

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000629/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/03/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR007593/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.203853/2024-42
DATA DO PROTOCOLO: 08/03/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRAB NA IND DA ENERGIA ELET DE NITEROI, CNPJ n. 30.130.769/0001-95, neste ato representado(a) por seu Membro da Junta Governativa, Sr(a). EDUARDO DOS SANTOS MACHADO;

E

LANDIS+GYR EQUIPAMENTOS DE MEDICAO LTDA, CNPJ n. 58.900.754/0011-50, neste ato representado(a) por seu Outro, Sr(a). VANDERLEI GARBELINI;

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 março de 2024 a 28 de fevereiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º 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 trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica, seja nas áreas de geração, transmissão, distribuição, manutenção, obras, construção, pesquisa e comercialização vinculadas ao setor de energia elétrica e energética, empresas de eletrificação rural e autoprodutor que desempenhem suas atividades no atendimento da finalidade das empresas do setor de energia elétrica e energética, com abrangência territorial em Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Bom Jardim/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Cantagalo/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Petrópolis/RJ, Porto Real/RJ, Rio Bonito/RJ, São Fidélis/RJ, São Gonçalo/RJ, São João de Meriti/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, Saquarema/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ e Teresópolis/RJ.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de 01 de março de 2024 será garantido aos empregados admitidos pela empresa, o salário normativo de 2.070,53 (dois mil setenta reais e cinquenta e três centavos) ou R\$ 9,41 (nove reais e quarenta e um centavos) por hora, será reajustado, **em 01/03/2024, pelo INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)[1].**

Parágrafo Primeiro: O piso salarial dessa Cláusula, será reajustado, em **01/03/2025**, pelo percentual integral do INPC acumulado no período de **março de 2024 a fevereiro de 2025, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)**, limitado ao percentual de 5% (cinco por cento)[2].

Parágrafo Segundo: A todo Empregado admitido pela empresa é obrigatório respeitar o piso salarial constante nesta Cláusula.

Parágrafo Terceiro: Os aprendizes em treinamento interno na empresa terão o seu salário fixado no valor hora do salário-mínimo, por hora trabalhada, sendo excluídos de aplicação do salário normativo previsto nesta cláusula.

Parágrafo Quarto: Se efetivados na empresa após a conclusão do aprendizado e inexistindo vaga na função para a qual recebeu treinamento, o mesmo poderá ser aproveitado em função compatível, percebendo o menor salário dessa função. Ocorrendo a existência dessas vagas elas serão preferencialmente dirigidas a eles.

[1] EXPLICAÇÃO:

- se o INPC do período de março de 2023 a fevereiro de 2024 for, por exemplo, de 3%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 4%.
- se o INPC do período de março de 2023 a fevereiro de 2024 for, por exemplo, de 4,1%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 5,1%.

[2] EXPLICAÇÃO:

- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for, por exemplo, de 3%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 4%.
- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for, por exemplo, de 4,1%, haverá aplicação de ganho real de 0,9%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 5%.
- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for maior que 5% não haverá aplicação de ganho real e será concedido reajuste do INPC integral.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL



REAJUSTE 2024

I - O reajuste do salário é feito por faixa salarial e estabelece-se que para o ano de 2024 a faixa salarial será o valor de R\$ 8.432,67 (oito mil quatrocentos e trinta e dois reais e sessenta e sete centavos) reajustado em 01/03/2024 **pelo INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)[1]**.

II - Os salários vigentes em 28/02/2024, até o valor limite estabelecido no item "I" desta cláusula (R\$ 8.432,67 reajustado em 01/03/2024 **pelo INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1%**), serão reajustados, a partir de 01/03/2024, no percentual integral do **INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)[1]**.

III - O salário nominal base de fevereiro de 2024, superior ao valor estabelecido no item "I" desta cláusula (R\$ 8.432,67 reajustado em 01/03/2024 **pelo INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1%**), será reajustado, a partir de 01/03/2024, em valor fixo que corresponderá à aplicação do valor acumulado do **INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)[1]** sobre o valor da faixa salarial devidamente corrigida na forma do item "I" desta cláusula.

IV - A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março 2023, quando não existir paradigma, será feita obedecendo-se ao estabelecido no item "II" acima, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contado da data da admissão.

REAJUSTE 2025

V – Para a data base de 1º de março de 2025 fixa-se que a faixa salarial será o valor resultante do item "I" retro (com a correção lá prevista), corrigido pelo INPC acumulado no período de **março de 2024 a fevereiro de 2025, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)**, limitado ao percentual de 5% (cinco por cento) **[2]**.

VI - Os salários vigentes em 28/02/2025, até o valor limite estabelecido no item "V" desta cláusula (com as devidas correções constantes dos itens "I" e "V" retro), serão reajustados a partir de 01/03/2025, no

percentual integral do INPC acumulado no período de **março de 2024 a fevereiro de 2025**, acrescido de **ganho real de 1% (um por cento)**, limitado ao percentual de 5% (cinco por cento)[2].

VII - O salário nominal base de fevereiro de 2024, superior ao valor estabelecido no item "V" desta Cláusula será reajustado, a partir de 01/03/2025, em valor fixo que corresponderá à aplicação do percentual integral acumulado do INPC acumulado no período de **março de 2024 a fevereiro de 2025**, acrescido de **ganho real de 1% (um por cento)**, limitado ao percentual de 5% (cinco por cento)[2] sobre o valor da faixa salarial devidamente corrigida na forma do item "V" desta Cláusula.

VIII - A recomposição salarial dos empregados admitidos a partir de março 2024, quando não existir paradigma, será feita obedecendo-se ao estabelecido no item "VI" acima, a razão de 1/12 (um doze avos) ao mês, contado da data da admissão.

[1] **EXPLICAÇÃO:**

- se o INPC do período de março de 2023 a fevereiro de 2024 for, por exemplo, de 3%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 4%.
- se o INPC do período de março de 2023 a fevereiro de 2024 for, por exemplo, de 4,1%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 5,1%.

