



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CIMENTO CAL E GESSO - SINTRACIMENTO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT. CNPJ n. 36.926.384/0001-15, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. ADEMAR ANTONIO DA SILVA, CPF nº 654.152.211-15.

E

TRANSPORTADORA GIACCHERO LTDA, CNPJ n. 17.949.900/0011-54, neste ato representado por seu Procurador SR. ROBSON ANTONIO DE OLIVEIRA, CPF nº 197.063.068-03;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de Fevereiro de 2017 a 31 de Janeiro de 2018, E a data-base da categoria em 1º de Fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Trabalhadores nas Indústrias de Fabricação Cimento, com abrangência territorial em Cuiabá/MT.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

A partir de 01 de Fevereiro de 2017 fica estipulado o seguinte piso salarial:

R\$ 1.070,00 (Hum mil e setenta reais), para os cargos qualificados.

- ✓ Estão excluídos desta cláusula os menores aprendizes na forma da lei.

Ademar Antonio da Silva
Presidente
SINTRACIMENTO/MT
Ademar

Robson
Robson Antonio de Oliveira
GERENTE



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O Adiantamento Salarial corresponderá a 40% (quarenta por cento) do salário nominal do empregado, o qual será efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês, sendo o mesmo descontado do primeiro pagamento posterior a essa concessão.

Parágrafo Único: Os descontos efetuados com sistemas de cooperativas ou equivalentes, pensões, saldos negativos anteriores, etc., poderão ser considerados para os efeitos do adiantamento, sendo certo que haverá o ajuste necessário e, se for o caso o colaborador não receberá o referido adiantamento.

CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO SALÁRIO

A empresa efetuará o pagamento do salário até o dia 06 (seis) de cada mês subsequente trabalhado, sendo certo que, quando o dia 06 recair no sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no primeiro dia útil subsequente.

CLÁUSULAS SEXTA – REAJUSTE SALARIAL

Sobre os salários nominais vigentes em 31/01/2017, não será aplicado reajuste. Será fornecido abono de **R\$ 750,00** (sem incidência de reajuste salarial), que será pago no próximo dia 6 ou dia 20 subsequente à assembléia de aprovação.

Consoante os princípios da livre negociação estabelecidos na legislação vigente.

CLÁUSULA SÉTIMA – DESCONTOS NOS SALARIOS

Na forma do Art. 462 da CLT, ficam permitidos os descontos no salário do empregado, desde que originários de convênios com farmácias, supermercados, óticas, comércio em geral, assim como os descontos decorrentes de seguros, alimentação, ticket alimentação, transporte, cesta básica, aluguéis de imóveis, associações recreativas, empréstimos e contribuições para cooperativa de crédito e fundações de previdências privadas, planos de saúde médico e odontológico, empréstimos pessoais, em consignação com entidades financeiras e outros.

Parágrafo Primeiro: Ficam, também, permitidos os descontos no salário nos casos de dano causado pelo empregado, conforme previstos no Art. 462 e § 1º da CLT, proporcional ao custo de reparação do dano.



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA OITAVA – ADIANTAMENTO E REEMBOLSO DE DESPESAS

No caso de prestação de serviços externos pela Empresa acordante, esta arcará com o adiantamento ou reembolso de despesas efetuadas e devidamente comprovadas pelo empregado, segundo as normas internas de procedimento acerca da matéria.

Parágrafo primeiro: O adiantamento ou reembolso de despesas não se enquadra na hipótese do artigo 457 e parágrafos da CLT.

Parágrafo segundo: Caso o empregado receba adiantamento de valores para o pagamento das despesas, este terá um prazo de 02 (dois) dias para o acerto de contas. Não acontecendo, a empresa poderá descontar em folha de pagamento o valor adiantado ao empregado.

CLÁUSULA NONA – FORNECIMENTO DE CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá mensalmente, a partir de fevereiro de 2017, através do Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela lei N° 6.321, de 14 de abril de 1.076, cesta básica devendo conter os seguintes itens: 10 kg de arroz; 02 latas de óleo de soja; 02 kg de feijão; 04 kg de açúcar; 01 pacote de macarrão de 500gr; 03 litros de leite; 01 pacote de café de 500gr; 01 unidade de achocolatado de 200gr; 01 Lata de Extrato de Tomate de 350gr; 01 pacote de biscoito de 400gr; 1 pote ou lata de doce de leite de 350gr; 02 kg de farinha de trigo; 01 Kg de farinha de mandioca de ; 01 maionese de 196ml; 01 unidade seleta de legumes.

Parágrafo Primeiro: Os empregados contemplados com o benefício previsto nesta cláusula não sofrerão nenhum tipo de desconto salarial referente ao custeio da cesta básica.

Parágrafo Segundo: O empregado que for afastado por saúde por mais de 15 (quinze) dias, e quem faltar mais de 1 (Um) dia ao mês sem justificativa, não fará jus ao benefício concedido no respectivo mês.

Parágrafo Terceiro: A concessão do benefício não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos.



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

inclusive gratificação de natal, férias, bem como não se configurará base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento de natureza tributável para o empregado, conforme preceitua o decreto nº 5, de 14.01.91, que aprovou o Regulamento da Lei nº 6.321, de 14.04.76, no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

CLÁUSULA DÉCIMA – TRANSPORTE DE EMPREGADOS

A empresa concederá transporte gratuito para todos os empregados, conforme itinerário previamente definido pela mesma, sendo considerado como “Horas in Itineres” o tempo de deslocamento de 44 minutos total (Ida e Volta), conforme medição realizada na notificação de Item “A”, Realizada pelo fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego e recebida pela TGL em 02/12/2015.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – PRÊMIO DE SEGURO DE VIDA

A empresa concederá seguro de vida em grupo a seus empregados.

