

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022 VLI - TERMINAL VLI PORTO FRANCO S/A

A **VLI – TERMINAL VLI PORTO FRANCO S/A**, empresa de sociedade anônima com estabelecimento, na cidade de Porto Franco – MA, na Rod BR 010, S/N B. Distrito Agroindustrial – CEP 65.970-000, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 41.164.426/0001-68, doravante designada apenas EMPRESA;

E, outro lado o:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS, inscrito no CNPJ (MF) sob o nº 12.510.954.0001-23, com sede na cidade de São Luís - MA, na rua Cândido Ribeiro, nº 324, CEP 65.015-090, Centro.

Neste ato representado pelos seus Diretores e doravante designados apenas SINDICATO.

No dia 01 de setembro de 2022, entre a EMPRESA e o SINDICATO restou justo e acertado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que abrange os trabalhadores, empregados da VLI Terminal Porto Franco S/A, representados por este SINDICATO referente à data base de 1º de setembro, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em assembleia Geral dos empregados da EMPRESA, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

REAJUSTE SALARIAL

A empresa reajustará os salários dos seus empregados, independente da categoria, o reajuste integral do INPC – compreendido entre setembro de 2021 a agosto de 2022, com ganho real de 5%. O reajuste será a partir de 01 de setembro de 2022.

1ª.PISO SALARIAL

Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 2.424,00 (dois mil quatrocentos e vinte e quatro reais).

PARAGRAFO PRIMEIRO: O Piso Salarial ora estabelecido será considerado como base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade

PARAGRAFO SEGUNDO: O piso salarial previsto nesta cláusula não se aplica aos estagiários, aprendizes e cargos em formação profissional pela empresa

PARAGRAFO TERCEIRO: Os cargos em formação profissional seguirão o piso nacional de salários (salário-mínimo nacional). A duração máxima do período de aprendizagem será de 12 (doze) meses e ao final, o empregado, acaso efetivado, será elegível ao piso salarial estabelecido no parágrafo segundo desta cláusula.

2ª.DATA DE PAGAMENTO

A Empresa efetuará o pagamento de seus empregados da seguinte forma:

- a) No dia 15 (quinze) de cada mês, será efetuado o adiantamento quinzenal, observado todos os demais critérios regulamentares para o processamento do mesmo;
- b) Até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido, será efetuado o pagamento complementar do mês.
- c) O empregado poderá optar por receber o adiantamento quinzenal ou não. Sendo que em caso não opte pelo adiantamento quinzenal receberá seus vencimentos mensais completos, conforme letra "b" acima.

3ª. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados será negociado diretamente com a entidade sindical representativa dos empregados, signatária do presente acordo, nos termos do artigo 2º, inciso II da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

PARAGRAFO ÚNICO: Em obediência à legislação acima citada, o Acordo Coletivo relativo ao Programa de Participação nos Lucros e Resultados é específico para este fim e, portanto, sua negociação não está vinculada ao período de vigência do presente ACT e nem à data-base aqui prevista.

4ª.ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo presente acordo coletivo, todos os empregados da VLI que exercem suas atividades dentro da base territorial dentro dos limites da lei.

PARAGRAFO ÚNICO: Aos empregados responsáveis pela gestão da companhia, ocupantes dos cargos de direção, gerencial e especialistas técnicos (com equivalência a gerentes), não se aplica a cláusula 1ª do presente Acordo Coletivo de Trabalho

BENEFÍCIOS - ALIMENTAÇÃO

5ª.ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá alimentação aos empregados com contrato de trabalho ativo, nos termos da Lei 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, que instituiu o PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT, e das disposições abaixo estabelecidas:

- a) A partir de 01 de setembro de 2022 a EMPRESA fornecerá mensalmente 22 (vinte e dois) tíquetes refeição, no valor de R\$ 30,70 (trinta reais e setenta centavos). A participação do empregado será de 5 % (cinco por cento) do custo de cada tíquete;
- b) Não serão fornecidos tíquetes refeição nos casos de gozo de férias e no caso de ausências não remuneradas (ausências legais);
- c) A critério da empresa, a mesma poderá optar em fornecer a refeição ao empregado em seu local de trabalho, ficando a mesma desobrigada do fornecimento dos tíquetes estipulados conforme letras "a" e "b", acima.
- d) A partir de 01/09/2022 a empresa fornecerá 13 (treze) créditos anuais, a serem creditados mensalmente, no valor de R\$ 828,00 (setecentos e vinte reais), em cartão eletrônico ou em tíquete, a título de cesta alimentação, durante a vigência deste acordo. O décimo terceiro crédito deverá ser efetuado até o dia 15 de dezembro.

e) O benefício da cesta alimentação não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituído pela Lei 6321/76.

f) A participação do empregado será de 5% (cinco por cento) do valor da cesta alimentação.

g) Para os empregados que vierem a ser admitidos na empresa e para os que se desligarem durante a vigência deste Acordo, será pago o valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados.

h) Por conta do prazo necessário à regularização do cadastro dos recém-admitidos junto as empresas fornecedoras de cesta alimentação fica acertado entre as partes que a empresa poderá conceder os créditos em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, excepcionalmente durante os 60 (sessenta) primeiros dias seguintes a admissão do empregado na empresa, sendo certo que tal montante não terá caráter salarial e sem prejuízo das demais determinações previstas nesta cláusula.

6ª. TIQUETE LANCHE

A EMPRESA fornecerá mensalmente 22 (vinte e dois) tíquete- lanche) por dia (exceto no período de férias do empregado), durante a vigência deste acordo coletivo, para todos os empregados que já recebem o tíquete em cartão alimentação, ou para os que hoje recebem lanche in natura fornecido pela empresa. O valor e fornecimento do tíquete lanche será definido conforme descrito abaixo:

- a) 0,50 (zero virgula cinquenta) vezes o valor do tíquete refeição, previsto na clausula **5ª ALIMENTAÇÃO, letra “a”**, do presente acordo coletivo, para aquisição do lanchenecessário aos dias trabalhados;
- b) O valor previsto na letra “a” desta clausula será acrescido de 0,05 (zero virgula zero cinco) vezes o valor do tíquete refeição, previsto na clausula **5ª ALIMENTAÇÃO letra “a”**, do presente acordo coletivo, para contemplar a aquisição do lanche necessário, quando a escala de trabalho do empregado exceder a 22 dias trabalhados no referido mês.
- c) O valor total do tíquete lanche corresponderá a 0,55 (zero virgula cinquenta e cinco) vezes o valor do tíquete refeição, previsto na clausula **5ª ALIMENTAÇÃO, letra “a”**.
- d) O tíquete lanche será fornecido somente nos casos em que o empregado não seja elegível ao recebimento do tíquete refeição citado na cláusula 5ª Alimentação ou a diária operacional.

ADICIONAIS

7ª. ADICIONAL NOTURNO

O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22:00 vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço

prestado no horário citado, um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7 '30" (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT, assim como eventual prorrogação das horas noturnas.

8ª. HORAS EXTRAS

No caso de extrapolação de jornadas em relação aos regimes de turno de trabalho, inclusive de revezamento, previstos no presente acordo coletivo, o pagamento das horas extras, será feito com os percentuais abaixo, sem prejuízo dos regimes de turno de trabalho pactuados e normatizados neste acordo:

- a) 50% (cinquenta por cento), para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 110% (cento e dez por cento), para as horas trabalhadas a partir da terceira;
- c) 120% (cento e vinte por cento), para as horas trabalhadas em dia de repouso semanal, feriado, ou dia que não seja expediente normal do empregado (sábado, para o pessoal de horário administrativo, ou dia de folga, para o pessoal em rodízio).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A prestação de horas extras habituais, previstas no caput e no parágrafo primeiro desta cláusula, não descaracteriza nenhum acordo de compensação de jornada ou banco de horas firmados neste instrumento

DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADAS DE TRABALHO

9ª. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A EMPRESA poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria supramencionada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:

- a) não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis;
- b) não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto;
- c) manterá uma central de dados, gerida pelo Departamento de Tecnologia da Informação da EMPRESA, que possibilitará consultas, extração eletrônica ou impressa de dados, com

identificação individual de cada empregado, para fins de fiscalização.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA assume o compromisso de assegurar ao Sindicato, com fim de permitir o acompanhamento do registro de frequência feito através do sistema alternativo de registro eletrônico de ponto, no prazo de 3 (três) dias úteis da solicitação, o espelho de ponto de um ou mais empregados administrativos ou operacionais sujeitos ao controle de jornada.

PARÁGRAFO QUARTO: EMPRESA adotará mecanismos para permitir que a consulta da jornada trabalhada possa ser feita individualmente pelos empregados e garantirá o fornecimento de cópia eletrônica e/ou impressa do espelho de ponto diretamente no portal de atendimento de RH.

PARÁGRAFO QUINTO: Também será disponibilizado ao empregado informação de registro de frequência que ocasione a alteração de sua remuneração.