[2] **EXPLICAÇÃO:**

- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for, por exemplo, de 3%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 4%.
- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for, por exemplo, de 4,1%, haverá aplicação de ganho real de 0,9%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 5%.
- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for maior que 5% não haverá aplicação de ganho real e será concedido reajuste do INPC integral.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

I – Se a empresa não efetuar o pagamento do salário ou do adiantamento salarial em moeda corrente deverá proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição. Ficam excluídas desta obrigação, se a empresa efetuar o pagamento em conta corrente bancária com possibilidade de saque com cartão eletrônico.

II – Se a empresa conceder adiantamento salarial quinzenal deverá mantê-lo nas mesmas condições da sua concessão.

Parágrafo Primeiro: Se a empresa for impossibilitada de manter o adiantamento salarial (vale), deverá entrar em contato com o STIEEN, a fim de com este pactuar nova modalidade de pagamento.

III – No caso de ocorrência inequívoca de diferença de salário na folha de pagamento em prejuízo do empregado, a empresa se obriga a efetuar o pagamento da respectiva diferença, no prazo de 3 (três) dias úteis, a partir da data da constatação da diferença. No caso de constatação de pagamento indevido ao empregado este também restituirá a importância recebida a maior no mesmo prazo.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa fornecerá comprovantes de pagamento de salário a seus empregados, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento a ser efetuado na conta vinculada do FGTS.

Parágrafo Único: Se a empresa disponibilizar a obtenção do comprovante de pagamento de salários por meio eletrônico ficam dispensadas de fornecê-lo por meio físico.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

Para os efeitos do artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos em lei, a empresa poderá efetuar descontos mensais na folha de pagamento do Empregado, e desde que autorizados por este, os referentes à mensalidade de associação, convênios, empréstimos de qualquer natureza, planos médicos-odontológicos, convênios com farmácias, óticas, supermercados e congêneres, dentre outros, firmados perante a empresa ou o Sindicato Profissional.

Parágrafo Primeiro: Uma vez autorizado o desconto por escrito, individual ou coletivamente, não mais poderá o empregado pleitear a devolução dos mesmos.

Parágrafo Segundo: Fica ressalvado o direito do Empregado reconsiderar, no primeiro dia útil do mês e por escrito, a autorização anteriormente firmada, desde que não tenha débitos pendentes.

Parágrafo Terceiro: No caso de convênios firmados com o Sindicato Profissional a empresa deverá proceder o recolhimento ao SITEEN das importâncias descontadas dos empregados até 5 (cinco) dias úteis da data do efetivo pagamento da Folha de Pagamento.

Parágrafo Quarto: A empresa que não efetuar o pagamento no prazo acima referido deverá corrigir os valores em 0,067% (zero vírgula sessenta e sete por cento) por dia de atraso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÕES

Salvo os reajustes salariais decorrentes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, mérito, adequação em PCS, transferência de cargo, alteração de função, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado e aumento real concedido a esse título, serão compensados todos os demais reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios da seguinte forma:

a) Para o reajuste salarial previsto no item "II" da Cláusula Quarta serão compensados aqueles concedidos no período de 01.03.2023 a 28.02.2024;

b) Para o reajuste salarial previsto no item "VI" da Cláusula Quarta serão compensados aqueles concedidos no período de 01.03.2024 a 28.02.2025.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO COMISSIONADO

Garante-se ao empregado que recebe remuneração composta exclusivamente a base de comissões, o piso salarial da categoria previsto nesta convenção, quando estas comissões não atingirem o valor do piso salarial.

Parágrafo Único: Para efeito de cálculo da média salarial do comissionado ao pagamento do 13º salário e férias, serão utilizadas as comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto perceberá o salário do substituído.

Parágrafo Único: A substituição superior a 60 (sessenta) dias deixará de ser eventual, passando o substituto a ser efetivado na função do substituído, exceto quando o substituído estiver sob amparo da

Previdência Social.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal. As horas extras que excederem a 10 semanais, contadas a partir de segunda feira, serão remuneradas, na parte que exceder, com acréscimo de 90% (noventa por cento) calculado sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Primeiro: As horas extras realizadas em dia destinado a repouso semanal remunerado (domingos) e/ou em feriados e/ou em dias pontes compensadas, até o limite de 8 (oito) horas diárias, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), sem prejuízo do recebimento do próprio dia, a que o empregado já fizera jus, enquanto os excedentes serão pagos com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento).

Parágrafo Segundo: As horas extras realizadas em sábados compensados serão remuneradas com adicional previstos no *Caput* desta Cláusula.

Parágrafo Terceiro: A realização de horas extras em sábados, e dias pontes compensados não descaracterizará o regime de compensação de jornada adotado pela empresa conforme estabelecido nos itens I, II e III da Cláusula Décima Nona desta CCT e no § Único do artigo 59-B da CLT.

Parágrafo Quarto: As horas extras realizadas com obediência às normas aqui estabelecidas implicam no inteiro cumprimento das exigências estabelecidas no caput do artigo 59 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00m e 05h00m será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) e em contrapartida a fixação da hora noturna em 60 minutos, seja para labor, seja para cálculo.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO POR APOSENTADORIA

O empregado com mais de 5 (cinco) e até 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa que solicitar demissão em decorrência de sua aposentadoria definitiva, terá assegurado, em rescisão, um abono de 1,5 (um e meio) salário nominal base. Aos empregados com mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa o abono será de 2 (dois) salários nominais base.

Parágrafo Primeiro: Fica excluído do pagamento do abono previsto nesta cláusula, se a empresa mantiver às suas expensas planos de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, cujo benefício, comprovadamente, seja igual ou superior aos valores mencionados nesta Cláusula.

Parágrafo Segundo: O abono previsto nesta cláusula não integra a remuneração do empregado e nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

Se na empresa trabalhar pelo menos 30 (trinta) empregadas do sexo feminino com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no §2º do artigo 389 da CLT ou reembolsar diretamente à Empregada, mensalmente, as despesas comprovadas relacionadas com a guarda, vigilância e assistência, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de **R\$ 339,00 (trezentos e trinta e nove reais)** por filho (legítimo ou legalmente adotado) pelo período do nascimento até 05 (cinco) anos.