PROGRAMA DE PROTEÇÃO BÁSICA À FAMÍLIA

A empresa fornecerá os Cartões de Benefício MedFácil Prever:

Parágrafo Primeiro: 1.1 - OS CARTÕES DE BENEFÍCIOS MEDFACIL PREVER SÃO OS INSTRUMENTOS FÍSICOS, ATRAVÉS DO QUAL SERÃO CONCEDIDOS AO ASSOCIADO TITULAR E SEU(S) ASSOCIADO(S) DEPENDENTE(S) DESCONTOS E/OU BENEFÍCIOS, EXCLUSIVAMENTE NA REDE REFERENCIADA DA CONTRATADA, DE ACORDO COM OS TERMOS E CONDIÇÕES PREVIAMENTE APLICÁVEIS AO CARTÃO. OS DESCONTOS E/OU BENEFÍCIOS OFERECIDOS ESTÃO RELACIONADOS À PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ENTRETENIMENTO, EDUCAÇÃO, BENS DE CONSUMO, SERVIÇOS GERAIS, EXAMES LABORATORIAIS, EXAMES DE DIAGNÓSTICOS, ORIENTAÇÃO EM SAÚDE, AQUISIÇÃO DE MEDICAMENTOS, CONSULTAS MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS, TUDO MEDIANTE CONVÊNIO ESTABELECIDO ENTRE A CONTRATADA E OS ESTABELECIMENTOS E/OU PROFISSIONAIS PRESTADORES DOS RESPECTIVOS SERVIÇOS. OS REFERIDOS DESCONTOS



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE GUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

INCIDEM SOBRE OS VALORES DAS TABELAS DE PRODUTOS, SERVIÇOS E/OU PROCEDIMENTOS PARTICULARES DOS PARCEIROS CREDENCIADOS.

1.2 - NÃO SE TRATA DE MODALIDADE DE PLANO DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE, MAS DE SERVIÇO DE OPERACIONALIZAÇÃO DE DESCONTOS E BENEFÍCIOS PELA CONTRATADA AOS CONSUMIDORES ADERENTES E ASSESSORIA PARA UTILIZAÇÃO DOS MESMOS, POR MEIO DE CONTRATOS DE PARCERIAS FIRMADOS COM OS RESPECTIVOS PRESTADORES DE SERVIÇOS.

Parágrafo Segundo: O presente benefício concedido aos trabalhadores (titular) e seus familiares e dependentes não possui natureza salarial, por tratar-se de benefício assistencial de cunho social oferecido pelos empregadores de forma compulsória em decorrência do Acordo COLETIVO.

Parágrafo Terceiro: Para a constituição dos fundos necessários a manutenção dos benefícios previstos, neste acordo o Empregador pagará mensalmente o valor da taxa mensal negociada por trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

São beneficiários da presente Cláusula os colaboradores que lidam efetivamente em condições de risco exercendo suas funções no setor de inflamáveis e enquanto permanecerem nestas condições e que estão com os contratos de trabalho em vigor na data da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: Os empregados nas condições da Cláusula anterior, conforme amplamente negociado entre as partes acordantes, passarão a receber o adicional de periculosidade de que trata a Lei N° 7.369/85, na base de 30% (trinta por cento), calculando sobre o salário nominal do empregado.

Parágrafo Segundo: Os empregados nas condições da Cláusula primeira, admitidos pela empresa durante a vigência deste Acordo, ficam subordinados às cláusulas aqui



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE GUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

estabelecidas, sendo notificados pela empresa, no ato da admissão, da existência deste Acordo Coletivo de Trabalho a ele aderindo.

Parágrafo Terceiro: Ocorrendo eliminação ou a neutralização do risco à saúde ou integridade física dos empregados abrangidos por este Acordo, individual ou coletivamente, sempre tomando por base laudo técnico pertinente, cessará o direito do empregado pelo adicional de periculosidade aqui pactuado.

Parágrafo Quarto: A mesma regra será aplicada para o empregado que tiver alterada a função e respectiva atividade que importe na eliminação ou a neutralização referida nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, e feriados ou dias já compensados.

Parágrafo Único: O início das férias para empregados em Turnos de revezamento, não deverá coincidir com a folga. Isso ocorrendo, esse dia será compensado no primeiro dia útil após o término das férias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – APOSENTADORIA

O aposentado definitivamente qualquer que seja a modalidade do benefício da aposentadoria deferido pela Previdência Social, quando do seu desligamento da empresa, terá garantida a quitação das verbas rescisórias de acordo com os mesmos critérios aplicados ao empregado dispensado sem justa causa.

Parágrafo primeiro: Para ser elegível a aplicação da presente cláusula, o empregado deverá contar com no mínimo 08 (oito) anos de serviços prestados à empresa.

Parágrafo segundo: Ficam ressalvadas as hipóteses de pedido de demissão, dispensa por falta grave e acordo entre as partes.



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO (HORAS EXTRAS).

Os empregados assumem o compromisso de aceitar, de comum acordo, a prorrogação da jornada de trabalho diária por mais duas horas, segundo as normas legais, e no caso de necessidade imperiosa, em período superior a duas horas.

