

TERMO DE ACORDO COLETIVO

Pelo presente instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE SANTA CRUZ DO SUL**, pessoa jurídica de direito privado, sediada à Rua Fernando Abbott, nº 983, em Santa Cruz do Sul - RS, inscrita no CNPJ 95.439.188/001-85, representado pelo seu Presidente Gilberto de Moraes Saraiva, CPF 228.739.020-00 e a Empresa **IMPLY TECNOLOGIA ELETRÔNICA LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ nº 05.681.400/0001-23, estabelecida à Rodovia ImPLY Tecnologia, nº 1111, RST 287, KM 105, em Santa Cruz do Sul-RS neste ato representada pelos seus diretores, **Fabiano Horn e Sérgio Meinhardt**, resolvem celebrar o presente **TERMO DE ACORDO COLETIVO**, que deverá reger pelas condições contidas nas cláusulas abaixo consignadas e pelos preceitos legais que lhe forem aplicáveis.

1. REPOSIÇÃO SALARIAL

1.1 Fica ajustado no presente Acordo Coletivo que a partir de 1º de maio de 2023 os trabalhadores desta empresa terão seus salários majorados em 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) representando um acréscimo máximo de R\$ 1.018,45 (um mil e dezoito reais e quarenta e cinco centavos) nos salários fixados por mês e de R\$ 4,63 (quatro reais e sessenta e três centavos) sobre os salários fixados por hora, mesmo que o resultado do percentual ajustado somado à remuneração do trabalhador resulte em valor superior.

1.3 SALÁRIO ADISSIONAL: O salário admissional da empresa, a partir de 1º de maio de 2023, passa a ser de R\$ 1.795,15 (um mil, setecentos e noventa e cinco reais e quinze centavos) por mês.

a) Os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2022 terão seus respectivos salários adissionais reajustados de modo proporcional, à razão de 1/12 (um doze avos) do índice estabelecido no “caput” por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias conforme tabela abaixo:

Data de Admissão	Reajuste em 01/05/2023
Maio 2022	4,50%
Junho 2022	4,12%
Julho 2022	3,75%
Agosto 2022	3,37%
Setembro 2022	3,00%
Outubro 2022	2,62%
Novembro 2022	2,25%
Dezembro 2022	1,87%
Janeiro 2023	1,50%
Fevereiro 2023	1,12%
Março 2023	0,75%
Abril 2023	0,37%

- b) Poderão ser compensadas todas as majorações salariais concedidas a contar de 1º de maio de 2022, inclusive, salvo as não compensáveis, definida como tal pela instrução 04/93 do Tribunal Superior do Trabalho.
- c) Os salários resultantes do ora clausulado, serão calculados até unidade de centavo de real, desprezando-se a parte fracionária seguinte.
- d) Ao aprendiz, cotista do SENAI, contratado nos termos do Decreto nº 9.579, de 22/11/2018, é assegurado um salário mínimo-hora nacional, pago proporcionalmente de acordo com a carga horária do curso.
- e) Fica perfeitamente esclarecido que a majoração salarial ora estabelecida foi de forma negociável.

02. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade devido à(o) empregado(o) será calculado sobre o salário-mínimo nacional.

O pagamento do mesmo será cessado, de acordo com a eliminação ou neutralização da insalubridade, através da adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites da tolerância e/ou a utilização de equipamentos de proteção individual adequados para cada função ou tarefa.

03. ADICIONAL NOTURNO

Os trabalhadores que cumprirem a jornada de trabalho de pelo menos 5 (cinco) horas em horário considerado noturno, ou seja, das 22:00 às 05:00 horas, e a estenderem para além deste limite, deverão receber também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas limitadas até o horário das 07 horas da manhã.

04. AUXILIO CRECHE

A contar de 1º de maio de 2023, as empresas com no mínimo 15 (quinze) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, ou convênio com creches particulares, em condições mais favoráveis, deverão reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho, inclusive o legalmente adotado, em creche que preencha os requisitos legais, de sua livre escolha, até o limite de R\$ 354,70 (trezentos e cinquenta e quatro reais e setenta centavos), pelo período de 18 (dezoito) meses, contados a partir do retorno da empregada ao trabalho.

4.1 O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada.

05. PLANO ASSISTENCIAL

A empresa se compromete a manter o Plano Médico Assistencial para todos os colaboradores. O Colaborador passa a ter direito ao plano após os 90 dias de trabalho na empresa, sendo que a mensalidade do Plano Ambulatorial será custeada pela empresa.