Parágrafo Primeiro:

1. O valor constante do *Caput* desta Cláusula será reajustado a partir de **01/03/2024 pelo INPC integral acumulado no período de março de 2023 a fevereiro de 2024, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)**.
2. O valor constante do item “1” deste Parágrafo será reajustado a partir de **01/03/2025** pelo percentual integral do INPC acumulado no período de **março de 2024 a fevereiro de 2025, acrescido de ganho real de 1% (um por cento)**, limitado ao percentual de 5% (cinco por cento)[2].

Parágrafo Segundo: Este auxílio será extensivo:

1. Obrigatoriamente aos filhos portadores de necessidades especiais, de qualquer idade;
2. Desde que respeitados os critérios de elegibilidade constante no *Caput* desta Cláusula é facultado à Empresa optar, de maneira voluntária, por estender referido auxílio aos empregados Pais. O auxílio será devido apenas mediante apresentação de recibo pelo beneficiário. E, se Pai e Mãe trabalharem na mesma Empresa somente um deles terá direito ao auxílio de que trata este item.

Parágrafo Terceiro: Estão excluídas do cumprimento desta cláusula se a empresa tiver condições mais favoráveis.

Parágrafo Quarto: A concessão da vantagem contida nesta cláusula está em conformidade com os incisos XXV e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, e, atende, também, ao disposto nos §§ 1º e 2º do Artigo 389 da CLT e à Portaria nº 671, do Ministério do Trabalho e Previdência (DOU de 11.11.2021). O reembolso aqui previsto atende, também, os requisitos exigidos pelo Regulamento da Previdência Social (Decreto Lei nº 3.048, de 06.05.99, na redação dada pelo Decreto 3265, de 29.11.99) em seu artigo 214, parágrafo 9º, incisos XXIII e XXIV e alterações posteriores, motivo pelo qual referido valor não integrará, para nenhum efeito, o salário do(a) empregado(a).

[2] EXPLICAÇÃO:

- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for, por exemplo, de 3%, haverá aplicação de ganho real de 1%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 4%.
- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for, por exemplo, de 4,1%, haverá aplicação de ganho real de 0,9%, sendo, portanto, o percentual de reajuste de 5%.
- se o INPC do período de março de 2024 a fevereiro de 2025 for maior que 5% não haverá aplicação de ganho real e será concedido reajuste do INPC integral.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO DE INFORTÚNIO

I. No caso de falecimento ou invalidez permanente total do empregado, que receba até 10 (dez) vezes o salário-mínimo nacional, como salário nominal base, a empresa pagará a título de indenização, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 2 (dois) salários nominais base.

I.1. Se o falecimento ou invalidez permanente total tiver sido ocasionado por acidente de trabalho a indenização a ser paga será de 3 (três) salários nominais (base).

II. Em caso de falecimento ou invalidez permanente total do empregado que perceba salário nominal acima de 10 (dez) salários-mínimos nacional a indenização de que trata o caput da cláusula será de 1 (um) salário nominal base.

II.1. Se o falecimento ou invalidez permanente total tiver sido ocasionado por acidente de trabalho a indenização a ser paga será de 2 (dois) salários nominais base.

III. A empresa que assim o desejar poderá fazer substituir esta obrigação por seguro de vida equivalente, cujo custeio deverá ser de sua responsabilidade.

IV. Na hipótese de a Empresa contratar seguro de vida em condições superiores as estabelecidas nesta cláusula, poderão fazê-lo pelo sistema de coparticipação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TESTE ADMISSIONAL

a) A realização de testes práticos pós admissão não poderá ultrapassar a 01 (um) dia e deverá ocorrer com o Empregado devidamente registrado no E-social.

b) Se a empresa possuir refeitório próprio fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em teste, desde que coincida com o horário de refeição.

c) Em caso de contratação o tempo de dispêndio no teste operacional será remunerado.

d) No caso de admissão de mulheres a empresa não solicitará ou realizará testes de laqueadura.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SALÁRIO ADMISSÃO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho foi rescindido sob qualquer condição, igual ao salário ao menor salário pago na função sem considerar as vantagens pessoais.

Parágrafo Único: Não se incluem na garantia do item anterior as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL

I - Aa empresa anotarà na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados suas corretas funções de acordo com a legislação e técnicas em vigor. As alterações na Carteira Profissional posteriores ao registro do empregado poderão ser substituídas por um relatório demonstrativo destas anotações, autenticadas pelo empregador ou seu representante legal, a ser entregue ao empregado quando por este solicitado.

II - A promoção e aumento salarial dela decorrente deverão ser anotadas na CTPS do empregado, não sendo compensável ou dedutível.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

1. Será vedada a utilização do contrato de experiência, quando da readmissão de empregado para exercer a mesma função.

2. Quando houver promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, o período de experiência à nova função não poderá exceder a 60 (sessenta) dias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado, obrigatoriamente, por escrito, contra recibo do empregado, esclarecendo se o empregado deve, ou não, trabalhar no período.

Parágrafo Primeiro: Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar a sua atividade profissional durante o Aviso Prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa fazendo, no entanto, jus à remuneração do Aviso.

Parágrafo Segundo: O empregado que, no curso do Aviso Prévio trabalhado, dado por iniciativa da empresa, solicitar, por escrito, a dispensa do cumprimento do aviso, e comprovar ter obtido novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento do trabalho e anotação da respectiva baixa em sua CTPS, no prazo de quarenta e oito horas. Neste caso a empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Terceiro: A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso. Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período.

Parágrafo Quarto: Aos empregados com 45 anos de idade ou mais e com 10 ou mais anos de serviço à mesma empresa, fica garantido além do Aviso Prévio uma indenização correspondente a mais 15 dias de salário, que deve ser paga em rescisão, sob a rubrica "indenização".

1. Em caso de rescisão por comum acordo, a indenização no Parágrafo Quarto desta Cláusula será devida pela metade.

Parágrafo Quinto: O Aviso Prévio trabalhado não poderá ter início no último dia útil da semana ou em véspera de feriados.