Parágrafo Único: Nos casos de prorrogação de jornada de trabalho, as horas extras terão sobre o salário nominal, os seguintes adicionais:

- a) Adicional de 50% (cinquenta por cento) para as horas geradas de segunda a sábado;
- b) Adicional de 100% (cem por cento) para as horas geradas aos domingos, feriados e folgas;
- c) As horas extras não pagas serão computadas no “Banco de Horas” de acordo com o que dispõe a redação da Cláusula Décima Sexta “Banco de Horas”.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – BANCO DE HORAS

A partir de 01 de fevereiro de 2017, fica instituído regime de compensação de horas de trabalho denominado “Banco de Horas”, cuja finalidade consiste na antecipação de horas de trabalho do Funcionário ou liberação de horário para reposição com trabalho oportunamente, conforme necessidades produtivas da empresa, sendo regido pelos seguintes parágrafos:

Parágrafo Primeiro: O esquema de compensação será feito considerando-se sempre 1 hora de folga para cada 1 hora extra trabalhada.

Parágrafo Segundo: Até 02:00 h (duas horas) extras diárias decorrentes de prorrogação automática de jornada, serão creditadas para a funcionário no “banco de Horas” a seu favor. Após estes limites, as horas serão pagas automaticamente;

Parágrafo Terceiro: As horas extras realizadas durante os sábados, quando este não for dia normal de trabalho, serão creditadas no Banco de horas de acordo com o previsto no parágrafo segundo;

Parágrafo Quarto: Todos os atrasos, saídas antecipadas e faltas ao trabalho que forem negociadas entre o colaborador e empresa serão debitados no “Banco de Horas”;



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

Parágrafo Quinto: As Horas-Extras ocorridas em dias de domingo, feriados e folgas (turnos de revezamento), serão pagas ao colaborador automaticamente até o mês subsequente ao que ocorrerem, com o adicional previsto neste acordo.

Parágrafo Sexto: No caso de colaborador em débito com o Banco de Horas, todas as horas extras realizadas por este irão para o banco de horas até a liquidação do débito.

Parágrafo Sétimo: Caso, no final do período de vigência do Banco ainda exista algum crédito, este será pago com o adicional de 50%. Em caso de débito este será zerado nada sendo descontado do colaborador.

Parágrafo Oitavo: Ocorrerão pelo menos 02 (dois) fechamentos no "Banco de Horas", sendo um em **30/07/2017** e outro em **31/01/2018**.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – JORNADA DE TRABALHO "DUPLA PEGADA" PARA MOTORISTA DE MICRO-ÔNIBUS E ÔNIBUS

Para os motoristas, inclusive de micro-ônibus e ônibus com até 46 poltronas, trabalharam em regime de "dupla pegada", a jornada de trabalho será de 44 horas semanais, prestadas em 5 (cinco) dias da semana, sendo esta jornada de 08h48min (oito horas e quarenta e oito minutos), ou ainda, conforme a necessidade, prestadas em 6 (seis) dias da semana, sendo esta jornada de 07h20min (sete horas e vinte minutos), ficando acordado que esses funcionários poderão realizar no máximo 02h00min (duas) horas extras diárias, sendo estas horas extras remuneradas de acordo com a Cláusula Décima Quinta, deste acordo.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados que trabalharem em regime de dupla pegada, fica estabelecido um intervalo para repouso e refeição que deverá o limite máximo de 06 (seis) horas, tendo em vista a possibilidade facultada pelo artigo 71 da CLT, sendo certo que os intervalos que separam os períodos de trabalho, os funcionários serão liberados pela empresa, e não permanecerão à sua disposição, respeitando-se o artigo 66 da CLT.

Parágrafo Segundo: Nos serviços de transporte de funcionários, seja em vias urbanas ou rodovias, não se pode considerar como tempo de serviço à disposição do empregador, para efeito de apuração de carga horária do trabalhador e consequente remuneração, a permanência dos funcionários na sede/garagem/oficina da EMPRESA, entre os intervalos para repouso e alimentação, estes devidamente



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

consignados no controles de horários, bem assim quando estiverem espontaneamente descansando no interior do ônibus ou micro-ônibus, ou nas demais dependências da EMPRESA, eis que ficam inteiramente desobrigados de qualquer prestação de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Nos termos da Constituição Federal Art.7º, Inciso XIII, as partes acordam a compensação do excesso de jornada diária de trabalho em outro dia, conforme as condições abaixo:

a) Extinção completa de trabalhos aos sábados:

As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana, de segunda a sexta-feira com acréscimo de até no máximo 02h00min horas diárias, de forma que através destes dias se completem as 44h00min (quarenta e quatro) horas semanais, respeitando os intervalos em Lei.

b) Extinção parcial do trabalho aos sábados:

As horas correspondentes à redução da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, observadas as condições básicas referidas no item anterior.

Parágrafo Primeiro: Caso venha ocorrer à coincidência de Feriados com o dia do sábado ou qualquer outro dia da semana, ficarão inalteradas as sistemáticas de compensações contidas nos itens A e B desta cláusula.

Parágrafo Segundo: Ocorrendo a necessidade do profissional ingressar em escalas de trabalho temporário, este ficará isento da compensação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda-feira a sábado, podendo ser alterada para cumprimento de segunda-feira a sexta-feira mediante acordo entre a EMPRESA e os funcionários.