5.1 O colaborador poderá solicitar a inclusão de dependentes, porém o valor da mensalidade do dependente, bem como a taxa de adesão ao plano serão descontadas em folha de pagamento. Para os dependentes a empresa não custeará qualquer valor, devendo ser pago a mensalidade total.

5.2 As taxas de coopartição de utilização do plano médico assistencial pelo colaborador e/ou dependentes serão descontadas do colaborador na folha de pagamento.

5.3 O colaborador poderá ainda optar pelo Plano completo (com hospitalização), sendo que neste caso a diferença do plano assistencial ambulatorial para o hospitalar será descontado em folha de pagamento. Da mesma forma, poderá optar pelo Plano completo para os dependentes, sendo que,

conforme ajustado no item 5.1 a empresa não custeará qualquer valor, devendo ser paga a mensalidade total e demais taxas pelo colaborador.

06. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Fica mantido o adicional por tempo de serviço de 3% (três por cento), incidente sobre o salário contratual, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador limitado a R\$ 203,78 (duzentos e três reais e setenta e oito centavos) por quinquênio.

07. PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

Se a empresa não efetuar o pagamento de salário em espécie ou através de depósito bancário em conta corrente, deverá proporcionar aos seus empregados, no dia de pagamento, tempo hábil para o recebimento em banco.

08. DIFERENÇAS DE SALÁRIO

Se após o recebimento do comprovante do pagamento do salário, for constatada alguma diferença salarial a favor do empregado, esse deverá comunicá-lo à empregadora, a qual, se incontroversa a diferença acusada, deverá pagá-la no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da comunicação, ainda que sob a forma de “vale”.

09. PRÊMIO ASSIDUIDADE

A empregadora se obriga a pagar mensalmente na folha de pagamento do empregado, a título de Prêmio Assiduidade, o valor de R\$ 185,00 (cento e oitenta e cinco reais), a iniciar em 01/05/2023, aos empregados que:

- a) Cumprirem 100% o horário de trabalho, sem faltas, atrasos, saídas antecipadas;
- b) Registrarem o ponto corretamente nos horários estipulados;
- c) Não receberem advertência ou suspensão no período do ponto;
- d) Não receberem multa de trânsito com o automóvel da empresa;
- e) Não apresentarem qualquer tipo de atestado.

9.1 Em caso de faltas por morte de cônjuge, pais, avós, filhos e irmãos, licença paternidade, casamento, dispensa eleitoral, atestado por acidente de trabalho e comparecimento à justiça, todos mediante comprovação, o Prêmio Assiduidade será pago, contudo, proporcionalmente aos dias de efetivo trabalho.

9.2 O registro de ponto, para fins de pagamento do Prêmio Assiduidade, será apurado mensalmente, sempre do dia 26 de um mês ao dia 25 do mês seguinte.

9.3 Os valores pagos a título de Prêmio Assiduidade não integram a remuneração do empregado, para nenhum efeito, não servindo como base de cálculo para qualquer parcela.

10. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

A empresa dispõe a todos os seus empregados o Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) que terá como contraprestação ao atingimento de metas, um pagamento anual de acordo com os índices estabelecidos no Programa.

11. DESCONTOS SALARIAIS

As empresas somente poderão efetuar desconto nos salários de seus empregados quando expressamente autorizados e quando se referirem a empréstimos bancários na forma da Lei nº 10.820, de 17.12.2003, associação, fundações, cooperativas, seguros, previdência privada,

transporte, refeições, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos e/ou extraviados, e convênios com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, farmácias, hospitais, casas de saúde, laboratórios, multas de trânsito com automóvel fornecido pela empresa, lojas e supermercados, mensalidades sindicais.

12. CÓPIA DE RECIBOS DE SALÁRIOS

A empresa fornecerá aos seus empregados cópia(s) dos recibos(s) por este firmado(s) ou, quando o pagamento for efetuado mediante depósito bancário em conta corrente, demonstrativos contendo a identificação da empresa, a discriminação das importâncias pagas, dos descontos efetuados, bem como o registro do valor mensal devido à conta vinculada do FGTS.