PARÁGRAFO SEXTO: Ajustam as partes, ainda, que a abrangência do controle de frequência da EMPRESA está prevista em procedimentos internos da EMPRESA, estando isentos de controle de frequência os empregados que ocupam cargos de gestão e os que demandam formação de nível superior, pelo fato destas funções representarem cargos de confiança.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O alinhamento de estratégias entre empregados que ocupam cargo de gestão ou de confiança e outro empregado hierarquicamente superior não descaracteriza o poder de gerência previsto no art. 62, II, da CLT.

PARAGRAGO OITAVO: Não serão considerados como atraso ou minutos excedentes, aqueles compreendidos em até 15 minutos antes ou após o horário previsto para início ou fim da jornada. Caso seja ultrapassado o limite de 15 minutos, o empregado receberá integralmente como minutos excedentes ou terá seu desconto na integralidade, caso não haja compensação.

PARÁGRAFO NONO: Os intervalos para refeição ou descanso deverão ser realizados conforme a escala de trabalho do empregado, ficando desobrigado seus registros nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência, sendo que os intervalos de refeição serão pré-assinalados conforme artigo 74 CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A EMPRESA se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados, sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos à frequência registrada na folha do mês subsequente.

10ª. PONTO POR EXCEÇÃO

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa poderá adotar o registro de frequência por exceção, para todos os seus empregados, a que se refere o artigo 74 da CLT, facultada pela Portaria n.º 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE .

Parágrafo Primeiro – A Empresa manterá à disposição de todos os seus empregados abrangidos por esta cláusula, um sistema de registro manual ,mecânico ou eletrônico , de fácil manuseio e compreensão, visando possibilitar a inclusão, exclusão e consulta das

eventuais exceções de frequência, tais como, mas não se limitando, a horas extras, faltas, atrasos, saídas antecipadas e licenças. Caberá aos empregados procederem ao respectivo registro das citadas exceções de frequência, ficando as mesmas passíveis de apreciação pelo seu gestor imediato.

Parágrafo Segundo – O sistema de frequência irá gerar um espelho de ponto mensal para todos os empregados desta categoria, no qual constará seu regime de jornada de trabalho, com as exceções de registro de frequência apontadas pelo empregado ao longo do mês, bem como a hora de intervalo de refeição pré-assinalada conforme o artigo 74 CLT.

Parágrafo Terceiro – O empregado, ao verificar o demonstrativo mensal dos registros das exceções de frequência ou o seu contracheque terá o direito de discordar desses lançamentos, bastando, para isso, manifestar-se junto ao seu gestor imediato ou junto do seu RH local, para obter as respectivas correções dos lançamentos, se for o caso.

Parágrafo Quarto – A empresa disponibilizará ao empregado acesso ao sistema para consulta e/ou impressão dos seus registros de frequência mensal, de acordo com conveniência do empregado, ficando, a empresa dispensada de manter uma cópia do registro de frequência assinado. Desta forma o registro eletrônico de frequência disponibilizado, será considerado como registro formal de frequência do empregado.

11ª. PONTO ELETRÔNICO CATEGORIA C:

A EMPRESA, nos locais em que realizar a aferição da frequência através de sistema eletrônico, fornecerá aos empregados meios de acesso e/ou informações das ocorrências que ocasionarem alterações de sua remuneração, antes do fechamento da Folha de Pagamento.

A EMPRESA se compromete a rever, no menor prazo possível, qualquer discordância apontada pelo empregado no cômputo de sua jornada de trabalho, desde que comprovada pela EMPRESA a eventual inconsistência, visando processar os eventuais ajustes. A empresa registrará as atividades realizadas pelos maquinistas, trainees de maquinista de viagem e inspetores de tração, no sistema denominado Equipfer ou outro que vier a substituí-lo. As informações das atividades realizadas serão utilizadas para apuração dos adicionais vinculados ao registro de frequência do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa disponibilizará aos pelos maquinistas, trainees de maquinista de viagem e inspetores de tração, os recursos necessários para permitir o acompanhamento e fiscalização dos registros destas atividades, tais como:

- a) Acesso ao sistema através de senha individual e intransferível;
- b) Autorização de consulta aos registros de sua matrícula;
- c) Microcomputadores nas salas de vivência dos maquinistas.
- d) Treinamento eletrônico (online) das funcionalidades do sistema e sua forma de utilização;
- e) Não haverá limitação da quantidade de acessos das consultas realizadas no sistema.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os registros realizados pelo próprio empregado serão de sua responsabilidade, devendo refletir a verdade das atividades realizadas e estarão sujeitas a auditorias internas no sistema.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Mensalmente um relatório impresso das atividades realizadas

no sistema, onde o empregado fará a conferência dos seus dados constantes no documento.

a) Havendo discordância em relação às informações presentes no relatório caberá ao Supervisor juntamente com o empregado promover o acerto dos dados no sistema de forma a garantir a correta apuração dos eventos de frequência ao empregado.

b) A conferência dos registros deverá ser realizada pelo empregado antes da data de fechamento da frequência do período.

c) Uma vez submetido ao sistema de frequência os registros das atividades realizadas não mais serão mutáveis.

d) A empresa disponibilizará ao empregado acesso ao sistema para consultar e/ou imprimir seus registros de frequência mensal, de acordo com a sua conveniência, ficando, a empresa dispensada de manter uma cópia do registro assinado pelo empregado. Desta forma o registro eletrônico de frequência mensal disponibilizado para empregado, será considerado o registro formal de frequência para o maquinista em viagem.

e) A empresa se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados, sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos a frequência registrada na folha do mês subsequente.

12ª. ABERTURA DO PONTO – EMPREGADOS DA CATEGORIA C:

a) A EMPRESA, em todos os locais de descanso fora da sede, procederá à anotação da abertura do ponto dos empregados da Categoria C, até 02 (duas) horas depois do seu descanso regulamentar, independentemente da programação da viagem de retorno à sua sede de origem.

b) O tempo computado entre o início programado da viagem e a hora efetiva do início do retorno à sede será pago como horas de prontidão, mas que não integrarão a jornada de trabalho do empregado para nenhum efeito.

c) O regime de prontidão na sede não poderá exceder o limite de 06 (seis) horas em cada jornada. O regime de prontidão fora da sede não poderá exceder o limite de 12 (doze) horas em cada jornada.

d) A EMPRESA pagará aos empregados da categoria C, o tempo compreendido entre a hora programada para o início dos serviços e o horário de início efetivo destes mesmos serviços, como horas de sobreaviso, na razão de 1/3 (um terço) 10 do salário/hora normal, sempre quando for facultado ao empregado permanecer, durante este período, em sua residência.

e) As horas cujo pagamento são objeto desta cláusula não serão computadas na jornada efetivamente trabalhada para qualquer fim.

f) A EMPRESA não aplicará o sobreaviso fora da sede do empregado.

g) Quando a troca de equipagem do trem ocorrer fora da estação e o empregado for diretamente para a sua residência ou descanso, este deslocamento será pago como hora de passe.

DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA DE TRABALHO

13ª. JORNADA DE TRABALHO:

Fica mantida a jornada de 40 (quarenta) horas semanais em média, para os empregados representados pelo **SINDICATO**, durante o período de vigência do presente Acordo, para os empregados que trabalham em turno fixo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA, independentemente de negociação com o sindicato da categoria, poderá alterar a jornada de trabalho do empregado, desde que essa alteração não implique em aumento da carga horária.

14ª. TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS

A empresa se compromete a manter a prática de regime de turnos ininterruptos de revezamento em escala de 6 (seis) horas diárias de trabalho, nas áreas que esta opção for a mais adequada do ponto de vista operacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A carga horária a ser considerada para todos os efeitos legais será de 36 (trinta e seis) horas semanais, mesmo que a escala eventualmente adotada pela empresa tenha duração semanal inferior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica facultado à empresa, neste caso, exigir do empregado o cumprimento das horas que completem o período de 36 (trinta e seis) horas, computando-se:

- a) O tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho, vice-versa; e
- b) O tempo despendido em treinamentos ou reuniões eventuais.
- c) Na hipótese de se utilizar a compensação prevista no item b desta cláusula, fica fixado a limitação de um máximo de duas horas por mês e mesmo assim estas horas serão pagas aos empregados como horas normais, isso é sem acréscimo.
- d) Ao cômputo ora estabelecido fica admitida a compensação conforme banco de horas vigente.
- e) A empresa se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados, sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos a frequência registrada na folha do mês subsequente.
- f) Nestas escalas, cuja natureza dos serviços exige a realização de atividades que devem ser exercidas aos domingos, a empresa garantirá conforme a Portaria MTPS nº 417/66 que a cada período máximo de sete semanas de trabalho, a folga semanal do empregado deverá coincidir com o domingo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os treinamentos e reuniões eventuais não poderão ser programados em escalas antecipadas de trabalho e somente ocorrerão quando necessário.