Parágrafo Primeiro: Atendendo o previsto no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, resta negociado para os empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, a escala de revezamento de trabalho que passará a obedecer ao seguinte horário: Turno "A": DAS 07h ÀS 15h; Turno "B": das 15h às 23h; e Turno "C": das 23h às 7h do dia seguinte; com 01h00m de intervalo para refeição e descanso. As jornadas serão de 6 x 2 (seis dias trabalhados por dois dias de folga), revezando entre



SINTACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

os horários A, B e C a cada 2 (dois) dias. A escala do operador de co-processamento será das 23h às 07h de segunda-feira a sexta-feira, contemplando intervalo de uma hora para alimentação e descanso. A escala de trabalho de motoristas obedece ao seguinte horário: das 7h às 15h, de segunda-feira a sábado, Letra "A" e das 15h às 23h, de segunda-feira a sexta-feira, Letra "B" com 01h de intervalo para refeição e descanso. Os turnos alternam a escala semanalmente. Para esta escala, nas eventuais semanas que exigirem tarefas extrajornada, não caracterizará hora extra até o limite de 44 horas semanais. A partir das 44 horas semanais, incidirá o disposto na "CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – BANCO DE HORAS".

Para funcionários que trabalham em turno fixo, pode haver alteração semanal de turnos, buscando beneficiar os próprios colaboradores.

De acordo com o artigo 74, § 2º da CLT, o período de repouso não será assinalado pelo REP, sendo pré-determinado pela empresa, de acordo com os horários de descanso.

Parágrafo Segundo: Fica estabelecido que conforme a legislação, a jornada dos que trabalham nos turnos de revezamento normal que caem nos dias de domingo não são computados com horas extras.

Parágrafo Terceiro: Fica estabelecido que todas as jornadas terão 01(uma) hora de intervalo para refeição/descanso, após a quarta hora trabalhada, este intervalo não será computado na jornada de trabalho.

Parágrafo Quarto - A jornada de trabalho ora estabelecida não implica em prejuízos para os salários sendo que a partir de 01 de Fevereiro de 2017, os trabalhadores sujeitos ao turno ininterrupto de revezamento farão jus ao recebimento de um "Adicional de turno ininterrupto de revezamento" na base do percentual de 6% (seis) por cento, a ser aplicado sobre o salário nominal e cujo pagamento servirá como compensação das horas laboradas além da sexta hora de trabalho;

Parágrafo Quinto - O adicional acima estabelecido será devido somente na ocorrência da prestação do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, cessando o mesmo no caso do empregado retornar ao turno normal de trabalho;

Parágrafo Sexto - No caso de prestação do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e turno normal durante o mês, os trabalhadores receberão o "Adicional de turno ininterrupto de revezamento" proporcionalmente aos dias trabalhados apenas no turno ininterrupto de revezamento;

Parágrafo Sétimo - O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se aos empregados admitidos posteriormente ao seu estabelecimento e sujeitos ao turno ininterrupto de revezamento, os quais serão notificados da sua existência, por ocasião da respectiva admissão.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA – INTERVALO DE INÍCIO E FIM DE JORNADA

Fica estabelecido o intervalo de 15 (quinze) minutos para marcação do ponto no início da jornada e 15 (quinze) minutos no término da jornada de trabalho e que não serão consideradas como horas extras ou prorrogação de horário para futuras compensações.



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA VIGÉSSIMA PRIMEIRA – MARCAÇÃO DE PONTO

Para os empregados cujos cargos estejam sujeitos ao controle de horário de trabalho, a apuração do controle de ponto se dará no período compreendido entre o dia 01 ao dia 30 do mesmo mês.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEGUNDA – REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

Com base no disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal que trata do reconhecimento das convenções e Acordos Coletivos de trabalho e ainda no artigo 2º da Portaria do numero 373 de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho, as partes decidem manter, a titulo de Sistema Alternativo controle de jornada de trabalho, sem qualquer modificação o atual sistema eletrônico de captação de ponto este sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho alternativo não admite:

- I – Restrições de ponto;
- II – Marcação automática de ponto;
- III – Exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada;
- IV – Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Adicionalmente este sistema alternativo também:

- I – Esta disponível no local de trabalho;
- II – Permite a identificação de empregador e empregado;
- III – Possibilita através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo Primeiro: Com adoção do sistema alternativo eletrônico de jornada de trabalho de que trata a portaria numero 373 de 25/02/2011, fica acordado que a Transportadora Giacchero Ltda – Filial de Cuiabá/MT, está liberada da utilização obrigatória do registrador eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da portaria GM/TEM número 1.510 de 21/08/2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – TREINAMENTO

No sentido de propiciar maior condição para a elevação da qualificação profissional do empregado, os treinamentos realizados em horários diversos ao acordado em contrato de trabalho, não serão considerados como hora extra trabalhada, no máximo 08 (oito) horas mensais não acumulativas, não cabendo, portanto, nenhuma remuneração a este título.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ATESTADO MÉDICO

Para abono de faltas serão aceitos atestados fornecidos por: médicos em geral, do Sindicato, da Previdência Social e Clínicas de saúde, sob apreciação e concordância do médico da empresa. O prazo para apresentação do atestado é de **03 dias úteis** após o último dia de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS – DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa concederá licença aos dirigentes sindicais para participação em curso, palestras, simpósios, congressos e encontros, até o máximo de 40 (quarenta) dias no ano, à exceção dos finais de semana, considerando este prazo para toda a diretoria e não para cada dirigente individualmente, obrigando-se a entidade sindical a informar o afastamento à empresa com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência.

Parágrafo Primeiro: Por ocasião de reuniões de Negociação Coletiva na data-base que ocorrerem fora da empresa, bem como, por ocasião da prestação de assistência na homologação da rescisão do contrato de trabalho, os Diretores Titulares ou Suplentes em exercício, e não afastados de suas funções da empresa, poderão ausentar-se do serviço, para o exercício do acima previsto, mediante convocação, sem prejuízo de seus salários, e essas ausências não serão computadas para efeito de férias, devendo o Sindicato solicitar o empregado com 10 (dez) dias de antecedência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – RECOLHIMENTO DAS MENSALIDADES SINDICAIS.

