com antecedência de 60 dias da data do pleito, fixando data, local e horário para a sua realização, que se dará 30 (trinta) dias antes do término do mandato, considerando-se todos os trabalhadores candidatos naturais. As inscrições dos candidatos far-se-ão dos 15º ao 6º dia antecedentes à data do pleito, mediante protocolo. Dessa convocação será comunicado expressamente por escrito a entidade sindical representativa dos trabalhadores da respectiva categoria no prazo de 48 horas à contar da data efetiva que abriu o processo eleitoral.

Todo processo eleitoral a respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o serviço de segurança em medicina do trabalho da empresa.

Na cédula eleitoral constarão o nome e o setor do trabalhador inscrito, bem como o seu apelido, desde que indicado pelo próprio trabalhador.

No prazo de 15 dias após a realização das eleições, será o Sindicato dos Trabalhadores comunicado do resultado, por escrito indicando-se a data do pleito, da posse, e os nomes dos eleitos, especificando-se os efetivos e os suplentes.

Para preparar a reunião mensal da CIPA, os membros efetivos dos representantes dos empregados terão livres as duas horas que precederem a mencionada reunião, em local que para tal fim deverá ser providenciado pela empresa, quando já deverão ter recebido cópia da ata da reunião anterior.

Até que seja promulgada a Lei Complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregados eleitos titulares e/ou suplentes para as CIPAs, desde que o registro de sua candidatura até 01 (um) ano após o final de seu mandato (artigo 10, II "a" das Disposições Transitórias da lei Maior).

Recomenda-se que, na SIPAT, sejam incluídos os temas "AIDS", "Meio-Ambiente" e "Recursos Hídricos" e "Covid-19".

Exames Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos a exames médicos e laboratoriais periódicos previstos na legislação, assim outros exames complementares que se mostrarem para o desempenho de suas funções.

O empregado será informado do resultado dos exames médicos, por escrito, observados os preceitos da ética médica.

O não comparecimento dos funcionários na data marcada para realização dos exames periódicos, serão objeto de sanções administrativas, desde que notificado por escrito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONVÊNIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas que mantêm convênios de assistência médica, hospitalar ou odontológica, permitirão que os empregados que assim o desejarem, possam declinar expressamente, do direito de seu uso para si ou seus dependentes:

- A) Caso o empregado queira reingressar nos planos contratados pelas empresas, deverá se submeter, para o gozo do benefício, às condições contratuais constantes dos mesmos planos em vigência, inclusive sobre os respectivos períodos de carências, salvo no caso de mudança de convênio, por iniciativa da empresa;
- B) Durante a vigência do contrato de trabalho, em caso de afastamento para a Previdência Social por auxílio-doença profissional, bem como nos casos de licença maternidade, as empresas que proporcionarem assistência médica, hospitalar ou odontológica aos seus funcionários, se comprometem a manter o benefício pelo prazo máximo de até 36 (trinta e seis) meses; se o afastamento para a Previdência Social se der em decorrência de acidente de trabalho, o benefício aludido será mantido até a aposentadoria definitiva do funcionário;
- C) Em ambos os casos, exceto para afastamentos decorrentes de acidente de trabalho, havendo a coparticipação dos empregados nos planos de assistência médica, hospitalar e/ou odontológica concedidos pela empresa, o empregado permanecerá exclusivamente responsável pelos valores de sua coparticipação, inclusive de exames.
- D) Caso o afastamento venha a ser superior a 1 (um) ano, exceto o decorrente de acidente de trabalho, e não tendo o empregado completo e/ou saldo de salário para custear os valores de coparticipação por eventual utilização dos planos de assistência, poderá a empregadora suspender a utilização de tais planos.
- E) Em caso de afastamento previdenciário, salvo o decorrente de acidente de trabalho, os planos de assistência ficarão disponíveis aos dependentes do empregado pelo prazo de 90 (noventa) dias, sendo que após esse prazo será suspenso até o retorno do empregado às suas atividades.
- F) Será garantido ao empregado demitido e a seus dependentes previdenciários a utilização do convênio de assistência médica e hospitalar até a data de fechamento, ou seja, limitado até dia 30 de cada mês.
- G) Durante o tratamento médico decorrente de acidente do trabalho, a empresa fornecerá, gratuitamente, ao acidentado, medicamento prescrito pelo médico encarregado daquele tratamento;
- H) Os empregados das empresas que possuam assistência médica ou hospitalar, própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente da empresa as reclamações atinentes àquele serviço, colaborando para sua eficiência.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a Portaria MPAS-3.291, de 20/02/84.