PARÁGRAFO QUARTO: O empregado que, por estrita necessidade momentânea do serviço, não puder usufruir o seu descanso legal (art. 71, § 1º da CLT), sem ter o tempo do intervalo gozado ou compensado na duração normal da jornada, receberá o correspondente tempo do intervalo consumido em serviço.

PARÁGRAFO QUINTO: As regras definidas nesta Cláusula têm aplicação genérica, não obrigam as partes à adoção do sistema de turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas, mas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pela EMPRESA nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada.

15ª.TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

A EMPRESA observará, para as atividades enquadradas no regime constitucional de turnos ininterruptos de revezamento, jornadas de trabalho de 8 (oito) horas (com uma média de 42 horas semanais), observadas as seguintes disposições.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão consideradas como extraordinárias as horas efetivamente trabalhadas excedentes a 8 horas diárias, conforme artigo 59 da CLT, sendo remuneradas ou compensadas conforme previsão das cláusulas 8ª Horas extras e 28ª Banco de Horas do presente acordo coletivo.

PARAGRAFO SEGUNDO: As ocorrências de horas extras além do previsto no artigo 59 da CLT, poderão ocorrer com base no artigo 61 da CLT, tais como catástrofes, avarias operacionais, fatores climáticos como queda de barreiras, chuvas que afetem a segurança operacional, atos de terceiros que possam comprometer ou comprometam a segurança dos empregados e da operação e interferências de fatores climáticos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nas escalas de turnos ininterruptos os intervalos para repouso ou alimentação devem ser concedidos entre a 4ª e 6ª hora, ficando desobrigado o seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência. Os referidos intervalos serão pré-assinalados, conforme artigo 74 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: A prorrogação da jornada efetiva de trabalho, conforme parágrafo primeiro, não descaracteriza o regime de turnos ininterruptos de revezamento, sendo apenas devido o pagamento de horas extraordinárias acompanhadas dos adicionais previstos na Cláusula Horas Extras, quando estas não forem compensadas, conforme previsto na Cláusula Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA, pagará aos empregados em turnos ininterruptos adicional de 18% incidente sobre o salário base do empregado, a título de compensação pela jornada exercida e todas suas atividades extras remuneradas.

PARÁGRAFO SEXTO: Nas escalas cuja natureza dos serviços exija a realização de atividades aos domingos, a EMPRESA garantirá, conforme Portaria MTPS nº 417/66, que a cada período máximo de sete semanas de trabalho a folga semanal coincida com o domingo.

PARÁGRAFO SÉTIMA: A EMPRESA se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos à frequência pagos na folha do mês subsequente.

16ª: JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO TURNO 2X2 - ESCALA DE COMPENSAÇÃO

De acordo com a necessidade operacional, a empresa poderá adotar o modelo de escala, com compensação de horas mensais, de maneira que, o trabalho diário excedente, ou seja, aquele praticado entre a 8ª (oitava) e 12ª (décima segunda) hora, ficará plenamente compensado e quitado através das horas de folgas suplementares previstas nesta escala de 11 (onze) horas diárias de trabalho com 01:15 (uma hora e quinze minutos) de intervalo diário para refeição descanso, não sendo computado na jornada de trabalho, e nada podendo ser reclamado a título de horas extras quando o trabalho for praticado dentro dos limites estabelecidos a seguir:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O turno será fixo sendo 11(onze) horas de trabalho no modelo 2x2, composto por 2 (dois) dias seguidos de trabalho sem alteração de horário, seguidos de uma compensação e uma folga. A compensação das horas laboradas a partir da 8ª (oitava) hora de trabalho dos 2 (dois) dias do ciclo da escala será no 3º (terceiro) dia da Jornada, no 4º (quarto) dia será a folga, completando assim a escala 2x2;

PARÁGRAFO SEGUNDO: Este modelo de escala não poderá ser adotada para os Maquinistas, Trainees de Maquinistas de Viagem e Inspetores de Tração, quando em viagem. Exceto quando programada na escala mensal.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os empregados elegíveis, a presente cláusula, será fornecido pela empresa tíquetes refeição conforme as regras previstas na cláusula ALIMENTAÇÃO, deste Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO QUARTO: Aos empregados abrangidos por esta cláusula será pago um adicional de turno mensal de 18% (dezoito por cento) incidente sobre o salário-base do empregado, e tudo que houver de natureza salarial, a título de compensação em razão da jornada acima estipulada.

PARAGRAFO QUINTO: Serão permitidas mudanças de turnos na escala 2x2 de forma que sejam possibilitados, ajustes relacionados a férias e demais necessidades que atendam os interesses dos empregados e da empresa. Estas mudanças de turnos não poderão ocorrer em período contínuo inferior a 90 (noventa) dias e não configurarão para todos os efeitos em turno ininterrupto de revezamento.

17ª. DESLOCAMENTOS

A EMPRESA se compromete a pagar para os empregados da via permanente e eletroeletrônica, sujeitos a constantes deslocamentos ao longo da Estrada de Ferro da Ferrovia Norte Sul, como hora extra, o tempo de retorno contado do encerramento do trabalho dentro dos limites da turma até o pátio, obedecendo aos adicionais de horas extras definidos no Acordo Coletivo de Trabalho Geral e observado o disposto no PARÁGRAFO SEGUNDO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A EMPRESA se compromete em analisar, em conjunto com o SINDICATO, a aplicação do PARÁGRAFO PRIMEIRO para novas situações eventualmente similares, o que poderá ser feito através de Termo Aditivo ao presente Acordo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A condição referida no CAPUT, não será aplicada, quando o tempo total computado (horas trabalhadas mais horas de retorno) for igual ou inferior à jornada diária.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A EMPRESA poderá deslocar pessoal da eletroeletrônica e via permanente para local diverso da sua sede em finais de semana observando os seguintes critérios:

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o deslocamento ocorrer fora da jornada normal do empregado este será remunerado como hora normal sem acréscimo de adicionais, havendo ou não acionamentos para execução de trabalhos, não havendo acumulação deste pagamento com o previsto no PARÁGRAFO SEXTO.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso a atividade para a qual o empregado tenha sido convocado durante o deslocamento se encerre antes da conclusão deste, as horas restantes do deslocamento voltarão a ser registrada como horas extras deverão ser tratadas conforme regra estabelecida para banco de horas.

PARAGRAFO SEXTO: Caso o empregado venha ser convocado para executar tarefas quando do deslocamento previsto no PARÁGRAFO QUARTO ou após a sua conclusão e desde que dentro do interstício imediatamente posterior, fica garantido o lançamento mínimo de 03 (três) horas extraordinárias, no banco de horas, caso a duração do trabalho efetivo seja inferior a esse número, caso não haja a compensação destas horas, os 14 pagamentos serão realizados com os adicionais de horas extras definidos neste presente instrumento.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O empregado somente poderá realizar o deslocamento previsto nesta cláusula uma vez por mês, e não poderá ter mais de um sobreaviso no mês em sua sede. Nenhum empregado poderá ter mais que 02 (dois) finais de semana comprometidos com deslocamento ou sobreaviso.

18ª JORNADA NORMAL DA EQUIPAGEM DE TRENS – TURNO DE 8 HORAS

Considerando que as Jornadas de Trabalho da Categoria C, Maquinista, Trainee de Maquinista de Viagem e Inspetor, quando em viagem, possuem características especiais por estarem enquadrados conforme art. 239 da CLT, e diversos fatores nela interferem, não se confundindo com as demais categorias, os signatários do presente acordo ajustam jornadas de 8 horas e 44 horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A duração acima estipulada poderá ocorrer também em turnos ininterruptos de revezamento, conforme programação de escalas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados abrangidos pelo caput e parágrafo primeiro, fica desde já autorizada a prorrogação de jornadas nos termos do artigo 239 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A prorrogação da jornada efetiva de trabalho, conforme parágrafo segundo, não descaracteriza o regime de turnos ininterruptos de revezamento, aplicando-se ao caso as demais regras das cláusula de 9ª horas extras e de 29ª banco de horas, previstas no presente termo, quando ausente regra específica nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando em turnos ininterruptos de revezamento, a EMPRESA pagará aos Maquinistas, Trainees de maquinistas de Viagem e Inspetores, quando em viagem, um adicional de 18% (dezoito por cento) incidente sobre o salário-base do

empregado.

PARÁGRAFO QUINTO: Nas jornadas de trabalho da categoria C, Maquinista, Trainee de Maquinista de Viagem e Inspetor, quando em viagem, enquadrados conforme art. 239 da CLT, os intervalos para descanso e/ou alimentação serão computados e remunerados como efetivo trabalho, não sendo devido qualquer pagamento suplementar em razão da supressão deste intervalo, sendo assegurado o direito de realização de horário de refeição (sem efetivo trabalho) dentro da cabine da locomotiva em um período de 30 minutos. Fica desobrigado seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência.

PARÁGRAFO SEXTO: Nas escalas cuja natureza dos serviços exija a realização de atividades aos domingos, a EMPRESA garantirá, conforme Portaria MTPS nº 417/66, que a cada período máximo de sete semanas de trabalho a folga semanal coincida com o domingo.