12.1 A redução da hora noturna e o respectivo adicional salarial poderão ser pagos sob um único título.

13. COMPENSAÇÕES PARA O GOZO DE FOLGAS

Mediante acordo entre empregadora e empregados, por votação, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) + 1 (um) dos respectivos empregados, poderá ser suprimido, total ou parcialmente, o trabalho no estabelecimento ou em setores determinados, nos dias 24 e 31 de dezembro, na segunda e na terça-feira de carnaval, ou em dia útil que ficar intercalado entre domingo e feriado, com recuperação das horas de trabalho.

13.1 Ainda, fica permitido a troca de dias de feriados em toda a empresa ou em setores determinados da empresa, mediante acordo entre empregadora e empregados, por votação secreta, com adesão de no mínimo 55% (cinquenta e cinco por cento) dos respectivos empregados, comprovada através de lista de votação assinada pelos empregados e por um dirigente sindical.

13.1.1. Em sendo acordada a troca do dia do feriado, conforme item 13.1, o trabalho no dia de feriado não configura labor em horas extras, uma vez que haverá a respectiva compensação correspondente a integralidade do período na forma ajustada.

14. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL

As empresas, respeitado o número de horas de trabalho contratual semanal, poderão ultrapassar a duração de 8 (oito) horas diárias, até o máximo legal permitido, visando a compensação de horas não trabalhadas aos sábados e/ou sextas-feiras, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvando-se, quando se tratar de empregado menor de idade, a existência de autorização de médico da empresa ou do Sindicato dos Trabalhadores.

14.1 Uma vez estabelecido este regime, não poderá haver a supressão sem a concordância prévia do empregado, salvo se decorrer de imposição legal ou judicial.

14.2 O Sindicato conveniente, por entender que é do interesse de seus representados a implantação e/ou manutenção, mesmo na hipótese de atividade insalubre, do regime de compensação de horário e por não desejarem os empregados voltar a trabalhar aos sábados, aqueles que já não o trabalham, estabelecem, como forma de prevenir litígios, que a exigência do disposto no art. 60 da Consolidação das Leis do Trabalho será observada somente quando ultrapassada a carga horária semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

14.3 A realização de horas extraordinárias, mesmo que de modo habitual ou aos sábados, não descaracteriza ou invalida o regime de compensação ora previsto.

14.4 Na vigência do regime de compensação de horário pela supressão do trabalho aos sábados, ressalvados os procedimentos mais favoráveis já praticados pela empregadora, os feriados que ocorrerem:

a) de segunda a sexta-feira, quando houver trabalho no feriado, serão remunerados com adicional de 100% ou concedida folga compensatória no mesmo mês;

b) no sábado, como não possui labor, as 04 (quatro) horas já compensadas durante a semana serão remuneradas como horas extras, com o adicional de 50% (cinquenta por cento), facultado às empresas, ao invés de remunerarem as horas de feriado como extras, suprimir 04 (quatro) horas da carga horária semanal, mediante redução da jornada em um ou mais dias; mediante ajuste de compensação anual; e/ou mediante lançamento das horas no banco de horas dos empregados para compensação futura.

15. INTERRUPTÕES NO HORÁRIO DE TRABALHO

As interrupções do trabalho, dentro do horário normal de serviço, que tenham origem em causas provocadas pela empresa, não poderão ser descontadas dos salários dos trabalhadores.

16. BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho (banco de horas), com zeramento a cada ano, observado o limite de 30 (trinta) horas, e o período de apuração das mesmas para efeito de elaboração da folha de pagamento. A empresa deverá pagar as horas extraordinárias em quantidade superior a 30 (trinta) horas no mesmo mês ou período de apuração, com o adicional previsto neste Acordo, ficando para ser compensado o número de até 30 (trinta) horas mensais na mesma proporção de folga mediante solicitação ao Gestor da área 02 (dois) dias antes e autorização do mesmo.

16.1 Da mesma forma poderá a empresa determinar horas ou dias de folga para compensação das horas lançadas no banco de horas, mediante comunicado ao empregado, com antecedência de 02 (dois) dias antes da folga concedida.

16.2 Em casos de emergências, sendo solicitado pelo empregado uma folga compensatória, esta será avaliada pelo Gestor.

16.3 O banco de horas tem prazo de vigência de um ano, sendo de 26/01/2023 a 25/01/2024.

16.4 Caso não seja possível a compensação do horário extraordinário dentro do prazo máximo previsto no banco de horas adotado pelas partes, o empregado receberá o seu valor correspondente na folha de pagamento do mês do término daquele período, com adicional de 50% (cinquenta por cento). E, havendo crédito de horas a favor do empregador poderá este descontá-las.