As empresas que possuam serviços de assistência médica ou odontológica ou em regime de convênio com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), ou não, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, expedidos em caso de emergência.

As empresas que não possuam serviços de assistência médica ou odontológica, ou convênio com o INAMPS, reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos sob a responsabilidade do mesmo Sindicato ou dos órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde, independentemente de ocorrência de uma situação de emergência.

Profissionais de Saúde e Segurança

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

As empresas utilizarão os técnicos especializados em segurança e medicina do trabalho, definidos na NR-4, aprovada pela Portaria do MTb 3.214/78, e alterações posteriores, no exercício de outras atividades, durante o horário da sua atuação nos Serviços Especializados em Engenharia e em Medicina do Trabalho.

As empresas deverão fornecer a relação dos nomes e especialização dos referidos profissionais a CIPA e à Secretaria do Trabalho.

Acompanhamento de Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas que não mantêm convênio com o INAMPS, a este ficam obrigadas a comunicar qualquer acidente de trabalho, com afastamento, no prazo máximo de até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência.

Em caso de atraso na comunicação, as empresas arcarão com os eventuais prejuízos que o empregado possa vir a sofrer em decorrência desse fato.

Deverão as empresas, ainda no mesmo prazo, enviar cópias de todas as CATs (Comunicações de Acidentes de Trabalho) aos membros efetivos da CIPA.

Ficam ressalvadas condições eventualmente mais favoráveis previstas e lei.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - RELATÓRIO ANUAL

As empresas deixarão (em suas dependências) à disposição da entidade sindical de trabalhadores representativa da categoria, uma cópia do relatório anual previsto na NR. 7, (aprovado pela portaria 3.214), sub-itens 7.4.6.1, 7.7.6.1 e 7.4.6.3, quadro III, que dispõe sobre o Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional (P.C.M.S.O.).

Primeiros Socorros

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

Para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, aos sábados, domingos e feriados, as empresas se obrigam a manter e proporcionar permanente serviços de primeiros socorros, a nível ambulatorial, assim como em manter e disponibilizar, imediatos meios de transporte, quando necessários a prestação de primeiros socorros em casos que demandem atendimentos de profissional médico, propriamente dito.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Máquinas e equipamentos em geral deverão dispor de mecanismos de proteção conforme determinação da fabricante e, na forma da lei.

As máquinas que operam com movimentos repetitivos e cortantes deverão dispor de placas de aviso sobre os riscos e prevenção, em local e dimensões visíveis.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado nos seguintes prazos:

- a) Máximo de 03 (três) dia úteis, contados da data da solicitação, nos casos de obtenção de benefício por auxílio-doença;
- b) Máximo de 08 (oito) dias úteis, contados da data da solicitação, de aposentadoria e abono de permanência em serviço;
- c) Para fins de obtenção de aposentadoria especial, a empresa observará após o pedido do empregado, para a entrega do formulário específico, exigido pelo INSS, os seguintes prazo:
 - 1) 15 dias, em se tratando de empregados; e
 - 2) 15 dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 5 anos; 30 dias nos demais casos; e no ato da homologação, quando do encerramento da atividade da empresa;
- d) A empresa deverá fornecer ao empregado, gratuitamente e contrarrecibo no ato da homologação ou do pagamento das verbas rescisórias:
 - 1) Cópia autêntica do Perfil Profissiográfico.