PARÁGRAFO SETIMO: A EMPRESA se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo 15 os valores apurados relativos à frequência registrada na folha do mês subsequente.

19ª.ESCALAS DA CATEGORIA C:

a) A EMPRESA se compromete a fornecer a escala mensal de trabalho dos maquinistas em até 03 (dias) antes do início desta.

b) A referida escala poderá sofrer alterações por necessidade de serviço, desde que feitas com a antecedência mínima de 12 (doze) horas do horário estipulado para início do labor, mediante comunicação direta ao empregado.

c) O maquinista que, por necessidade de serviço, viajar de sua sede para qualquer localidade ao longo da - FERROVIA NORTE SUL, e tiver que retornar à sua sede na mesma jornada de trabalho, sendo esta superior a 10 (dez) horas, não poderá ter alterado o seu próximo horário de labor já escalado na sede.

20ª. HORA DE PASSE

(Esta cláusula é válida somente para os empregados lotados exclusivamente nas áreas operacionais da Ferrovia Norte Sul e Operação de Trens – Categoria “c”).

a) Considera-se hora de passe o tempo gasto, exclusivamente em viagens do local ou para o local de terminação e início dos mesmos serviços, o qual não será considerado como de trabalho efetivo.

b) O passe com jornada de até 09 (nove) horas será tratado conforme abaixo:

c) 06 (seis) horas para cumprimento da jornada diária e as 03 (três) horas restantes serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais.

d) Sendo o excedente destas, ou seja, a partir da 10ª hora, pago com um adicional de 100% (cem por cento) sobre da hora normal.

e) Às horas de passe realizadas entre às 22:00 horas de um dia e as 05:00 do dia seguinte serão pagas o adicional noturno com um acréscimo de 65% (sessenta e cinco por cento) da hora normal.

f) Quando houver dois passes na mesma jornada, toda a jornada será considerada como jornada produtiva.

g) O empregado que sair de sua sede de passe para outra localidade onde houver possibilidade de descanso, e o tirá-lo, não poderá descer de passe para a sua sede. Isso não impossibilitará que o mesmo seja trocado se estiver com uma jornada acima de 09 horas. 16

h) O empregado que estiver escalado para viagem e tiver de permanecer aguardando por mais 04 (quatro) horas para início da viagem não estará sujeito à prática da situação do passe.

21ª. VIAGENS ROTINEIRAS À SERVIÇO

(Esta cláusula é válida somente para os empregados lotados exclusivamente nas áreas operacionais, que se utilizem de hospedagem em viagens rotineiras.)

a) A EMPRESA manterá o pagamento da Diária Operacional para as Viagens Rotineiras a Serviço.

b) A critério do empregado, e em conformidade com a gestão da empresa a diária mencionada no item anterior poderá ser substituída pelo reembolso de despesas conforme política de viagens da empresa.

O valor da diária integral da citada norma (pessoal administrativo operacional) será de R\$ 85,68 (Oitenta e cinco reais e sessenta e oito centavos), e o valor da meia diária reajustada para R\$ 42,84 (quarenta e dois reais e oitenta e quatro centavos), durante a vigência deste acordo.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Nos casos em que a empresa conforme a sua gestão, fornecer o tíquete refeição, estabelecido na Clausula 6ª Alimentação, e o empregado realizar viagens rotineiras de trabalho com duração maior que jornada normal de trabalho prevista, este fará jus ao recebimento do valor referente a 50% da diária operacional

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a empresa faça o reembolso de despesas de viagem do empregado na condição acima, a empresa deixará de fornecer o valor referente a diária operacional (integral e a meia diária).

PARÁGRAFO QUARTO: O fornecimento das diárias operacionais integral e meia diária, é destinado exclusivamente para viagens rotineiras a serviço, ficando excluídas as hipóteses de viagens para treinamentos, substituições, eventos, reuniões e outros que não sejam relacionados a trabalho operacional.

22ª. MÁQUINAS DE LINHA

A EMPRESA implantará regime de turno para o pessoal da OPERAÇÃO DE MÁQUINAS DE LINHA, com a compensação adiante estabelecida: Turno de 07 (sete) sete dias de trabalho por 02 de deslocamento, por 05 (cinco) dias de folga, devendo pelo menos em duas semanas por mês coincidir a folga com o sábado e domingo. A jornada diária de trabalho obedecerá

ao seguinte ciclo de revezamento:

a) Primeira Turma: Trabalho (7 dias) Das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) Das 18h às 04h com uma hora de intervalo para as refeições.

b) Segunda Turma: Trabalho (7 dias) Das 18h às 04h com uma hora de intervalo para as refeições X deslocamento (1 dia) X Folga (5 dias) X deslocamento (1 dia) X trabalho (7 dias) Das 07h às 17h com uma hora de intervalo para as refeições.

c) Turno de 05 (cinco) dias de trabalho x 02 (dois) dias de descanso, no horário de 07h as 16h, com uma hora de intervalo para refeições, para os empregados que trabalham nas máquinas de manutenção de via e que residem na localidade das suas regionais.

d) As horas de deslocamento (02 dias - residência / hotel ou alojamento e vice-versa) serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais, não sendo o tempo gasto em viagens nesses deslocamentos computadas na jornada de trabalho dos empregados para nenhum efeito legal por não serem consideradas como de efetivo trabalho.

e) Nos deslocamentos efetuados pelo pessoal de operação de máquinas de linha, do hotel ou alojamento para o local de início dos serviços e vice-versa, serão remuneradas como hora normal sem acréscimo de adicionais, não sendo o tempo gasto em viagens nesses deslocamentos computadas na jornada de trabalho dos empregados para nenhum efeito legal por não serem consideradas como de efetivo trabalho.

f) As viagens serão realizadas no trem de passageiros ou de ônibus público, mediante negociação com o gerente da área a qual o empregado esteja ligado.

g) O empregado fará jus à diária a partir do momento que iniciar sua viagem para fora da sua cidade sede, cessando o direito no momento de chegada a sua sede, obedecendo as normas de diárias da EMPRESA.

h) As horas efetivamente trabalhadas em feriados e dias de folga serão pagas, obedecendo ao feriado da cidade onde o empregado estiver lotado.

i) A empresa se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados, sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos a frequência registrada na folha do mês subsequente.

23ª. CONDUTORES DE AUTO DE LINHA/OPERADOR DE VEICULO RODO FERROVIÁRIO

Poderão ser equiparados à categoria C para fins de jornada de trabalho, apuração, lançamento e cumprimento da mesma, bem como o recebimento de parcelas pecuniárias referentes a jornada de trabalho, os empregados que realizam a atividade de Condutor de auto de linha/veículo rodoferroviários, que especificamente atuam exclusivamente como batedores na circulação de trens.

PARAGRAFO ÚNICO: a equiparação à categoria C somente será devida enquanto o empregado exercer a maioria das suas atividades como batedor na circulação de trens.

24ª.INTERVALO DE DESCANSO

Os operadores de auto de linha e máquinas de grande porte da via permanente (máquinas plasser e esmerilhadoras) que, por estrita necessidade dos serviços não puderem usufruir o seu descanso intrajornada ou compensado na duração normal da jornada, terão o correspondente tempo de intervalo computado como horas extras, as quais não poderão ser objeto de flexibilização. Para os empregados submetidos à escala de revezamento ininterrupto de 06 (seis) horas nas plantas industriais, que não puderem interromper a sua jornada para o intervalo de 15 (quinze) minutos de descanso ou compensá-lo, terão o correspondente tempo do intervalo computado como horas extras, as quais não poderão ser objeto de flexibilização.

25ª. COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS

A empresa poderá compensar os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais, mediante a prorrogação de jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

26ª. INFORMAÇÕES DE JORNADAS:

A EMPRESA poderá informar ao SINDICATO, mediante expressa solicitação deste, até o dia 10 (dez) do mês subsequente o volume de horas extras realizadas pelos trabalhadores submetidos à escala de revezamento, assim como o número de ocorrências de mudanças de escala e a quantidade de horas de passe.

27ª.COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE EXPEDIENTE LIBERADOS:

A EMPRESA poderá compensar os dias de trabalho, em que o expediente for liberado para compensação, acrescentando 15 (quinze) minutos na entrada ou saída dos ônibus para o pessoal administrativo, visando repor as horas efetivamente não trabalhadas, informando o SINDICATO

29ª.COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE EXPEDIENTE LIBERADOS:

A EMPRESA poderá compensar os dias de trabalho, em que o expediente for liberado para compensação, acrescentando 15 (quinze) minutos na entrada ou saída dos ônibus para o pessoal administrativo, visando repor as horas efetivamente não trabalhadas, informando o SINDICATO.