Parágrafo Sexto: O Aviso Prévio dado pela Empresa ao Empregado com a determinação de cumprimento acarretará o cumprimento, pelo Empregado, de apenas trinta dias, sendo o restante do período devido a título de aviso prévio por força da Lei 12.509/2011 pago, em rescisão contratual, como aviso prévio indenizado.

Parágrafo Sétimo: O plano de saúde ofertado pela Empresa ao Empregado será mantido nas mesmas condições durante todo o período do aviso prévio trabalhado e/ou indenizado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A empresa incorrerá em multa 0,067% (zero vírgula zero sessenta e sete por cento), do valor devido para hipótese de, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, não serem pagas as verbas decorrentes da rescisão a partir do dia legalmente exigível, multa esta que incidirá por dia de atraso e que reverterá em favor do empregado. No caso do empregado não comparecer para o recebimento do valor devido, a empresa comunicará o fato ao Sindicato Profissional, isentando-se, em consequência, da referida pena pecuniária.

Parágrafo Primeiro: No caso de alegação de cometimento de falta grave, ensejadora de justa causa, incluem-se na obrigatoriedade estabelecida no "Caput", apenas as verbas tidas como incontroversas (salário, férias vencidas, etc.).

Parágrafo Segundo: Se a empresa optar pela homologação no sindicato o envio de toda a documentação referente a homologação deverá ser feito com antecedência mínima de 48 horas da data da homologação. Exceções poderão ser acertadas entre a empresa e o sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho por justa causa, a empresa deverá comunicar ao empregado, indicando por escrito, contra recibo passado pelo empregado, a falta grave cometida pelo mesmo. Havendo recusa do empregado em fornecer o recibo de comunicação à empresa será facultado supri-lo, mediante a assinatura de duas testemunhas.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIRO EMPREGO

A empresa envidará esforços para implementar as disposições contidas na Lei 10748, de 22 de outubro de 2003, estimulando o primeiro emprego para jovens.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTAGIÁRIO

A empresa sempre que possível, dará preferência à admissão de ex-estagiários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PAGAMENTO DO PIS

A empresa, quando possível, promoverão o pagamento do PIS aos seus empregados, no próprio local de trabalho. Em caso contrário a empresa oferecerá condições para que o empregado receba o PIS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NO EXTERIOR

Se a empresa prestar serviços fora do território nacional especificarão diretamente com seus empregados nos contratos de trabalho ou em aditamentos, as condições ajustadas, tais como remuneração, pagamento, despesas, visitas aos familiares, forma e horário de trabalho.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE EMPREGO

I - Garante-se a estabilidade provisória da empregada gestante até 150 (cento e cinquenta dias) dias após o parto, assegurando-lhe o direito de, em permanecendo no emprego, amamentar o seu filho, até o sexto mês de vida, gozando o descanso de 60 (sessenta) minutos, o qual será ajustado entre a empregada e a empresa de tal forma a atender as necessidades da criança.

Parágrafo Primeiro: Recomenda-se à empresa propiciar à gestante condições de trabalho em local adequado que não lhe acarrete prejuízo físico.

Parágrafo Segundo: A estabilidade prevista no item I retro se estende de maneira idêntica a trabalhadora que adotar ou obtiver a guarda judicial de crianças de até 12 (doze) anos.

II - Os empregados selecionados para prestar Serviço Militar Obrigatório, terão estabilidade provisória desde a convocação até 30 (trinta) dias após a dispensa pelo órgão das Forças Armadas. A empresa que desejar poderá reverter esta estabilidade antes da incorporação pela liberação do FGTS, mais um salário a título de indenização, além do aviso prévio indenizado. Não se aplica o disposto nesta cláusula os casos da rescisão de contrato de trabalho por justa causa, término de contrato a prazo determinado ou experiência e pedido de demissão.

III - Na hipótese de emprego simultâneo de marido e mulher na mesma empresa, em caso de dispensa sem justa causa, fica assegurado ao cônjuge remanescente o emprego ou salário por 90 (noventa) dias.

Parágrafo Único: Na hipótese de despedida simultânea, sem justa causa, dos dois empregados (cônjuges) fica garantido o pagamento da indenização do item III desta cláusula, calculada com base no salário do cônjuge com maior remuneração.

IV – Aos empregados que, comprovadamente, manifestem, por escrito, na vigência do seu contrato de trabalho, a condição de estarem há menos de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria nas regras previstas nos artigos 15, 16, 17, 19, 20, 21 e 22 da EC nº 103/2019^[1], e que conte com um mínimo de 8 (oito) anos na empresa, fica assegurado o emprego ou o salário durante o período que falta para se aposentar.

Parágrafo Primeiro: Será computado no cálculo do tempo de contribuição para fins de estabilidade, o tempo relativo à atividade rural (exercida em regime de economia familiar), o período de atividade especial convertido em tempo comum, bem como o período laborado na condição de pessoa com deficiência, desde que devidamente comprovados.

Parágrafo Segundo: A comprovação do tempo de serviço, em quaisquer das hipóteses antes tratadas (item IV e Parágrafo Primeiro) deverá ser feita exclusivamente por documento oficial (Previdência Social) relativamente aos respectivos vínculos.

Parágrafo Terceiro: A garantia referida nesta cláusula abrange exclusivamente aqueles 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, seja integral, seja nas regras de transição, e somente poderá ser exercida uma única vez. Adquirido o direito sem que o empregado a tenha requerido fica extinta essa garantia convencional.

Parágrafo Quarto: Em caso de o empregador optar pelo salário, ou seja, indenizar o período de estabilidade, este deverá arcar com o recolhimento do INSS do período indenizado.

Parágrafo Quinto: Aos empregados que apresentarem a manifestação prevista no *Caput* do item IV desta Cláusula **após comunicação de demissão e até a data limite da projeção do aviso prévio**, será devido somente o pagamento das contribuições para previdência na forma de contribuinte **facultativo** pelo período que faltar para a aquisição da aposentadoria, com base na última remuneração do empregado, tendo em vista que esta modalidade não impedirá o empregado dispensado da fruição do seguro-desemprego.