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - DIRIGENTES SINDICAIS

Os dias em que os diretores dos Sindicatos ou Federação, limitados aos números máximos de 3 (três) por empresa, permanecerem afastados da empresa, exercendo atividades sindicais, comunicadas prévia e verbalmente e comprovadas posteriormente mediante ofício da entidade Sindical, serão remuneradas e não serão considerados para desconto do DSR (Descanso Semanal Remunerado), bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do artigo 130 da C.L.T., até o limite de 20 ausências remuneradas, havendo cumulatividade de cargo de Diretor nas duas entidades, o limite acima será ampliado para 30 ausências remuneradas, no total durante a vigência deste acordo, por diretor, ressalvadas eventuais condições mais favoráveis já existentes.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

Publicações, avisos, convocações e outras matérias, tendentes a manter o empregado atualizado em relação aos assuntos sindicais do seu interesse, serão obrigatoriamente afixados em quadro de avisos, situado em local visível e de fácil acesso, desde que previamente acordados, entre o sindicato e a administração da empresa.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - ADMITIDOS, DEDITOS E DISPENSADOS

Fornecimento à entidade sindical de informações sobre o número de empregados existentes, admitidos, demitidos e dispensados no mês em cada unidade produtiva, abrangidos pela classe deste Sindicato.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

a) As partes acordam que será descontado em folha de pagamento dos empregados vinculados a esta Categoria profissional, as contribuições e condições estabelecidas em Ata regular de Assembleia, mediante a entrega de cópia da Ficha de Filiação, assinada com a respectiva autorização expressa, que deverá ser entregue ao Sindicato à empresa no departamento de recursos humanos.

Fica definido que os descontos das contribuições mensais terão um teto máximo de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

b) Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicato dos Trabalhadores, dentro do prazo de 3 (três) dias após o pagamento dos respectivos salários, as contribuições associativas mensais, incorrerá em multa de valor correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do montante não recolhido, acrescido de juros de 1% (um por cento) por mês de atraso, revertida a favor da entidade sindical.

e) O recolhimento-deverá ser efetuado diretamente, em um único canal bancário que vier a ser indicado pelo no Sindicato dos Trabalhadores, e de sua titularidade. podendo ser por meio de boleto ou depósito bancário, como também por qualquer modalidade de transferência eletrônica (TED, DOC ou PIX).

d) As empresas fornecerão no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de recolhimento, à entidade sindical dos trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, devendo ser observa este as disposições da Lei Geral de Proteção de Dados, que visa garantir a privacidade e proteção de Dados Pessoais, uma relação contendo os nomes e valores da contribuição.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - NORMAS LEGAIS E CONSTITUCIONAIS

A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

a) O presente Acordo Coletivo de Trabalho tem como fundamento legal e jurídico as disposições da Lei nº 13.467/17, notadamente, mas não se limitando ao artigo 611-A da CLT, onde o negociado tem prevalência sobre o legislado.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO

As partes comprometem-se a cumprir o presente Acordo em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Multa de 4% (quatro por cento) do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, revertendo a favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - DA SESMT E SESTR

Ao empregador que manter atividade agrícola e industrial, no mesmo espaço físico, poderá constituir SESMT ou SESTR considerando o numero de empregados conforme NR 31, item 31.6.10.

CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - ASSINATURAS E REGISTRO DO ACORDO COLETIVO

Assim, por estarem justos e previamente convencionados, firmam a presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que será levada à registro no Sistema Mediador do M.T.E. e protocolada pelo sistema SEI-ME, para registro e arquivamento, produzindo efeitos a partir do mês de Maio de 2022, inclusive; ficando revogadas as disposições anteriores.

JOSE ROBERTO DUARTE DA SILVEIRA

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TRANSPORTES RODOVIARIOS DE JALES E REGIAO

MARCELO FERNANDES DE OLIVEIRA:08555957877
877

Assinado de forma digital por MARCELO FERNANDES DE OLIVEIRA:08555957877
Dados: 2023.06.23 14:44:42 -03'00'

MARCELO FERNANDES DE OLIVEIRA

Procurador

VALE DO PARANA S/A - ALCOOL E ACUCAR

GASTAO DE SOUZA MESQUITA:53106520868
0868

Assinado de forma digital por GASTAO DE SOUZA MESQUITA:53106520868
Dados: 2023.06.23 14:45:08 -03'00'

GASTAO DE SOUZA MESQUITA

Diretor

VALE DO PARANA S/A - ALCOOL E ACUCAR

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)