FÉRIAS

Outras disposições sobre férias e licenças

30ª FÉRIAS

No prazo de até 35 (trinta e cinco) dias antes do início das férias, os empregados deverão agendar o período de gozo das férias, conforme ajustado com o respectivo gestor e inserido em sistema específico da EMPRESA.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O parcelamento das férias em três formatos (10/20 dias; 15/15 dias; 20/10 dias) é uma faculdade reservada ao empregado maior de 18 anos, de acordo com o seu interesse pessoal, desde que seja requerida à EMPRESA com antecedência mínima requerida em sistema específico da EMPRESA.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA poderá adotar outras modalidades de férias, desde que haja previsão na legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As férias poderão se iniciar nos dois dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado do empregado. Porém, as férias não poderão se iniciar nos dias de folga conforme escala de trabalho, repouso semanal remunerado ou feriados.

PARÁGRAFO QUARTO: Será mantida a atual prática de adiantamento de 50% (cinquenta por cento), inclusive no mês de janeiro, do 13º salário, por ocasião das férias. A EMPRESA, em novembro, pagará a diferença entre o valor já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês, sendo que, em dezembro, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

31ª. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO FÉRIAS

Será mantida a atual prática de adiantamento de 50% (cinquenta por cento), inclusive no mês de janeiro, do 13º salário, por ocasião das férias. A EMPRESA, em novembro, pagará a diferença entre o valor já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês, sendo que, em dezembro, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

32ª. EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

No prazo de 35 (trinta e cinco) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo a ser creditado por ocasião da regularização das férias, no valor de 100% (cem por cento) do salário-base.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empréstimo de férias deverá ser pago em uma única parcela, através de débito no contracheque no prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir deste mesmo evento.

33ª. DISPONIBILIZAÇÃO DO AVISO DE FÉRIAS

A empresa disponibilizará o aviso de férias aos empregados diretamente nos sistemas de autoatendimento, para consulta eletrônica e/ou impressão, de acordo com a conveniência do empregado. A disponibilização do aviso de férias ocorrerá no momento em que o pedido de férias for registrado no sistema de RH da empresa. A disponibilização do aviso de férias eletronicamente pela empresa ao empregado em portal de autoatendimento, desobriga a empresa da manutenção de uma via do mesmo assinado pelo empregado.

PROTEÇÃO À MATERNIDADE

34ª. LICENÇA MATERNIDADE

A EMPRESA concederá licença remunerada às empregadas gestantes pelo período de 120 (cento

e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vetado à EMPRESA exigir de suas empregadas atestado de laqueadura de trompas, teste de gravidez ou qualquer outra imposição contrária aos preceitos constitucionais concernentes aos direitos individuais, ao princípio de igualdade entre os sexos e proteção da maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A EMPRESA garantirá que a empregada gestante poderá marcar seu período de férias a critério das mesmas, inclusive em sequência a Licença Maternidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: De acordo com o Artigo 7º Capítulo II, Inciso XIX da Constituição Federal, a EMPRESA concederá a licença paternidade de 5 (cinco) dias conforme fixado em lei.

PARÁGRAFO QUARTO: ASSISTÊNCIA MATERNO-INFANTIL - A EMPRESA concederá à sua empregada, o reembolso creche/maternal, nas seguintes condições:

- a) Até o 36º mês de vida, o valor de reembolso será limitado a R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) mensais, no caso de atendimento a filho;
- b) Do 37º ao 84º mês de vida, o valor do reembolso será limitado a R\$ 1.000,00 (mil reais) mensais, no caso de atendimento a filho.

O reembolso creche/maternal continuará sendo estendido, nas mesmas condições, ao empregado divorciado, separado ou pai-solteiro que tenha guarda dos filhos por decisão judicial, bem como ao empregado viúvo.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA adotará práticas adicionais de proteção a maternidade e incentivo a incorporação da mulher no mercado de trabalho, conforme práticas e procedimentos internos, apresentados ao sindicato signatário deste acordo.

35ª.ALEITAMENTO MATERNO

A empresa concederá 2 (duas) horas diárias, à escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem a idade de 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: O período a que se refere esta cláusula poderá ser dilatado para até 18 (dezoito) meses, caso a empregada comprove a necessidade de continuidade do aleitamento.

36ª.TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE

Com base no artigo 392, § 4º, da CLT, à empregada gestante é assegurado o direito de transferência provisória de setor ou função, quando as condições de saúde exigirem, desde que haja prévia comprovação desta necessidade através de laudo médico emitido ou aprovado pelo médico do trabalho da empresa.

37ª.ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA

Plano A - PLANO DE SAÚDE E PLANO ODONTOLÓGICO

Regime de livre escolha

NOTA PRIMEIRA: Despesas com tratamento psicológico e psicoterápico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com esse tipo de tratamento observados os limites máximos semestrais de:

- a) R\$ 2.091,24 (dois mil e noventa reais e vinte e quatro centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 4.273,50 (quatro mil duzentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

NOTA SEGUNDA: Despesas com aquisição de lentes corretivas

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de lentes corretivas, observado o limite máximo de R\$ 439,56 (quatrocentos e cinquenta e nove reais e trinta e seis centavos) por ano por beneficiário e nos termos da respectiva Instrução Interna.

NOTA TERCEIRA: Despesas com armação de óculos

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de R\$ 439,56 (quatrocentos e cinquenta e nove reais e trinta e seis centavos) por ano por beneficiário nos termos da respectiva Instrução Interna.

NOTA QUARTA: Tratamento portadores de diabetes

A empresa reembolsará, para os portadores de diabetes, 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição, etc.), observado o limite máximo de reembolso de R\$ 266,40 (duzentos e sessenta e seis reais e quarenta centavos) por mês por beneficiário.

NOTA QUINTA: Despesas com vacinas

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infectocontagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$ 388,50 (trezentos e oitenta e oito reais e cinquenta centavos), por vacina, por beneficiário.

NOTA SEXTA: Reembolso de despesas médicas

Na hipótese de grande risco, o percentual de participação da EMPRESA será mantido em 70% (setenta por cento), limitado a 3 (três) vezes o valor da tabela de referência da operadora do plano de saúde.

NOTA SETIMA: Tratamento Fonoaudiólogo

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiólogo, observado o limite máximo semestral de R\$ 1.193,25 (mil cento e noventa e três reais e vinte e cinco centavos) por beneficiário.

NOTA OITAVA: DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

- a) A empresa, conforme opção do plano de saúde, reembolsará em até 90% (noventa por cento) as despesas referentes a Assistência Especializada ao Dependente com Deficiência.
- b) Considera-se Portador de Deficiência para efeito de definição e aplicação desta cláusula o dependente portador de Síndrome de Down, paralisia cerebral, encefalopatias graves de caráter irreversível, autismo, portador de QI (quociente de inteligência) igual ou menor que 60 (sessenta) dentre outras deficiências cerebrais correlatas, desde que comprovadas através de declaração por entidade especializada, oficialmente reconhecida, ou por profissional ou instituição indicada pela empresa.
- c) A assistência especializada ao dependente Portador de Deficiência abrangerá despesas com tratamentos especializados, realizados por profissionais, entidades e escolas legalmente habilitados. As demais despesas serão cobertas parcialmente pela empresa, obedecendo-se os percentuais respectivos de cada regime e risco.
- d) O tratamento especializado ao dependente Portador de Deficiência deverá ser indicado em relatório de avaliação diagnóstica reconhecido pelo Plano de saúde de autogerenciamento da empresa. Esse relatório deverá ser revalidado anualmente.
- e) O reembolso será limitado a R\$ 2.821,62 (dois mil oitocentos e vinte reais e sessenta e dois centavos) por mês, por dependente.

NOTA NONA: Terapia Ocupacional

Serão reembolsadas as despesas com tratamentos de terapia ocupacional nos casos de recuperação após acidente e para dependentes portadores de necessidades especiais, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado pelo plano de saúde e aprovados pela empresa.

NOTA DECIMA: Mamografia Digital

Será reembolsada a despesa com mamografia digital, desde que tal exame seja justificado por profissional credenciado pelo plano de saúde e aprovado pela empresa.

NOTA DÉCIMA PRIMEIRA: Regime de Credenciamento**Despesas de Grande Risco.**

Nas despesas de grande risco (internação) o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 99% (noventa e nove por cento), sendo que a participação do empregado por evento (internação), limitado a 3 (três) vezes o salário-base mensal.

Despesas de Pequeno Risco

Nas despesas de pequeno risco, o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 65% (sessenta e cinco por cento).

Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.115,59 (três mil cento e quinze reais e oitenta e nove centavos), o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento).

NOTA DÉCIMA SEGUNDA: Credenciamento de clínicas fisioterápicas

Será mantido o credenciamento de clínicas para realização de tratamento fisioterápico, observados os critérios hoje praticados, e com a participação da empresa em 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas efetuadas.

A empresa providenciará atendimento domiciliar, na necessidade de tratamento fisioterápico, aos beneficiários do plano de saúde que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante laudo a ser aprovado por perito médico contratado pela empresa.