Parágrafo Sexto: Não fará jus à garantia prevista nesta cláusula o empregado dispensado por justa causa.

Parágrafo Sétimo: Em caso de rescisão por comum acordo, a indenização descrita no item “IV” do Parágrafo Quarto desta Cláusula será devida pela metade.

[1] https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A empresa poderá estabelecer, por meio de acordo coletivo de trabalho, em sua totalidade ou em setores específicos, em qualquer tempo, dentro da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, flexibilização da jornada de trabalho visando manter o fluxo de atividades, através de um sistema de débito e crédito de horas, formando um banco de horas na forma e limites do § 2º, artigo 59, da CLT.

Parágrafo Único: Se a empresa optar pela utilização do mecanismo no “*Caput*” desta cláusula deverão convocar o Sindicato Profissional para participarem da negociação para fixação das regras relativas à

flexibilização da jornada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

I – Se a empresa optar pelo regime de compensação da jornada de trabalho, a jornada poderá ser da seguinte forma:

a) Extinção completa do trabalho aos sábados: as horas de trabalho correspondente aos sábados serão compensadas no decurso da semana de segunda-feira a sexta-feira, com acréscimo de até no máximo, 2 (duas) horas diárias, de maneira que nesses dias sejam completadas as horas semanais conveniadas, respeitados os intervalos de Lei;

b) Extinção parcial do trabalho aos sábados: as horas correspondentes a redução do trabalho aos sábados, serão da mesma forma compensadas pela prorrogação da jornada de segunda-feira a sexta-feira, observadas as condições gerais básicas referidas no item anterior.

Parágrafo Primeiro: Competirá a cada empresa, de comum acordo com seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação, objetivando a extinção total ou parcial do expediente aos sábados. Dentro das normas aqui estabelecidas com a manifestação expressa de comum acordo antes referido, com comunicação prévia ao sindicato profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias, tem-se como cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades.

Parágrafo Segundo: Quando o feriado coincidir com sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá reduzir a jornada diária de trabalho subtraindo os minutos relativos à compensação ou pagar o excedente da semana como horas extraordinárias, ou ainda incluir estas horas no sistema vigente de compensação anual de dias pontes, contanto haja comunicação prévia com antecedência mínima de 10 (dez) dias.

II – A empresa poderá estabelecer programas de compensação de dias úteis intercalados entre feriados e fins de semana, de sorte que possam os empregados ter período de descansos mais prolongados, inclusive nos dias de carnaval, com comunicação prévia ao sindicato profissional e antecedência mínima de 10 (dez) dias.

III – A empresa poderá firmar acordos com os seus empregados em sua totalidade ou em setores específicos, relativamente a horários especiais de trabalho, tendo em vista manter o processo de produção, evitando assim a interrupção nas áreas em que por motivo de ordem técnica não seja possível a parada das máquinas e/ou equipamentos, com comunicação prévia ao Sindicato Profissional.

IV - Não serão computados como horas efetivas de trabalho, todos e quaisquer intervalos, atualmente concedidos e incluídos na jornada de trabalho. Ficam mantidas as condições mais favoráveis que estejam sendo praticado na empresa.

V – Recomenda–à empresa, sempre que possível, que os horários normais regulares de entradas e saídas da jornada de trabalho, sejam coincidentes com o horário de transporte coletivo colocado à disposição dos mesmos pelo poder público.

VI - As interrupções durante a jornada de trabalho, não previstas em lei e por responsabilidade da empresa, salvo caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

VII – O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

VIII – A empresa que adotar o sistema eletrônico de controle de jornada, ficará dispensada de disponibilizar meios para a emissão (impressão) do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador, desde que observadas as disposições da alínea “d” do inciso “V” do artigo 1º e do artigo 80 da Portaria/MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021.

IX - **PONTO ELETRÔNICO**, Conforme o que dispõem os artigos 72 a 92-A da Portaria MTP nº 671 de 08 de novembro de 2021 com alterações trazidas pela Portaria MTP nº 1.486, de 3 de junho de 2022 e Portaria MTP nº 4.198, de 19 de dezembro de 2022 que regulamentam disposições relativas à legislação trabalhista,

à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho, fica estabelecido que a Empresa poderá utilizar sistemas alternativos de controle de jornada bastando para tanto firmar acordo coletivo com o Sindicato Obreiro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AUSENCIAS LEGAIS

a) O empregado que contrair matrimônio terá direito a licença remunerada de 3 (três) dias úteis consecutivos contados, a critério do empregado, a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior, pré-avisado a empresa, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias e mediante apresentação da competente Certidão de Casamento (que deve ocorrer em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da lavratura da certidão).

a.1.) Sábado, quando compensado, não será considerado como dia útil, interrompendo-se, portanto, a contagem dos três dias constantes da alínea “a”.

b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 1 (um) dia em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação (que deve ocorrer em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da lavratura da certidão), ficando a critério do Empregado se a ausência se dará no dia do falecimento ou no dia do sepultamento.

c) No caso de internamento do cônjuge ou companheiro (a), coincidente com a jornada de trabalho, ou de filho menor quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado, não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, apresentada a posterior comprovação;

d) No caso de ausência do empregado motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais pessoais, mediante posterior comprovação (que deve ocorrer em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da lavratura da certidão e/ou declaração), a falta não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, férias e 13º salário.

d.1.) Não se aplicará esta alínea quando o documento puder ser obtido em dia não útil.

e) Além da disposição constante do inciso XI do artigo 473 da CLT (1 dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica), a ausência da empregada mãe ou do empregado pai para acompanhar o filho menor de 12 (doze) anos ao médico, devidamente comprovada por atestado e/ou declaração médica (que deve ser apresentado pelo Empregado para a Empresa em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da emissão do atestado), não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário.

f) Além da disposição constante do inciso XI do artigo 473 da CLT (1 dia por ano para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica), a ausência da empregada mãe ou do empregado pai para acompanhar o filho portador de necessidades especiais ao médico, devidamente comprovada por atestado e/ou declaração médica (que deve ser apresentado pelo Empregado para a Empresa em prazo máximo de até cinco dias úteis a contar da emissão do atestado), será considerado como ausência justificada o tempo utilizado para este fim e no máximo de 6 (seis) vezes ao ano.