16.5 Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas as horas extras, o empregador pagará seu valor correspondente à época da rescisão com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

16.6 Se na rescisão contratual houver crédito de horas a favor do empregador, poderá este descontá-las a razão de 40% (quarenta por cento) quando do pagamento das verbas rescisórias.

16.7 Ainda, fica ajustado que o novo banco de horas será de um ano, com início em 26/01/2024 e término previsto para 25/01/2025.

17. HORAS EXTRAS E DOMINGOS/FERIADOS

As horas extras de segunda a sexta-feira, serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento), excedente à jornada compensatória nas duas primeiras horas e a partir da segunda hora 100% (cem por cento).

17.1 Em havendo jornada compensatória, as horas extras trabalhadas aos sábados serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 4 (quatro) primeiras e as demais passam a ser calculadas em 100% (cem por cento).

17.2 As horas realizadas nos domingos e feriados, serão pagas com o adicional de 100% (cem por cento).

18. LICENÇAS REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos casos comprovados de:

1. Efetiva hospitalização de cônjuge por 01 (um) dia no ano;
2. Efetiva hospitalização de filho menor de 10 (dez) anos, por 02 (dois) dias no ano;
3. Pelo tempo necessário para prestar depoimento judicial como testemunha;
4. Por 01 (um) dia em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
5. Por 03 (três) dias úteis consecutivos, em caso de seu casamento, sendo os dias contados da data do casamento ou do dia imediatamente anterior;
6. Por 02 (dois) dias consecutivos, falecimento de pai, mãe, filho(a), cônjuge e irmão(ã), avô(ó) conforme prevê a CLT.

18.1 O empregado deverá comprovar a ocorrência das hipóteses previstas nos itens acima no dia de seu retorno ao trabalho.

19. LICENÇAS NÃO REMUNERADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, com prejuízo dos salários, considerando-se apenas as horas ausentes, como “licença ou dispensa não remunerada”, nos casos comprovados de:

1. Por até 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro, sogra, genro ou nora (mediante comprovante);
2. Necessidade de obtenção dos seguintes documentos, pelo tempo mínimo necessário: Carteira de identidade Civil, Título Eleitoral, Carteira de Habilitação de Motorista e Carteira de Trabalho e Previdência Social;
3. Se dirigente sindical, e venha a ser requisitado pelo Sindicato dos Trabalhadores conveniente, desde que com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas até o limite de 30 (trinta) dias durante a vigência desta convenção.

19.1 Em todos os casos antes enumerados, o empregado beneficiado deverá efetivar a devida comprovação à empregadora, no momento do retorno ao serviço, sob pena da falta se tornar injustificada com perda do repouso.

19.2 Nestes casos, de licença ou dispensas não remuneradas, não haverá prejuízo dos respectivos repousos semanais remunerados e nem serão considerados como faltas para efeitos de pagamentos de férias e de gratificação natalina.

20. FÉRIAS – INÍCIO

É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado, respeitando o disposto pela Lei 13.467 de 13/07/2017.

21. FÉRIAS – ANTECIPAÇÕES

Fica assegurada a possibilidade de antecipação integral ou proporcional das férias, com acréscimo do terço (1/3), de períodos aquisitivos incompletos, mediante solicitação por escrito do empregado e concordância do empregador. Se, caso o empregado for demitido ou demitir-se antes de completar o período aquisitivo das férias anuais, o empregador no ato da rescisão contratual, fica autorizado a

compensar estas férias concedidas mesmo aquelas que não tenham completado o período aquisitivo anual, das verbas do termo rescisório.

22. GRATIFICAÇÃO NATALINA

Fica assegurado o direito aos empregados, mediante requerimento no APP Metadados, receber a primeira parcela (50%) da gratificação natalina (13º Salário) a partir de 01 de julho de 2023.

23. HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Em atenção à legislação vigente, não há obrigatoriedade de manutenção das homologações das rescisões contratuais no Sindicato, independentemente do tempo de contratação do empregado.

23.1 Poderá o empregado, mediante solicitação por escrito, requerer que a homologação de sua rescisão contratual seja realizada no Sindicato dos Trabalhadores, o que sempre será acolhido pela empresa que procederá no agendamento da rescisão junto ao Sindicato.