NOTA DÉCIMA TERCEIRA: PLANO ODONTOLÓGICO

A EMPRESA fornecerá um plano Odontológico conforme as características descritas abaixo:

- a) O percentual de participação da EMPRESA nesse tipo de tratamento será de 70% (setenta por cento), no regime de credenciamento;
- b) O desconto mensal no contracheque do empregado, relativo à sua parte no Plano Odontológico, está limitado aos percentuais previstos abaixo sendo o saldo restante automaticamente transferido para ser descontado nos meses imediatamente seguintes, limitados a:
 - i. 10% (dez por cento) do salário-base do empregado.
- c) Ficam mantidos os limites de idade, para fins de cobertura dos Planos, de até 21 (vinte e um) anos para os filhos dependentes e de até 24 (vinte e quatro) anos para os filhos dependentes universitários;
- d) Na hipótese de tratamento odontológico, em regime de livre escolha, o valor a ser reembolsado está limitado a 70% do valor da tabela específica do Plano Odontológico.
- e) Para os empregados admitidos a partir de 01/01/2022, e seus dependentes, será

mantida a estrutura do plano odontológico, porém não terão a cobertura dos tratamentos de implante dentário e ortodontia pelo plano odontológico.

- f) Após 31/12/2025 os empregados ativos e seus dependentes continuarão elegíveis ao plano odontológico da empresa, porém sem a cobertura relacionada aos tratamentos de implante dentário e ortodontia.

NOTA DÉCIMA QUARTA: Transplante de Órgãos

A empresa, no regime de credenciamento, custeará em 99% (noventa e nove por cento) as despesas hospitalares incorridas pelo doador externo (não empregado ou não dependente do mesmo), por ocasião da doação de órgão a empregado ou a seu dependente.

O custeio previsto nesta cláusula abrange, exclusivamente, os serviços de:

- a) exames preliminares;
- b) diárias e taxas hospitalares, materiais e medicamentos em regime de internação;
- c) honorários de cirurgião, anestesista, auxiliares e instrumentador(a).

A participação financeira da empresa cessará quando da alta hospitalar do doador externo.

NOTA DÉCIMA QUINTA: Tratamentos / Diagnósticos Especializados

- a) As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultrassônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, quando realizadas em regime de credenciamento, terão a participação da EMPRESA estabelecida em 85% (oitenta e cinco por cento), exceto quando realizadas em regime de internação hospitalar, situação em que a participação da EMPRESA nas despesas será de 99% (noventa e nove por cento);
- b) Nas despesas relativas a procedimentos de quimioterapia e radioterapia, no tratamento de câncer, e hemodiálise, todas no regime de credenciamento, a participação da EMPRESA será de 99% (noventa e nove por cento).

NOTA DÉCIMA SEXTA: Tratamento Fonoaudiológico

A empresa renovará o tratamento fonoaudiológico, no regime de credenciamento, observados os seguintes percentuais em relação à participação da Companhia nas despesas efetuadas:

- a) regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento), excetuando-se os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 3.115,59 (três mil cento e quinze reais e oitenta e nove centavos), aonde o percentual de

participação da empresa no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento)

b) regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

NOTA DÉCIMA SÉTIMA: Despesas com tratamento psiquiátrico

A empresa manterá o credenciamento de médicos e instituições especializadas em tratamentos psiquiátricos, clínicos ou ambulatoriais.

NOTA DÉCIMA OITAVA: Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico

A empresa credenciará psicólogos observados os seguintes limites máximos semestrais de participação:

- a) R\$ 2.091,24 (dois mil e noventa reais e vinte e quatro centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 4.273,50 (quatro mil duzentos e setenta e três reais e cinquenta centavos) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

NOTA DÉCIMA NONA: Despesas em localidades sem profissionais e/ou estabelecimentos credenciados

Nas localidades onde não existirem profissionais ou estabelecimentos credenciados nas especialidades das quais o empregado necessitar, será reembolsado o valor que for maior entre:

- a) O percentual previsto para o regime de livre escolha no ACT ou;
- b) O percentual previsto para o regime de credenciamento calculado sobre os valores praticados na tabela do credenciamento, ou seja, o valor que a empresa pagaria caso existisse o credenciamento.

NOTA VIGESIMA: Tratamento de Saúde/Cônjuge

Comprovada a união civil estável, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 25, de 7 de junho de 2000, a empresa considerará o cônjuge e, o (a) companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva e odontológica.

NOTA VIGÉSIMA PRIMEIRA: Assistência Médica Supletiva / Desconto do Débito

A EMPRESA, durante a vigência do presente acordo, observará como limite mensal para o desconto de débitos decorrentes da utilização do plano de saúde, sobre o salário-base do empregado, equivalente aos percentuais abaixo:

- a) 10% (dez por cento) do salário-base do empregado.

NOTA VIGÉSIMA SEGUNDA: Assistência Médica Supletiva – Anistia dos Débitos Pós Óbito

A empresa se compromete a anistiar os débitos do plano de saúde pendentes do empregado que vier a falecer.

NOTA VIGÉSIMA TERCEIRA: Assistência Médica Supletiva / Livre Escolha

Os empregados admitidos a partir de 01.07.88 farão jus ao regime de livre escolha, nos mesmos moldes e limites utilizados para os demais empregados da empresa.

NOTA VIGÉSIMA QUARTA: Operação Correção de Miopia / Astigmatismo

Condicionadas à indicação médica e à aprovação de médico indicado pela empresa, ficam autorizadas as cirurgias oftalmológicas refrativas (miopia e astigmatismo), sem limite mínimo de grau de deficiência visual, observados os limites do regime de credenciamento ou livre escolha, conforme o caso.

NOTA VIGÉSIMA QUINTA: Manutenção do plano de saúde – Acidente do Trabalho

Na eventualidade de acidente do trabalho fatal, a empresa envidará esforços para a estender o benefício do plano de saúde aos dependentes do empregado falecido pelo prazo de 12 meses a contar da data do falecimento.

Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos.

NOTA VIGÉSIMA SEXTA: Aposentados por Invalidez

Durante a vigência deste acordo coletivo, a empresa garantirá o benefício da Assistência Médica Supletiva àqueles empregados que no curso do contrato de trabalho obtiveram, ou venham a obter aposentadoria por invalidez, concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

- a) Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos;
- a) Para os aposentados participantes da VALIA, durante a vigência do presente acordo, a empresa observará como limite mensal de desconto dos débitos decorrentes da utilização do plano de saúde o equivalente a 20% (vinte por cento) do benefício pago pela VALIA.

NOTA VIGÉSIMA SETIMA: PLANO B – (PLANO ALTERNATIVO)

Será fornecido um plano alternativo ao plano “A” conforme as características abaixo. Sendo as opções (plano A ou B) excludentes.

Paragrafo Único: As despesas do empregado estipuladas neste instrumento coletivo não são consideradas contribuições previstas nos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, já que os empregados não contribuem com a manutenção do plano, mas tão somente efetuam pagamento de despesas incorridas por utilização específica da assistência à saúde ou assistência odontológica.

Para os procedimentos médicos cobertos pelo Plano de Saúde Alternativo celebrado com a EMPRESA, a EMPRESA arcará com 70% (setenta por cento) das despesas médicas, limitado a 3 (três) vezes o valor da tabela de referência da operadora do plano de saúde.

- a) As despesas do empregado serão limitadas ao teto máximo de 2 (dois) salários nominais por evento;

O desconto mensal no contracheque do empregado, relativo à sua parte no Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico, está limitado aos percentuais previstos abaixo sendo o saldo restante automaticamente transferido para ser descontado nos meses imediatamente seguintes, limitados a:

- a) 10% (dez por cento) do salário-base do empregado.
- b) Ficam mantidos os limites de idade, para fins de cobertura dos Planos, de até 21 (vinte e um) anos para os filhos dependentes e de até 24 (vinte e quatro) anos para os filhos dependentes universitários;
- c) Os empregados que sejam também dependentes no plano de saúde de empregados que trabalham na EMPRESA, deverão optar por um dos planos de saúde ofertados pela EMPRESA e permanecerem apenas na qualidade de titular, evitando-se a duplicidade de benefício.

NOTA VIGÉSIMA OITAVA: Medicamentos Especiais

A empresa tentará adquirir, diretamente de laboratórios, medicamentos não comercializados em farmácias, inclusive aqueles utilizados no tratamento da AIDS. A participação da empresa nessa despesa será de 60% (sessenta por cento).

NOTA VIGÉSIMA NONA: AIDS

- a) A empresa assumirá integralmente os custos do exame de detecção do vírus da AIDS, quando solicitado pelo empregado ao médico da empresa e realizado na rede de laboratórios indicados pela empresa.
- b) A empresa manterá a realização de campanhas preventivas contra a AIDS.
- c) Medicamentos para Acidentados do Trabalho e Portadores de Doenças Profissionais

A empresa dará continuidade às práticas de fornecimento de medicamentos para acidentados do trabalho e portadores de doenças profissionais, a critério de seu corpo médico.

NOTA TRIGÉSIMA: ADESAO AO PLANO DE SAUDE

Caso empregado opte por não aderir ao plano de saúde A ou B, oferecido pela empresa, basta ele se manifestar, formalizando sua livre e espontânea vontade, através de carta de próprio punho que deverá endereçada a área responsável da empresa.