A empresa descontará os valores das mensalidades sindicais, desde que autorizada pelos associados do sindicato, e recolherá até o terceiro dia útil posterior ao pagamento da folha.



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

Parágrafo Único: A empresa depositará esta importância, na conta bancária do Sindicato, fornecendo relação nominal dos respectivos valores descontados, desde que autorizada pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa se compromete a intermediar o desconto da “contribuição assistencial” do salário nominal, já reajustado de todos os empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo vigente no período de **01/02/2017 a 30/01/2018**.

Parágrafo Primeiro: O valor do desconto será de 12% (doze por cento) ao ano para todos os empregados sindicalizados ou não, descontados de 01% (um por cento) mensalmente a partir da aprovação da assembléia geral do Acordo Coletivo.

Parágrafo Segundo: - Finalidade: Esta verba será aplicada na assistência jurídica do sindicato, de acordo com a determinação da diretoria.

Parágrafo Terceiro: - Depósito: A empresa se responsabilizará em depositar esta importância na conta corrente bancária do Sindicato, até o terceiro dia útil do mês subsequente ao desconto, bem como fornecer ao Sindicato a relação nominal com o respectivo recibo de depósito.

Parágrafo Quarto: - Desconto: O desconto da referida contribuição Assistencial Sindical subordina-se a oposição do empregado, manifestada, por escrita no prazo de 10 (dez) dias corridos da data de fechamento do Acordo Coletivo, a carta deverá ser entregue na sede do sindicato, sito à Avenida Getúlio Vargas, s/nº. sala 02 ao lado do Cartório do 1º Ofício no Bairro Centro, das 14h00min às 18h00min horas, de Segunda a sexta-feira, **pelo próprio interessado**.

Parágrafo Quinto: Os admitidos durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho serão também submetidos ao desconto em questão, fazendo jus a manifestação de oposição ao desconto no prazo de trinta (30) dias a contar da data de admissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FORO COMPONENTE

Fica a Justiça do Trabalho como sendo o foro componente para dirimir, esclarecer e julgar as controvérsias sobre a aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho.



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – MULTA

Fica estipulada uma multa de 01 (uma vez) o valor do piso salarial da categoria (para cargos qualificados), por descumprimento de cada uma das cláusulas do presente Acordo Coletivo que reverterá em favor da parte prejudicada.

Parágrafo Único: Independentemente do pagamento da multa, a empresa não está isenta do cumprimento das cláusulas, através de ações judiciais interpostas pelo sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA – CUMPRIMENTO DO ACORDO

As partes comprometem-se a cumprir e fazer cumprir o presente acordo em todos os seus termos e condições durante o prazo de sua vigência.

Assim, justos e contratados, as parte assinam o presente acordo, em 03 (Três) vias de igual teor e forma, para fins de registro no Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA – MARCAÇÃO DE PONTO – DISPENSA

Estarão dispensados da marcação de ponto todos os empregados abrangidos pelo artigo 62, inciso II, da CLT, assim considerados os exercentes de cargos de gestão na empresa, como: Gerentes; Supervisores e; Encarregados.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA – REQUISIÇÕES FORNECIDAS PELO SINDICATO

Fica a empresa AUTORIZADA a descontarem em folha de pagamento dos empregados sindicalizados até 15% (quinze por cento) do seu salário, como simples intermediárias, os valores correspondentes a requisições utilizadas pelos mesmos, referentes a convênios que o Sindicato Laboral vier firmar ou que já tenha no seu quadro, tais como farmácias, médicos, dentistas, laboratórios, supermercados e outros, as quais serão encaminhadas até o dia 30 (trinta) de cada mês, ficando a empresa, obrigada a repassar as importâncias devidas pelos seus empregados, ao Sindicato Laboral, até o 5º dia útil após o mês do desconto.




SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS (PCC)

Todos os funcionários, registrados na unidade de Cuiabá/MT, os quais são beneficiários deste Acordo Coletivo, participarão do Plano de Cargos e Salários (PCC) – Anexo I, a partir do dia 1º de maio de 2015.

Nobres, 16 de Março de 2017.

Cartório
20 Ofício


Ademar Antonio da Silva
Presidente
SINTRACIMENTO/MT

ADEMAR ANTONIO DA SILVA

Presidente

SIND TRAB IND CIMENTO CAL GESSO – SINTRACIMENTO DE CUIABÁ E REGIÃO/ MT.

Cartório
20 Ofício


Robson Antonio de Oliveira
GERENTE

ROBSON ANTONIO DE OLIVEIRA

Administrador

TRANSPORTADORA GIACCHERO LTDA.

ANEXO I

1. INTRODUÇÃO: TIPIFICANDO A EMPRESA E PCCS

1.1. A Empresa

A empresa Transportadora Giacchero Ltda, filial de Cuiabá, constitui-se em uma pessoa jurídica de capital aberto, que atua no ramo de prestação de serviços no setor de transporte, operações de máquinas e movimentação de insumos, no processo produtivo de fábricas de cimento e mineração. Situa-se na Rua São Benedito, 11, no distrito de Nossa Senhora da Guia, na cidade de Cuiabá / MT.

Atualmente conta com um quadro funcional de cerca de 60 (sessenta) funcionários em todos os níveis, sendo estes dos seguintes setores: operacional, manutenção, administrativo e gerência.