24. DO PAGAMENTO DAS RESCISÕES

A homologação da rescisão contratual deverá obedecer ao prazo previsto no artigo 477 §6º da CLT, mesmo que tenha havido depósito bancário de valores.

24.1 Durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pela empregadora, o horário normal de trabalho do empregado será reduzido de 2 (duas) horas diárias, ou ainda, poderá o empregado optar pela redução correspondente a 7 (sete) dias corridos.

24.2 O empregado pré-avisado da rescisão contratual poderá, no momento ou no curso do período, solicitar o seu imediato desligamento, ocorrendo, então, o encerramento do contrato, sem o cumprimento e o pagamento do período restante, desde que comprove a existência de outro emprego.

25. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO APOSENTANDO

Ao empregado que comprovar antecipadamente perante a empresa estar a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria programada (artigo 19 da Emenda Constitucional 103/2019), aposentadoria por tempo de contribuição, aposentadoria por idade ou aposentadoria especial, e que conte com um mínimo de 08 (oito) anos, sendo os 03 (três) últimos ininterruptos na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para adquirir o direito a aposentar-se. A garantia de emprego ou salário cessa automaticamente findo os 12 (doze) meses.

25.1. Nas mesmas condições, ao empregado que contar com um mínimo de 16 (dezesesseis) anos, sendo os 06 (seis) últimos ininterruptos, na atual empresa, a garantia fica elevada para 24 (vinte e quatro) meses.

25.2. Esta garantia é extensiva, também, aos casos especiais de aposentadoria (especial ou por tempo de serviço convertido), em que o empregado possua tempo de serviço enquadrado nas hipóteses previstas no Decreto nº 3.048/99. Para que o empregado, com enquadramento nestes casos, possa usufruir desta garantia, deverá efetivar notificação à empregadora, acompanhada com cópia dos comprovantes e demonstrativos das convenções de tempo de serviço, fixando as datas de início e de fim da garantia.

25.3. Esta garantia será concedida, em qualquer caso, por uma única vez.

25.4. Em relação a esta garantia poderá haver acordo no sentido de que o empregado deixe de prestar serviços, sem prejuízo da remuneração média, apurada nos últimos 06 (seis) meses, a qual continuará

a ser paga, como se trabalhando estivesse, até o final da garantia. Nestes casos os pagamentos deverão ser efetuados nas mesmas que forem para os demais empregados.

25.5. Para fazer jus a esta garantia, o empregado, ao implementar a condição de tempo de serviço, deverá comprovar perante a empregadora, mediante declaração por escrito e com apresentação de documento oficial do INSS que comprove o referido tempo de contribuição e/ou a idade, encontrar-se a 12 (doze) ou 24 (vinte e quatro) meses, conforme o caso, da aquisição do direito à aposentadoria.

26. GARANTIA DE EMPREGO

Goarão de garantia no emprego:

a) As empregadas gestantes, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, condicionada, na hipótese de rescisão do contrato, à comprovação do estado de gravidez perante o empregador, no prazo de 60 (sessenta) dias do término o aviso prévio;

b) Os empregados menores, desde seu alistamento para prestação do serviço militar obrigatório, até sua incorporação ou dispensa do serviço militar.

26.1 No caso de rescisão contratual, por iniciativa da empresa, em relação a empregados que estejam protegidos pelo antes disposto, os períodos de garantia deverão ser indenizados e pagos juntamente com as demais parcelas rescisórias.

27. AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empregadora pagará a seu cônjuge e, na falta deste, aos dependentes habilitados perante a Previdência Social, mediante apresentação do comprovante fornecido pelo órgão, a título de “auxílio funeral”, importância equivalente a 02 (duas) vezes o salário nominal do empregado falecido até o limite de R\$ 5.342,28 (Cinco mil, trezentos e quarenta e dois reais e vinte e oito centavos).

27.1. Em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, exceto os de trajeto, mas incluídos os que ocorram em objeto de serviço à empregadora, o auxílio será pago em valor dobrado, até o limite de R\$ 10.684,56 (Dez mil, seiscentos e oitenta e quatro reais e cinquenta e seis centavos).

27.2. Ficam excluídas destas obrigações às empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida para seus empregados, cuja parcela subsidiada do prêmio assegure indenização em valor igual ou superior ao estabelecido na cláusula 27.

27.3. O Sindicato dos Trabalhadores concorda em incluir a indicação de que, na falta de designação do beneficiário pela Previdência Social, o auxílio será pago ao(s) dependentes(s) constante(s) na ficha de registro do empregado.