40ª. SEGURO DE VIDA

A EMPRESA manterá a atual política e apólice de Seguro de Vida em Grupo, com as seguintes características: morte natural – 24 (vinte e quatro) salários; morte acidental – 48 (quarenta e oito salários) salários; Invalidez total/parcial do empregado por acidente – até 48 (quarenta e oito) salários do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Seguro de Vida em Grupo, para os empregados da EMPRESA, cobrirá a morte do cônjuge, observadas as seguintes características: morte natural do cônjuge – 6 (seis) salários do empregado; morte acidental do cônjuge – 6(seis) salários do empregado;

L

PARÁGRAFO SEGUNDO: A cobertura em caso de falecimento dos filhos de empregados de 14 (quatorze) até 21 (vinte um) anos de idade: morte natural – 1,92 (um vírgula noventa e dois) salários do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Invalidez total/parcial por acidente do cônjuge – até 12 (doze) salários do empregado;

PARÁGRAFO QUARTO: O valor do prêmio individual cabível a cada empregado, pago total ou parcialmente pela EMPRESA, não constitui verba salarial, nos termos do § 9º, inciso XXV, do art. 214 do Decreto 3.048/99.

41ª.REEMBOLSO EDUCACIONAL

A empresa reembolsará os seus empregados com as despesas incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, ensino médio e ensino superior em curso de graduação (a partir da autorização de funcionamento pelo Ministério de Educação), nos termos da Instrução para incentivo a formação profissional da EMPRESA.

42ª.PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

A empresa irá atender os pedidos de mudança na escala, para que os empregados que trabalham em regime de revezamento, participem de provas em cursos regulares ou exames de vestibular, desde que haja comprovação, e que seja solicitado com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência

O empregado será liberado de suas atividades nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, cabendo-lhe, porém, comunicar a empresa com antecedência de 7 (sete) dias corridos do início dos dias de exame.

43ª. REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

A empresa reembolsará as despesas incorridas por seus empregados em matrícula e mensalidades de cursos supletivos relacionados ao ensino fundamental e médio, mediante a devida comprovação, limitando-se o reembolso a ocorrência de uma repetência.

44ª. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Através de solicitação feita pelo empregado para VALIA, e condicionado à emissão de parecer de médico da empresa, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário “auxílio-doença”, a empresa providenciará o adiantamento dos respectivos valores, através dos cálculos realizados pela VALIA, e efetuará o pagamento do adiantamento do Auxílio Doença a partir da folha de pagamento do mês da emissão do citado parecer. Será observado o período de fechamento da referida folha, e as regras previstas no plano de Previdência Privada “Valia”.

Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela empresa

45ª. AUXÍLIO FUNERAL

A EMPRESA, através de sua seguradora, cobrirá as despesas relacionadas a sepultamento e velório do empregado e/ou seus dependentes diretos (cônjuge e filhos até 21 anos de idade) até o limite de R\$ 7.770,00 (sete mil setecentos e setenta reais). Também será coberto as despesas relacionadas a traslado de corpo limitado a R\$11.100,00 (onze mil reais e cem reais).

Caso o empregado ou seus dependentes, optem por não acionar a seguradora para a utilização dos serviços citados acima, os valores gastos com sepultamento e velório serão reembolsados pela própria seguradora até os limites previstos, mediante a apresentação das notas fiscais e demais documentos exigidos pela operadora do seguro de vida.

46ª. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

A empresa dará cumprimento às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando reduzir os efeitos dos eventuais agentes insalubres ou perigosos, especialmente através de:

- I. Adoção de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis;
- II. Rigorosa fiscalização quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual / EPI;
- III. Realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;
- IV. Inclusão, quando da realização dos exames periódicos, de exames complementares específicos para a prevenção/detecção precoce:

- a) do câncer de mama para empregados com idade superior a 35 (trinta e cinco) anos;
- b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos;
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caso o empregado não tenha interesse em realizar as consultas de prevenção/exames acima descritas, o mesmo deverá se manifestar na ocasião do seu exame periódico e a empresa acatará o seu pedido.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Sempre que solicitado, a empresa se compromete a enviar ao Sindicato o dimensionamento das CIPAS e cópias das atas das reuniões em 10 (dez) dias após sua ocorrência. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa de cópia da ata de reunião se dará em até 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Sempre que solicitado, a empresa comunicará ao Sindicato o término do mandato da CIPA, com 90 (noventa) dias de antecedência, sem prejuízo da remessa da cópia do ato convocatório das eleições no prazo legal.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa remeterá ao Sindicato cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT) por ela emitidas, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da emissão. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa da respectiva CAT dar-se-á em 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

PARÁGRAFO QUINTO: Sempre que solicitado, a empresa, conforme a categoria representada fornecerá ao Sindicato cópia atualizada do PPRA, PCMSO, resguardando, quanto ao PCMSO, os documentos de caráter pessoal do trabalhador, que possam violar a sua intimidade e vida privada, como AIDS e câncer. As respectivas atualizações serão entregues no prazo de 30 (trinta) dias após a atualização desta.

PARÁGRAFO SEXTO: A empresa assegurará ao Sindicato, duas vezes por semestre, acesso às dependências da empresa, para verificação das condições de saúde e segurança do trabalho contidas no PGR ou PPRA, desde que acompanhados de profissionais da empresa e mediante prévio entendimento, com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

PARÁGRAFO SETIMO: A empresa, mediante solicitação do sindicato, marcará reuniões específicas para apresentar detalhes de atendimento as normas de segurança.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregado poderá deixar de executar atividade por motivo da existência de risco grave e iminente, comunicando ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis junto com a área de segurança do trabalho. O retorno à execução dos serviços ocorrerá após a liberação do local ou atividade pela área de segurança do trabalho da empresa.

PARÁGRAFO NONO: empregado preencherá formulário padrão e o entregará ao seu superior hierárquico na data da constatação do risco, sendo que uma via será enviada ao Sindicato, no prazo de até 7 (sete) dias.

PARÁGRAFO DECIMO: A empresa obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

47ª.ACOMPANHAMENTO PERFIL PROFISSIONAL (PPP):

A **EMPRESA** até o dia 10 do mês subsequente poderá entregar ao **SINDICATO**, mediante expressa solicitação deste, relatórios com a quantidade de PPP solicitado / entregue.

48ª.FORNECIMENTO DE ALIMENTO HIPO-CALÓRICO:

A **EMPRESA** disponibilizará aos empregados, nos seus restaurantes industriais alimentos hipocalóricos nas refeições, desde que solicitado previamente pelos empregados

49ª. TRABALHO SEGURO E DIREITO DE RECUSA

O empregado poderá deixar de executar atividade por motivo de existência de risco grave e iminente, comunicando ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis junto à área de segurança do trabalho.

PARAGRAFO ÚNICO: O empregado preencherá formulário e o entregará ao seu superior hierárquico na data da constatação do risco, sendo que uma cópia será enviada ao Sindicato, no prazo de até 7 (sete) dias.

50ª.EMPREGADOS AFASTADOS

A empresa mediante solicitação do sindicato, encaminhará listagens separadas indicando os empregados de sua base sindical afastados por auxílio doença e auxílio acidentário do trabalho.

51ª.EXAME MÉDICO PERIÓDICO

Os exames médicos periódicos serão realizados dentro da jornada de trabalho do empregado, sendo-lhe concedido o tempo necessário para a integral realização destes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando não for possível a realização dos exames médicos periódicos no horário de trabalho do empregado por incompatibilidade deste com o horário de funcionamento do prestador encarregado dos exames médicos, o empregado será liberado de sua jornada, retornando na jornada seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Havendo necessidade de exames complementares para conclusão e liberação do ASO, esses exames complementares serão pagos pela EMPRESA.

52ª.ATESTADO MÉDICO

A Empresa aceitará atestados médicos fornecidos por médicos credenciados pelo SUS, pelo Plano de Saúde/Odontológico da empresa e pelo Sindicato de Base, desde que apresentados no prazo de até 02 (dois) dias úteis da data da emissão do atestado médico.

PARAGRAFO ÚNICO: A empresa não anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 (quinze) dias.

53ª.TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá transporte adequado e gratuito aos seus empregados, quando no cumprimento de suas funções o empregado for compelido a iniciar ou findar sua jornada de trabalho fora de sua base de lotação ou em locais onde o serviço público de transporte coletivo é deficitário. O fornecimento de transporte de que trata a presente cláusula atende a conveniência de todas as partes, não ensejando em qualquer hipótese o pagamento de horas "in Itinere".