g) Em caso de morte de ascendente e/ou descendente, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 3 (três) dias úteis consecutivos a partir da data do acontecimento, sem prejuízo de salário, desde que pré-avisada a empresa e mediante posterior comprovação.

g.1) Sábado, quando compensado, não será considerado como dia útil, interrompendo-se, portanto, a contagem dos três dias constantes da alínea “g”.

h) Os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas, repouso semanal remunerado, durante intervalos intra e entrejornada, salvo para os Empregados que laboram no turno noturno que poderão realizar os exames em período de intervalos entrejornada.

h.1.) Caso os exames sejam realizados fora do horário de trabalho do Empregado, este período deverá ser pago como hora extra com os adicionais previstos na Cláusula Décima Oitava desta Convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOME OFFICE

A empresa poderá alterar o regime de trabalho presencial para o trabalho em regime denominado "home office", bem como determinar o retorno do empregado ao regime de trabalho exclusivamente presencial, desde que haja comunicação formal ao Empregado com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

Parágrafo Primeiro: Para fins do disposto neste instrumento, considera-se trabalho na modalidade de "home office" a prestação de serviços à distância.

a) Em razão da natureza da prestação dos serviços, realizada à distância, fica facultada à Empresa a implantação de sistema de controle de jornada.

Parágrafo Segundo: A empresa que instituir o regime de trabalho na modalidade de "home office" deverá fazê-lo, preferencialmente, mediante a implementação de uma política interna que disponha sobre a forma e as condições em que se dará referida prestação e que defina, sempre que possível, as responsabilidades do empregado e do empregador, inclusive no regime híbrido.

Parágrafo Terceiro: O empregador procurará instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho quando da prestação de serviços na modalidade de "home office", tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, bem como ajustar formalmente com o empregado o fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho no regime "home office".

Parágrafo Quarto: Fica permitida a adoção do regime de "home office" para aprendizes, nos termos do disposto nesta Cláusula, devendo ser garantida a supervisão das atividades à distância e o treinamento telepresencial, respectivamente.

Parágrafo Quinto: Durante o período do regime de "home office" a empresa concederá auxílio alimentação (vale mercado) não poderá excluir e/ou reduzir o valor concedido.

a) Nos dias em que o empregado executar suas atividades sob o regime de "home office" a empresa estará dispensada do fornecimento do vale transporte.

Parágrafo Sexto: Não haverá distinção entre o trabalho realizado na Empresa e aquele realizado à distância.

a) Eventuais vantagens adicionais, de qualquer natureza, concedidos por liberalidade do Empregador, em razão do teletrabalho ou home office, não integrarão a remuneração do empregado e vigorarão tão somente enquanto o empregado estiver submetido a esse regime de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

I – O empregado poderá manifestar sua opção preferencial em relação ao período de gozo de férias individuais, quando da elaboração, pela empresa, da respectiva escala. A empresa na medida de suas possibilidades programará as férias de seus empregados segundo essa opção preferencial, permanecendo, entretanto, com as prerrogativas contidas no artigo 136 da CLT.

II – É vedado o início das férias individuais no período de dois dias que antecede feriado, dia de repouso semanal remunerado e dias compensados, salvo retorno de licenças ou afastamento de qualquer natureza.

II.1. No caso de férias coletivas se o feriado recair na quarta-feira fica autorizado o início das férias na segunda-feira da mesma semana, sem compensação do dia de feriado.

III – Os empregados com menos de 12 (doze) meses de contrato de trabalho que rescindirem, por demissão espontânea, o pacto laboral farão jus ao recebimento de férias proporcionais.

IV – No pagamento do abono pecuniário de férias, se houver, será considerado o terço constitucional de que trata o inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

IV.1. O abono pecuniário deve ser pago observando-se sua totalidade (10 dias), ou seja, não é permitido proporcionalizar o abono.

V – No caso de Férias Coletivas, os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro não serão considerados para efeito dos dias gozados.

VI – Quando do retorno das férias individuais, será garantido o emprego ou salário ao trabalhador pelo prazo de até 30 (trinta) dias, salvo despedida por justa causa.

VI.1. Caso ocorra a dispensa no período constante do *Caput* deste inciso fica obrigada a empresa a pagar ao Empregado indenização referente ao período de estabilidade (com os reflexos legais em 13º salário, férias + 1/3, FGTS).

VI.2. Caso as férias sejam partidas, o período da estabilidade constante do *Caput* deste inciso é proporcional ao período das férias usufruídas.

VII – Fica contratada a possibilidade de tripartição das férias individuais e/ou coletivas em três períodos de 10 (dez) dias, bem como facultar o pagamento do abono, na hipótese de férias coletivas com saldo inferior a 10 (dez) dias.

VII.1. Ocorrendo fruição de férias coletivas fica permitido que o período restante em favor do Empregado seja gozado por ele inclusive com abono pecuniário de dez dias, não havendo prejuízo se o saldo para fruição de férias for inferior a 10 dias.

VIII – Quando os dias **PONTE** compensados e/ou dias de feriados recaírem no período de gozo das férias, estas deverão ser prorrogadas pelo mesmo número de dias já compensados ou remunerados como horas extras com adicional de a 50%.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO

I -

a) A empresa fornecerá, gratuitamente, aos empregados uniformes, fardamentos, macacões e outras peças de vestimenta bem como equipamentos individuais de proteção e segurança, quando exigidos na prestação de serviços;

b) O empregado se obrigará ao uso devido, a manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou dano, desde que se comprove o caráter doloso. Extinto ou rescindido o contrato de trabalho deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes, que continuam de propriedade da empresa;

c) Quando do fornecimento do equipamento, a empresa instruirá seus empregados quanto ao uso adequado, manutenção e cuidados necessários;

d) Quando, no desempenho de suas funções, for exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança;

e) A empresa fornecerá sem qualquer ônus ao empregado, as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a prestação de serviços respectivos;

f) As ferramentas ou instrumentos de precisão serão reembolsados pelo empregado, na ocorrência de perda ou dano causado pelo uso indevido, ressalvado o desgaste normal das ferramentas.