28. AUSÊNCIAS TEMPORÁRIAS DO ESTUDANTE

A empresa abonará os períodos de ausência do empregado estudante para efetivação da matrícula ou prestação de exame, em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecimento, em curso regular, quando tal ocorra em horário conflitante com o de trabalho.

1º Esta vantagem é extensiva à realização de 02 (dois) exames vestibulares.

2º A estes empregados não poderão as empresas, durante o ano letivo, modificar o horário de trabalho ou exigir a prestação de horas extraordinárias, de modo que prejudique a frequência às aulas.

3º Para usufruir desta vantagem, o empregado deverá comunicar, caso a caso, à empregadora, com uma antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, bem como comprovar a sua ocorrência nas 72 (setenta e duas) horas seguintes.

29 – BOLSA CAPACITAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa se compromete a destinar um valor de até R\$ 470,25 (quatrocentos e setenta reais e vinte e cinco centavos) por empregado por semestre a ser utilizada pelos empregados na Capacitação e Formação Profissional nas condições abaixo estabelecidas para cada semestre.

29.1 Para receber o benefício em novembro de 2023 deve atender os seguintes requisitos:

- A capacitação deve ter relação com a área de atuação na empresa;
- O empregado deve ter laborado na empresa de 01/01/2023 a 30/06/2023.
- Não ter advertência ou suspensão no período de 01/01/2023 a 30/06/2023.
- Deverá apresentar declaração da instituição de ensino de que não é beneficiado por bolsa.
- Apresentar aprovação no curso ou disciplina realizada.
- Estar trabalhando na empresa no mês do pagamento do benefício.
- Apresentar as comprovações acima até 15/10/2023 no setor de Recursos Humanos.

29.1.1 O valor será creditado na folha da competência outubro de 2023 ou pago via Nota Fiscal às Instituições de Ensino.

29.2 Para receber o benefício em maio de 2024, deve atender os seguintes requisitos:

- A capacitação deve ter relação com a área de atuação na empresa;
- O empregado deve ter laborado na empresa de 01/07/2023 a 31/12/2023.
- Não ter advertência ou suspensão no período de 01/07/23 a 31/12/2023.
- Deverá apresentar declaração da instituição de ensino de que não é beneficiado por bolsa.
- Apresentar aprovação no curso ou disciplina realizada.
- Estar trabalhando na empresa no mês do pagamento do benefício.
- Apresentar as comprovações acima até 31/03/2024 no Setor de Recursos Humanos.

29.2.1 O valor será creditado na folha da competência abril/2024 ou pago via Nota Fiscal as Instituições de Ensino.

29.3 O Valor da Bolsa paga ao empregado não integra o Salário do empregado.

30. AUXILIO ALIMENTAÇÃO E/OU AUXÍLIO REFEIÇÃO

A empresa deverá fornecer mensalmente aos empregados, auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição no valor mínimo de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dia efetivamente trabalhado, pagos antecipadamente, até o primeiro dia útil do mês, para a jornada de oito horas diárias a partir de 01/06/2023.

30.1 O auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição tem caráter indenizatório, não se integrando ou incorporando ao salário ou à remuneração do empregado, para quaisquer efeitos.

30.2 O empregado beneficiado arcará com desconto de até 20% (vinte por cento) do valor fornecido pela empregadora a título de auxílio-alimentação e/ou auxílio-refeição, sendo facultada a adesão pela empresa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

31. SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A Empresa fornecerá gratuitamente aos empregados os equipamentos de segurança e proteção obrigatórios nos termos da legislação e específica sobre higiene e segurança do trabalho.

Também fornecerá gratuitamente uniforme e seus acessórios, quando for exigido seu uso em serviço.

O empregado se obriga ao uso e manutenção adequados dos equipamentos e uniformes que receber e a indenizar a empresa por extravio ou danos. O empregado poderá ser impedido de trabalhar, com perda do respectivo salário e da frequência, quando não se apresentar ao serviço com os respectivos

uniformes/equipamentos. Extinto ou rescindido seu contrato de trabalho, deverá o empregado devolver os equipamentos e uniformes de seu uso e que continua de propriedade da empresa.

32. CIPA

Todo o processo eleitoral da CIPA e respectiva apuração serão coordenados pelo vice-presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do trabalho da empresa. Não serão aceitas inscrições, para concorrer a cargo de membro da CIPA, de empregados que tiverem contrato de trabalho na condição por prazo determinado.