54ª.VALE-TRANSPORTE

A Empresa se compromete a manter a atual política de distribuição de vale-transporte para os seus empregados, conforme legislação vigente, inclusive, quando possível, onde estiver regulamentado por lei o vale-transporte alternativo.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Por conta do prazo necessário á regularização do cadastro dos recém-admitidos junto as empresas fornecedoras de vale transporte, fica acertado entre as partes que a empresa poderá conceder os Vales-Transportes em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, excepcionalmente durante os 60 (sessenta) primeiros dias seguintes a admissão do empregado na empresa, sendo certo que tal montante não terá caráter salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O fornecimento de Vale Transporte em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, também poderá ser realizado em situações nas quais o transporte público regular represente ameaça de contágio de doenças e/ou risco de saúde, conforme protocolos médicos municipais / estaduais ou federais e/ou em caso de epidemias/pandemias.

55ª. REUNIÕES E TREINAMENTOS

A EMPRESA considerará como horário de trabalho o tempo despendido pelos empregados em reuniões e/ou treinamentos, realizados no local de trabalho e por iniciativa da empresa.

É garantido aos empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, e que sejam convocados para realizarem treinamentos semanais (segunda a sexta-feira), com duração total de 40 (quarenta) horas na seguinte condições:

- Folga compensatória no sábado e folga semanal no domingo subsequente ao

treinamento, somente podendo ser escalado a partir de 07:00 horas da segunda-feira subsequente à folga compensatória.

56ª. TELETRABALHO

O teletrabalho é regido pelos artigos 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT e pelas normas complementares adiante ajustadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A critério da empresa, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver predominância do serviço executado fora de suas dependências, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade, conforme critérios de elegibilidade definidos na política Interna da empresa: PGS - TELETRABALHO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adesão a modalidade de teletrabalho pelo empregado será realizada de forma voluntária, e deverá ser formalizado através de termo de adesão e responsabilidade/aditivo contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será assegurado ao empregado elegível, os mesmos benefícios previstos aos empregados que atuam de forma presencial.

PARÁGRAFO QUARTO: Para o empregado que optar pelo regime de Teletrabalho, não haverá controle e registro de ponto, por se tratar de exceção à jornada regular de trabalho, devendo o Empregado e gestores respeitarem as jornadas de trabalho diárias e semanais estipuladas.

PARÁGRAFO QUINTO: Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada.

PARAGRAFO SEXTO: A empresa disponibilizara os materiais de TI, necessários para execução do trabalho do empregado elegível ao Teletrabalho (computador, mouse, teclado, fonte de energia), sendo que o empregado deverá arcar com as condições materiais e de segurança básicas, incluindo mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica e de internet, água, ambiente iluminado e arejado;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Com o objetivo de auxiliar nas adequações do local de teletrabalho a EMPRESA pagará em uma parcela única a título de AUXÍLIO TELETRABALHO o valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) aos empregados elegíveis e que optarem pelo regime de teletrabalho e, observados os critérios previstos em norma interna e as disposições abaixo:

- a. Tendo em vista a sua finalidade de investimento nas condições para o trabalho remoto, o AUXÍLIO-TELETRABALHO, não tem natureza salarial e não sofrerá incidência de encargos.
- b. Por se tratar de pagamento único, o empregado que já tiver recebido o AUXÍLIO-TELETRABALHO e voltar ao trabalho presencial, não fará jus a novo pagamento do auxílio se, eventualmente, retornar ao regime teletrabalho.
- c. Além do pagamento do AUXÍLIO-TELETRABALHO, citado nesse parágrafo, a

empresa disponibilizará um treinamento ergonômico online para apoiar o teletrabalhador na adequação do ambiente de trabalho.

- d. Não constituirão acidentes do trabalho ou doença profissional, eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente escolhidos pelo empregado em regime de Teletrabalho.
- e. Em relação aos Empregados que já receberam itens ergonômicos custeados pela EMPRESA (por exemplo, cadeiras), o mesmo terá opção de realizar a sua compra através de débito do valor a ser concedido como AUXÍLIO-TELETRABALHO, conforme política interna.

PARÁGRAFO OITAVO: Quando o empregado cujo o regime de trabalho é presencial, precisar realizar suas atividades a distância e fora do estabelecimento empresarial por necessidades pontuais, de forma esporádica e não programada, ou mesmo em decorrência de situações emergenciais, tais como paralisação de transporte público, bloqueio de vias de acesso, condições climáticas etc, devidamente autorizado pelo gestor imediato, não se caracteriza como regime de Teletrabalho e não gera o direito ao recebimento do Auxílio Teletrabalho.

PARÁGRAFO NONO: Para os empregados que utilizam o vale transporte, o mesmo será fornecido proporcionalmente, apenas para os dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei 7.418/85.

SINDICAIS

57ª.CONTRIBUIÇÕES – MENSALIDADES DE EMPREGADOS ASSOCIADOS

A empresa se compromete a repassar ao Sindicato, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, as mensalidades dos empregados associados efetivamente descontadas, desde que obedecidas às formalidades legais referentes a livre associação de empregados aos seus respectivos sindicatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese do empregado não possuir consignável suficiente para desconto das mensalidades associativas, as parcelas vencidas sob este título somente poderão ser descontadas nos meses subsequentes, desde que tenha sido reestabelecido a margem consignável do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa enviará ao Sindicato signatário do presente acordo, sempre que solicitado, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a relação dos empregados que sofreram desconto relativo à mensalidade associativa e à contribuição confederativa, com o valor total do respectivo repasse.

58ª.CONTRIBUIÇÕES – ASSISTENCIAIS

A empresa efetuará o desconto da contribuição Assistencial de todos os representados

respeitando o percentual que ficar estabelecido na assembleia geral dos trabalhadores e depositará as contribuições devidas em favor do Sindicato, respeitadas as disposições legais aplicáveis, desde que seja apresentado documentos comprobatórios da aprovação dos referidos descontos em assembleia geral de trabalhadores e respeitado o direito de oposição dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fim de conhecimento dos empregados, o sindicato divulgará boletim informativo comunicando a categoria profissional a respeito das condições e valores de desconto fixados aprovados em Assembleia de montagem de pauta e/ou votação de acordo coletivo. O boletim informativo deverá ser divulgado, no prazo máximo, de até 05 (cinco) dias úteis após assinatura do Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá exercer o direito de oposição, por escrito e individualmente no prazo de 07(sete) dias corridos, a contar da divulgação do boletim informativo, a que se refere o parágrafo primeiro, junto a sindicato profissional de sua base territorial, através de carta assinada em duas vias e protocolada junto ao sindicato de sua base territorial mais próximo de sua base de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O sindicato deverá enviar para empresa os documentos comprobatórios de aprovação dos referidos descontos em assembleia geral de empregados, bem como a relação de empregados que exerceram o direito de oposição aos referidos descontos.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa se compromete a repassar ao Sindicato os valores a serem descontados dos empregados, conforme parágrafos acima sendo este repasse, até o 5º (quinto) dia útil após a realização do referido desconto ao empregado. O mês do desconto será definido de acordo com o calendário de folha de pagamento e respectiva data de recebimento dos documentos comprobatórios citados no parágrafo terceiro.

PARÁGRAFO QUINTO: Será de responsabilidade do sindicato profissional eventuais pedidos de ressarcimentos/devoluções em face da discordância manifestada pelo empregado na hipótese de questionamento judicial ou extra judicial.

59ª. INFORMATIVOS E BOLETINS

A empresa encaminhará aos Sindicatos cópias dos Informativos de comunicação com os empregados, (VLI@) e os Sindicatos encaminharão para a empresa cópias dos boletins divulgados para os empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa analisará os pedidos dos sindicatos para colocação nos quadros de avisos nas áreas operacionais, para divulgação de comunicados de interesse geral dos empregados, em tamanho ofício, vedado os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

60ª. RELAÇÃO DE PESSOAL

A empresa fornecerá aos sindicatos, sempre que solicitado, uma listagem com os nomes dos empregados representados pelo mesmo.

Sempre que solicitado, a empresa remeterá aos Sindicatos signatários listagem contendo empregados desligados e admitidos no período.

61ª.LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a realizar a liberação dos dirigentes sindicais para atividades específicas desde que previamente solicitado e que não inviabilize a execução dos trabalhos da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sindicato poderá proceder a uma campanha de sindicalização dos empregados dentro das instalações da empresa, em local e condições previamente ajustadas com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A empresa permitirá o acesso dos dirigentes sindicais aos seus restaurantes industriais, desde que haja prévio entendimento com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

62ª.ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa e o Sindicato estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, desde que seja solicitada por qualquer uma das partes. Essa convocação deverá ser feita com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião.

63ª.CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA- COMPENSAÇÃO

Todos os benefícios e condições previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho representam um conjunto indivisível e único, gerando o necessário equilíbrio em uma Norma Coletiva e proporcionando os ganhos e compensações a todos os empregados representados por este Instrumento Normativo Coletivo.

64ª.VIGÊNCIA NORMATIVA

Os efeitos deste Acordo Coletivo vigorarão de 01 de setembro de 2022 até o dia 31 de agosto de 2023.

65ª.DISPOSIÇÕES FINAIS

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS
ESTADOS DO MARANHÃO, PARA E TOCANTINS**