II -

a) A empresa que utilizar mão-de-obra feminina, as enfermarias ou caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) A empresa fornecerá, gratuitamente, produtos adequados a higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado;

III -

a) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;

b) O EPI deverá ser fornecido gratuitamente, mediante prescrição médica, visando a sua melhor adaptação ao empregado.

IV – A empresa, sempre que possível, envidarão esforços no sentido de adotarem uma política interna de treinamento e aperfeiçoamento técnico que propiciem a efetiva atualização tecnológica dos empregados atingidos por esta Convenção.

V –

a) Recomenda- à empresa que o cardápio da refeição fornecida aos empregados, quando possível, seja o mesmo sem distinção entre empregados horistas e mensalistas;

b) Não terá natureza salarial, nem se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos a alimentação fornecida pelo empregador, de acordo com as normas estabelecidas pelo PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador – seja através de refeição subsidiada fornecida no local de trabalho e/ou tickets refeição;

c) Se a empresa fornecer ticket refeição e/ou vale-alimentação aos empregados concederão os tickets para afastamentos por Auxílio-Doença, Doença Profissional ou Acidente de Trabalho por até 60 (sessenta) dias a contar da data do afastamento.

VI – A água potável oferecida aos empregados deverá ser submetida semestralmente à análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

VII – Aos Empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e, ainda, na rotina de trabalho, deve ser garantido o treinamento adequado para a aprendizagem e readaptação às novas funções.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CIPA

I – A empresa, obrigada ao cumprimento da NR5-CIPA, convocarão eleições para as CIPAS, com 60 (Sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao STIEEN, nos primeiros 10 (dez) dias do período acima fixado.

II – De acordo com a NR 5, o edital deverá explicitar o endereço da unidade e o local para a inscrição dos candidatos que deverá ser realizada contrarrecibo. O edital deverá também explicitar o prazo de 15 (quinze) dias para inscrição dos candidatos, que ocorrerá do 25º (vigésimo quinto) ao 10º (décimo) dia em termos regressivos à eleição, que deve ocorrer no prazo mínimo de trinta dias antes do término do mandato da Cipa.

III – A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo o nome de todos os candidatos. A empresa setorizará, se for o caso, a inscrição e a eleição dos candidatos.

IV – Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração poderá ser coordenado pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, se este assim o quiser, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do

Trabalho da empresa, caso em que, os membros coordenadores da eleição e apuração não poderão participar da eleição.

V - Após a realização das eleições o seu resultado, com cópia da respectiva ata de posse, deverá ser enviado ao Sindicato Profissional no prazo de 10 (dez) dias úteis.

VI - O não cumprimento das normas acima dispostas, por parte da empresa, tornará nulo o processo eleitoral, devendo nova eleição ser realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

VII - O empregado representante dos empregados na CIPA, deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos no setor que o elegeu.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

I - As faltas ocorridas por motivo de doença poderão ser justificadas por atestados médicos fornecidos pela Previdência Social, qualquer instituição conveniada ou contratada pela empresa e pelos facultativos do sindicato profissional da categoria, com o carimbo do sindicato e a assinatura do médico. Os casos de urgência médica serão reconhecidos sempre.

II - Será fornecido o CID (Código internacional de doenças) desde que o paciente autorize.

III - O empregado será dispensado do trabalho, sem prejuízo do salário, no caso de quando de realização de exames admissional, periódicos, demissional e também quando houver necessidade de submeter-se a exames laboratoriais e consultas de rotina solicitadas pelo médico da empresa, pelo tempo necessário para a realização das consultas e/ou dos exames, mediante a respectiva comprovação posterior.

Parágrafo Único: O disposto no *Caput* desta Cláusula não se confunde com atestados fornecidos por médico assistente.

IV - A Empresa aceitará somente atestados médicos odontológicos nas hipóteses de intervenção cirúrgica, desde que o atestado descreva a necessidade e o período de afastamento. Referido atestado servirá como justificção de faltas ao emprego.

IV - A Empresa aceitará somente atestados médicos odontológicos nas hipóteses de intervenção cirúrgica, desde que o atestado descreva a necessidade e o período de afastamento. Referido atestado servirá como justificção de faltas ao emprego.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA

A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado e fornecê-lo obedecendo aos seguintes prazos máximos:

- a)** Para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;
- b)** Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c)** Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 (quinze) dias úteis.

Parágrafo Único: Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATENDIMENTO EMERGENCIAL

Se a empresa trabalhar no período noturno oferecerão condições de remoção, em caso de acidente de trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPLEMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

A empresa complementarará o valor do salário líquido no período de afastamento por doença, doença profissional ou acidente de trabalho, compreendido entre 16º e o 60º dia, em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário líquido, respeitando sempre para efeito de complementação, o limite máximo da contribuição previdenciária.

Parágrafo Primeiro: Para os empregados que não tenham direito a auxílio previdenciário por não terem ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará 70% (setenta por cento) do salário mensal entre o 16º e 60º dia, respeitando também o limite máximo de contribuição previdenciária.

Parágrafo Segundo: Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrer diferença a maior ou a menor deverá ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

Parágrafo Terceiro: Excluem-se os empregados afastados durante a vigência do contrato de experiência.

Parágrafo Quarto: O empregado que retornar do INSS em virtude de alta médica deste órgão estatal, mas que apresentou atestado médico e estiver aguardando recurso ou perícia, as faltas ao trabalho não poderão caracterizar abandono de emprego para a configuração de justa causa, desde que o empregado apresente o comprovante do recurso ou do pedido de perícia à empresa em até cinco dias após os prazos legais da previdência social.