1.2. O PCCS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE GARGOS E SALÁRIOS (PGC)
Todos os funcionários registrados no âmbito do Cartório de Nobres-MT, os quais são beneficiários deste Plano Gargos e Salários, estão sujeitos ao Plano de Gargos e Salários (PGC).
Anexo I a partir de 01/01/2017 até maio de 2017.

Nobres, 16 de Março de 2017.

ADEMAR ANTONIO DA SILVA
Presidente

ENDEREÇO: RUA BAHIA, 498 - BAIRRO SÃO JOSÉ - NOBRES - MATO GROSSO - BRASIL

ROBSON ANTONIO DE OLIVEIRA
Administrador



ANEXO I

<p>2º 2º Ofício Notarial de Notas, Registro Civil, Pessoas Jurídicas e Protesto de Nobres-MT CNPJ.: 14.961.809/0001-94 Rua Bahia, 498, Bairro São José, CEP: 78460-000, Nobres, Mato Grosso Fone/Fax: (65)3376-1002 / E-mail: cartorionobres2@hotmail.com.br</p> <p>POR SEMELHANÇA firma(s) de ADEMAR ANTONIO DA SILVA Dou Fé</p> <p>AXR54610 R\$ 5,90 </p> <p>Usuário Mestre: Nobres - MT, 31 de março de 2017 Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso. Cod. Serv. 107 Cod Ato 22 http://www.tint.us.br/selos</p> <p>Tabelião: Eivaldo Candido de Almeida</p>	<p>2º 2º Ofício Notarial de Notas, Registro Civil, Pessoas Jurídicas e Protesto de Nobres-MT CNPJ.: 14.961.809/0001-94 Rua Bahia, 498, Bairro São José, CEP: 78460-000, Nobres, Mato Grosso Fone/Fax: (65)3376-1002 / E-mail: cartorionobres2@hotmail.com.br</p> <p>POR SEMELHANÇA firma(s) de ROBSON ANTONIO DE OLIVEIRA Dou Fé</p> <p>AXR54614 R\$ 5,90 </p> <p>Usuário Mestre: Nobres - MT, 31 de março de 2017 Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso. Cod. Serv. 107 Cod Ato 22 http://www.tint.us.br/selos</p> <p>Tabelião: Eivaldo Candido de Almeida</p>
---	--

Luiz Lúcio de Almeida
Auxiliar de Cartório
C P F : 567.589.201.4



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

Constitui-se de um conjunto de regras e normas, que estabelece os mecanismos de gestão de pessoal desta empresa.

A administração de cargos e salários será regida considerando-se as seguintes especificações:

Relatividade interna: cada cargo terá sua remuneração estabelecida conforme as responsabilidades e qualificações necessárias para o desempenho da função.

A situação de mercado: os salários serão estabelecidos conforme os padrões de mercado para cargos com responsabilidades semelhantes.

O equilíbrio orçamentário da empresa: a política salarial levará em conta o desempenho da empresa e seus resultados diante das adequações de preços diante dos seus clientes, devido às concorrências, cada vez mais vorazes.

A Política de Administração de Cargos e Salários da Empresa tem por objetivo reconhecer a capacitação profissional e o desempenho dos seus funcionários. O desenvolvimento técnico-profissional do funcionário, sua contribuição efetiva para os resultados da empresa, e sua duradoura permanência no quadro de colaboradores serão os indicadores utilizados para esse reconhecimento.

2. NORMAS E PROCEDIMENTOS DE FUNCIONAMENTO DO PCCS

Os salários serão administrados dentro das faixas salariais de cada Classe de cargos. A determinação dos salários individuais será feita conforme as seguintes normas e procedimentos.

2.1. Salário de Admissão

Todo funcionário deve ser admitido preferencialmente com salário no início da faixa salarial estabelecida para o seu cargo (O quadro de faixas salariais se encontra no Anexo I). Excepcionalmente, o salário de admissão pode ser estabelecido acima desse limite, em função do grau de qualificação e experiência exigidos do candidato ou por contingência de mercado. Esta Excepcionalidade será julgada pela comissão permanente de avaliação de funcionários (CPAF).

2.2. Alterações Salariais



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

O Sistema de Administração de Cargos e Salários prevê as seguintes situações que poderão gerar alterações salariais:

- ✓ Fim do período de experiência
- ✓ Promoção Vertical (promoção para um cargo maior)
- ✓ Transferência para outro cargo
- ✓ Reclassificação do cargo
- ✓ Negociação Coletiva
- ✓ Ajuste de Mercado

2.2.1. Salário após o período de experiência

Nos casos, que o funcionário tenha sido contratado com a condição de ter um reajuste (Promoção Horizontal), após o período de experiência, o salário do funcionário será reajustado para o nível previamente acertado na contratação.

Esta norma terá de ser registrada formalmente no contrato de experiência e abonada pela CPAF (Comissão Permanente de Avaliação de Funcionários).

2.2.2. Promoção vertical

Os aumentos por promoção vertical são concedidos aos funcionários que passam a ocupar cargos incluídos numa Classe superior à Classe atual do cargo, dentro da estrutura de cargos e salários.

A promoção vertical está vinculada à existência de vaga no quadro de funcionários ou poderá ocorrer em função da necessidade de preenchimento de uma vaga em aberto.

Os candidatos a uma promoção vertical deverão passar por um processo de avaliação interna, sendo solicitada pela chefia imediata e conduzido pela área de Recursos Humanos, tendo a aprovação da CPAF.

São duas as modalidades de promoção vertical, sendo elas: "Promoção Vertical na Mesma Carreira" e "Promoção Vertical com mudança de Carreira".