1. Aos candidatos inscritos será fornecido/ comprovante de inscrição;
2. Depois de encerradas as inscrições, as empresas comunicarão aos trabalhadores, através de edital, a relação nominal dos candidatos inscritos e respectivos apelidos, devendo manter afixadas cópias desse edital, nos locais habituais de afixação de avisos, até o dia da realização das eleições;
3. As empresas comprometem-se a proporcionar à CIPA local adequado ao desempenho de suas atividades e a resguardar seu uso exclusivo durante as reuniões.
4. A CIPA, por maioria simples de seus membros, poderá convocar reunião extraordinária, para tratar de assunto de sua competência;
5. Quando solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, as empresas informarão a relação dos eleitos para a CIPA no prazo de 10 (dez) dias.

33. EXAMES MÉDICOS

Por ocasião da realização dos exames médicos admissional e periódicos, serão emitidos pelo médico a serviço da empresa atestado de saúde ocupacional do trabalhador, conforme exigência da NR-7, da Portaria n º 3.214/78, do Ministério do trabalho, devendo a empresa fornecer uma cópia ao empregado que o solicitar. Por ocasião da demissão, a empresa fornecerá cópia do atestado emitido quando do exame médico demissional.

33.1 No ato de homologação da rescisão contratual, o empregado deverá apresentar a cópia do atestado médico recebido ao ser demitido. Em não o fazendo, a empresa deverá apresentar o recibo de entrega do mesmo ou, se for o caso, a comunicação feita ao empregado, para submeter-se a exame médico, caso ele não tenha comparecido para ser examinado.

34. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Em conformidade do caput do Artigo 462 e Artigo 545 da CLT, a empresa deverá descontar de todos os empregados abrangidos por este acordo, mesmo os que não sejam associados ao Sindicato, o valor correspondente a 1% (um por cento) do salário contratual e repassá-lo ao Sindicato até o dia 10 do mês seguinte ao desconto.

34.1 Tendo em vista que os valores a serem descontados dos empregados da empresa serão totalmente revertidos em prol do sindicato da categoria, acordam as partes que em eventual reclamatória trabalhista interposta por qualquer dos empregados da empresa pleiteando devolução de valores descontados a título de contribuição assistencial acima prevista, o sindicato figurará também no polo passivo da suposta demanda, responsabilizando-se de forma exclusiva em havendo decisão condenando a empresa à referida devolução. Não havendo cumprimento da obrigação pelo Sindicato nos autos da reclamatória trabalhista, referida importância paga será objeto de restituição à empresa mediante ação de regresso, valor este acrescido de multa de 2%, juros de mora de 1% ao mês, correção monetária pelo IGPM(FGV) e honorários advocatícios de 20%.

35 QUADROS DE AVISO

A empresa colocará à disposição do respectivo Sindicato Profissional, quadros de aviso para fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhadas ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este da sua fixação.

36. LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Para efeitos do art. 543 da CLT, serão considerados detentores de estabilidade no emprego no máximo 20 (vinte) dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores.

1. Para efeitos da estabilidade prevista no artigo mencionado, serão considerados os primeiros 20 (vinte) trabalhadores eleitos, constantes da ata da posse.

2. O estabelecido nesta cláusula não é aplicável a aqueles dirigentes sindicais cuja condição de estável esteja sendo questionada em ação judicial ajuizada antes de 30/06/2003.

37. DO REGISTRO DAS MARCAÇÕES DE PONTO

As partes convencionam que o registro de entrada, saída e intervalos para repouso e alimentação poderão ser registrados pelo empregado nos registros de ponto instalados na sede da empresa ou por meio do Sistema de Ponto Eletrônico Metadados instalado nos aparelhos celulares dos empregados, conforme opção do empregado, sendo todos os sistemas válidos e eficazes.

37.1 A empresa poderá adotar o regime de ponto alternativo REP-A inserido na Portaria 671 de 2021 ART 75, além daqueles, conforme critérios previstos na Portaria 373/2011.

38. VIGÊNCIA

O presente acordo terá validade pelo período de 01 (um) ano, ou seja, de 1º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024.

Santa Cruz do Sul, 15 de maio de 2023.

Gilberto de Moraes Saraiva
Presidente do STIMMME SCS

Fabiano Horn
Diretor P&D

Sérgio Meinhardt
Diretor Industrial