Parágrafo Quinto: Durante todo o período de afastamento por auxílio doença (excluído o auxílio doença acidentário – código 91 e a aposentadoria por invalidez acidentária, situações em que a Empresa se obriga a manter o plano em qualquer condição) se a empresa conceder o benefício de plano de saúde ficam obrigadas a mantê-lo nas mesmas condições da contratualidade, ficando contudo o Trabalhador obrigado a continuar pagando sua cota parte (mensalidade e/ou coparticipação) durante todo o período de afastamento e, em não o fazendo, a Empresa poderá cancelar o plano de saúde após 90 (noventa) dias de inadimplemento pelo Trabalhador. Para tanto, quando o Empregado for aderente do plano de saúde deve a Empresa formalizar na ocasião do afastamento, a obrigação do Empregado do pagamento durante todo o período de afastamento, detalhando a forma que deve ocorrer o pagamento mensal à Empresa (datas e valores).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS

Recomenda-se à empresa, sempre que possível o seguinte:

- a)** O estabelecimento de convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados, ou;
- b)** O reembolso mediante adiantamento para desconto em duas parcelas dos medicamentos adquiridos com receita médica, cujo custo de aquisição ultrapasse de 20% do salário base do empregado, ou;
- c)** O estabelecimento de convênio com farmácia e drogarias, para descontos em folha de pagamento do mês seguinte ao da aquisição dos medicamentos, sempre que não for possível o parcelamento recomendado na letra “b”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL

Fica instituída a mensalidade sindical no valor de **R\$16,00** (dezesseis reais) e será descontada, mensalmente, na folha de pagamento dos empregados sindicalizados, em favor do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Niterói.

Parágrafo Primeiro: Assim a empresa efetuará desconto no valor constante no Caput desta Cláusula, em folha de pagamento do empregado associado, a título de mensalidade sindical, na forma do artigo 545 da CLT e artigos 5º e 8º da Constituição Federal, sendo que tal valor a empresa deverá repassar ao Sindicato Profissional até o décimo dia do mês subsequente ao mês do desconto, desde que previamente comprovada, pela entidade sindical, a condição de associado do empregado, fato que ocorrerá com a apresentação da Ficha de Associação com a respectiva autorização desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTÊNCIAL

Será descontada, em favor do Sindicato, uma taxa de Contribuição Assistencial de 1,5% (hum vírgula cinco por cento), em 3 (três) parcelas mensais e sucessivas de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) do salário base de todos os empregados não sindicalizados regidos por este ACT, e um desconto único de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) do salário base para os sindicalizados, no mês subsequente a assinatura deste Acordo, conforme trata o Art. 8º, Inciso IV, da CLT e fixada e/ou ratificada na Assembleia Geral, observadas as condições por ela estabelecida.

Parágrafo Primeiro: OPOSIÇÃO. É garantido o direito de oposição à contribuição assistencial que deverá ser realizado **obrigatoriamente de maneira PESSOAL E INDIVIDUAL pelo Empregado no período de 01 a 10/04/2024** por meio de Carta de Oposição acompanhada de cópia do RG e CPF e/ou CNH e comprovante de endereço e da seguinte forma:

- **peçoal e individualmente** na entidade sindical laboral, no endereço **Rua Visconde de Itaboraí, nº 213 – Centro – Niterói – RJ**

OU

- através de **envio de e-mail pessoal** para o endereço eletrônico **administrativo@stieen.com.br**;

OU

- através de **CARTA COM AR (AVISO DE RECEBIMENTO)** para o endereço **Rua Visconde de Itaboraí, nº 213 – Centro – Niterói – RJ – CEP 24030-092**;
- Não serão aceitas oposições coletivas devendo **obrigatoriamente** se observar:

- a) a carta de oposição deve ser **individual** por cada Empregado;
- b) não será aceito e-mail com envio de formulários que não o do próprio empregado;
- c) não será aceito envio de envelope pelo correio contendo carta de oposição diversa do remetente;
- d) não será recebido na sede do Sindicato carta de oposição enviada por terceiros.

1. É obrigação do EMPREGADO apresentar à empresa onde trabalha a comprovação de encaminhamento da oposição ao Seletroar da Carta de Oposição de modo que a Empresa não promova o desconto da contribuição assistencial.

Parágrafo segundo: Qualquer dúvida quanto aos procedimentos deverá ser tratada diretamente com o STIEEN.

Parágrafo terceiro: Para a data base do ano de 2025, aplicam-se os mesmos critérios previstos nesta Cláusula.

Parágrafo quarto: A empresa se compromete a enviar para o Sindicato a relação nominal dos trabalhadores com o respectivo valor descontado, bem como o comprovante de depósito referente à contribuição assistencial, até o 10º dia útil do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo quinto: O recolhimento será efetuado através de guias especiais ou instrução de recolhimento que serão enviadas pelo STIEEN, sob pena de incidência de multa idêntica à prevista no artigo 600 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICADOS DO SINDICATO

A empresa colocará à disposição, local apropriado e acessível aos empregados para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, os quais serão encaminhados ao setor competente da empresa.

Parágrafo Único: A empresa, quando solicitada, colocará local à disposição do sindicato da categoria para que seus funcionários, após expediente de trabalho, sejam comunicados sobre assuntos de interesse da classe.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS DIVERGÊNCIAS

As divergências na aplicação do presente Acordo serão solucionadas em primeira instância pelas diretorias das entidades convenientes. Na impossibilidade de solução de modo pactuado, as partes poderão recorrer aos órgãos competentes.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PENALIDADE

Fica instituída multa penal, por infração às disposições clausuladas neste Acordo, por empregado, no valor equivalente a 2% (dois por cento) do maior piso salarial, exclusivamente nas obrigações de fazer, a qual reverterá em favor do prejudicado.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO

Somente será possível a prorrogação deste instrumento caso isto seja de interesse dos signatários e após aprovação das respectivas assembleias gerais, na forma do Artigo 615, da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORO

Fica eleito o foro da sede do Sindicato Profissional, para dirimir conflitos oriundos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

}

**EDUARDO DOS SANTOS MACHADO
MEMBRO DA JUNTA GOVERNATIVA
SINDICATO DOS TRAB NA IND DA ENERGIA ELET DE NITEROI**

VANDERLEI GARBELINI
OUTRO
LANDIS+GYR EQUIPAMENTOS DE MEDICAO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA DE APROVAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE
TRABALHO

[Anexo \(PDF\)](#)

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