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

2.2.2.1. Promoção vertical na mesma carreira

O funcionário só será efetivado 30 dias após a promoção. Nesse período será avaliada a adaptação do funcionário ao novo cargo. A promoção será efetivada com a aprovação da Gerência da área.

Caso o funcionário não se adapte ao novo cargo, a Gerência da área deverá comunicar com antecedência o fato à área de Recursos Humanos. Se for possível, o funcionário poderá retornar à sua área de origem ou ser transferido para uma função compatível com seu perfil profissional.

Após o período de 30 dias, se a avaliação for negativa, o funcionário voltará a exercer suas funções, anteriores, normalmente, e receberá em seu contra cheque, a diferença de salário, referente ao cargo, pela função desempenhada no período de avaliação.

Quando aprovado, o salário é alterado para se enquadrar na Classe do novo cargo (Consulte Quadro de Classes e Salários – Anexo II). Os aumentos decorrentes da promoção vertical podem ser concedidos em qualquer mês do ano, desde que o funcionário preencha os requisitos necessários à promoção.

Após uma promoção vertical na mesma carreira específica, deverá ser observado um período mínimo de um ano, antes de nova promoção vertical, salvo que seja avaliado e autorizado pela CPAF.

Exemplo: Promoção Vertical de Operador de Máquina para Líder.

2.2.2.2. Promoção vertical com mudança de carreira

O aumento por promoção vertical, nesses casos, seguirá a mesma metodologia aplicada acima.

Exemplo: Motorista para Operador de Máquinas.

2.2.3. Transferência de cargo

Ocorre uma transferência quando o funcionário passa a ocupar um cargo em outra área. Por exemplo, um Assistente que é transferido da área industrial para a área administrativa.

Uma transferência geralmente não significa que o funcionário receberá um aumento de salário.



SINTRACIMENTO

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE GUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991**

Se a transferência for para um cargo de uma classe superior à classe do cargo atual, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção vertical. Se a transferência for para um cargo da mesma classe, e for necessário um aumento de salário para um melhor posicionamento do salário do funcionário na faixa salarial, serão aplicadas as mesmas regras definidas para os casos de promoção horizontal.

2.2.4. Reclassificação do cargo

Ocorre um reajuste salarial por reclassificação quando um cargo recebe atribuições adicionais, de maior complexidade e responsabilidade e que exijam maior conhecimento do que as atribuições atuais, justificando uma reclassificação do cargo para uma classe mais alta na estrutura de cargos.

Este caso obrigatoriamente será avaliado pelo CPAF.

2.2.5. Negociação coletiva

São alterações salariais devido a negociações coletivas acordadas com o órgão de representação dos funcionários.

2.2.6. Ajustes de mercado

São alterações salariais com o objetivo de alinhar o salário do cargo com os padrões de mercado, constatados por meio de pesquisa de remuneração.

O ajuste de mercado pode ocorrer como consequência de um reajuste nas tabelas salariais para alinhamento com o mercado ou apenas para alinhar os salários de determinados cargos.

O ajuste de mercado também pode ocorrer devido ao aumento do salário mínimo.

Este caso obrigatoriamente será avaliado pelo CPAF.

2.3. Criação de novos cargos

A criação de novos cargos será avaliada pelo CPAF, que emitirá parecer para criar o cargo e atualizar a tabela de cargos.



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

Para se definir a faixa salarial do novo cargo, este deverá passar pelo processo de Avaliação e Classificação, conduzida pela área de Recursos Humanos, com base nas atribuições do novo cargo.

3. COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS – CPAF

É responsável por avaliar qualquer pedido de promoção, e excepcionalidade, seja ela salarial ou funcional. Também é responsável pela elaboração de normas para reger as contratações e avaliações.

A CPAF é composta obrigatoriamente por seis membros, sendo eles:

- ✓ 01 membro da diretoria (Matriz);
- ✓ 01 membro do recursos humanos (Local);
- ✓ 01 membro da área operacional (Supervisor Local);
- ✓ 01 Membro da área financeira (Matriz);
- ✓ 01 membro da área administrativa (Gerente Local);
- ✓ 01 membro da área de SESMT (Local);

Os membros acima descritos serão escolhidos de forma democrática por cada setor envolvido, e terão duração de mandato de dois anos podendo se reeleger consecutivamente por mais de duas vezes.

Esta comissão terá a seguinte estrutura organizacional:

- ✓ Presidente
- ✓ Primeiro secretário
- ✓ Segundo secretário
- ✓ Conselheiro, em número de três



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

O presidente desta comissão será eleito por votação aberta aos conselheiros, sendo que os candidatos a presidência terão de se candidatar antes da votação. Depois de eleito o presidente indicará os seus secretários para o Biênio.

4. AVALIAÇÃO PARA PROMOÇÃO

Deverá ser executada pelo RH, e avaliada segundo normas definidas pelo CPAF. A avaliação deverá ser aplicada a cada seis meses e abranger os seguintes aspectos:

- ✓ Disciplina
- ✓ Assiduidade
- ✓ Pontualidade
- ✓ Colaboração com a equipe, superiores e colegas de trabalho
- ✓ Disponibilidade
- ✓ Qualidade do trabalho realizado
- ✓ Responsabilidade
- ✓ Apresentação pessoal
- ✓ Conhecimento da Função
- ✓ Desenvolvimento Técnico-Profissional
- ✓ Entendimento e aceitação de mudanças
- ✓ Comunicação
- ✓ Organização
- ✓ Liderança (para encarregados e acima)
- ✓ Resolução de conflitos (para encarregados e acima)



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

5. PROCEDIMENTOS PARA SOLICITAÇÃO DE UMA PROMOÇÃO

5.1. Solicitação da Promoção (início do processo)

Deverá o funcionário solicitante redigir um requerimento solicitando a promoção e nele anexar cópias dos documentos quando necessário e protocolá-lo no RH. O RH então montará um processo de promoção.

5.2. Aprovação Preliminar pelo Superior do Solicitante

Deverá o funcionário solicitante requerer de seu superior imediato CI (Comunicado Interno) destinada ao RH com a aprovação da promoção.

5.3. Análise pela Área de Recursos Humanos

Deverá o RH analisar o requerimento, assim como os documentos do funcionário e suas avaliações e emitir parecer sobre o requerimento.

5.4. Análise pela Área Financeira

Deverá o Departamento Financeiro analisar o processo e emitir parecer sobre a viabilidade orçamentária da promoção.

5.5. Aprovação da CPAF

Deverá a CPAF analisar o processo e em reunião deferir ou não o pedido. A única instancia capaz de indeferir o pedido de promoção será esta.

5.6. Efetivação da Promoção

Após apreciação do processo pelo CPAF o mesmo será encaminhado para a presidência para abonação. Após este procedimento a promoção será automaticamente efetivada a partir da data retroativa do dia primeiro do mês corrente.

6. BENEFICIOS

São as vantagens oferecidas pela empresa aos seus funcionários, sejam elas financeiras ou não.



SINTRACIMENTO

SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991



6.1. Auxílio Alimentação

Será fornecida Cesta Básica para este fim. O valor será decidido em negociação com a entidade representativa dos trabalhadores.

6.2. Biênio

A empresa concederá aos seus empregados que tenham ou venham a completar 02 (dois) anos de efetiva prestação laboral, um adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário vigente, conforme o Anexo II, a título de biênio.

O adicional referido no caput desta cláusula, será acrescido de 2% (dois por cento) a cada novo biênio de efetivo exercício completado pelo empregado, limitando ao teto de 10% (dez por cento).

Será devido o biênio ao empregado que rescindindo o contrato de trabalho, por período inferior a 90 (noventa) dias, volte a prestar serviços na mesma empresa.

Observação:

A qualquer momento, poderão ser criados novos cargos e salários, de acordo com a necessidade para o bom desempenho da prestação de serviços, sendo estes, analisados e aprovados pela CPAF

ANEXO II



SINTRACIMENTO
SINDICATO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE CIMENTO,
CAL E GESSO DE CUIABÁ E REGIÃO/MT
DESDE DE 15/05/1991

QUADRO DE CARGOS E SALÁRIOS
TRANSPORTADORA GIACCHERO - UNIDADE CUIABÁ/MT

Cargo	Salário Inicial	Efet. 3 meses	1º Biênio SSE	2º Biênio SSE	3º Biênio SSE	4º Biênio SSE	5º Biênio SSE
MOVIMENTAÇÃO INTERNA							
Ajudante de Descarga	R\$ 1.011,70	R\$ 1.052,17	2%	2%	2%	2%	2%
Ajudante Geral	R\$ 1.011,70	R\$ 1.052,17	2%	2%	2%	2%	2%
Líder de Descarga	R\$ 1.148,96	R\$ 1.206,41	2%	2%	2%	2%	2%
Operador de Varredeira	R\$ 1.169,97	R\$ 1.286,97	2%	2%	2%	2%	2%
Motorista Ônibus	R\$ 1.365,97	R\$ 1.502,57	2%	2%	2%	2%	2%
Motorista	R\$ 1.365,97	R\$ 1.502,57	2%	2%	2%	2%	2%
Operador de Máquinas	R\$ 1.514,09	R\$ 1.665,50	2%	2%	2%	2%	2%
Líder de Turno	R\$ 1.763,72	R\$ 1.940,09	2%	2%	2%	2%	2%
Encarregado Operacional	R\$ 2.343,00	R\$ 2.577,30	2%	2%	2%	2%	2%
Supervisor Operacional	R\$ 2.963,47	R\$ 3.259,82	2%	2%	2%	2%	2%
MANUTENÇÃO							
Ajudante Mecânico	R\$ 1.148,96	R\$ 1.206,41	2%	2%	2%	2%	2%
Lavador	R\$ 1.169,97	R\$ 1.286,97	2%	2%	2%	2%	2%
Lubrificador de Veículos	R\$ 1.334,15	R\$ 1.467,56	2%	2%	2%	2%	2%
Eletricista de Máquinas e Caminhões	R\$ 1.632,05	R\$ 1.795,26	2%	2%	2%	2%	2%
Mecânico de Máquinas e Caminhões	R\$ 1.795,26	R\$ 1.974,78	2%	2%	2%	2%	2%
ADMINISTRATIVO							
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.112,87	R\$ 1.224,16	2%	2%	2%	2%	2%
Auxiliar Depto Fiscal	R\$ 1.161,82	R\$ 1.278,00	2%	2%	2%	2%	2%
Assistente Depto Fiscal	R\$ 1.376,44	R\$ 1.514,09	2%	2%	2%	2%	2%
Auxiliar Depto Pessoal	R\$ 1.161,82	R\$ 1.278,00	2%	2%	2%	2%	2%
Assistente Depto Pessoal	R\$ 1.376,44	R\$ 1.514,09	2%	2%	2%	2%	2%
Encarregado Administrativo	R\$ 1.934,60	R\$ 2.128,06	2%	2%	2%	2%	2%
Gerente Administrativo		R\$ 3.951,15	2%	2%	2%	2%	2%
SESMT							
Técnico Segurança Trabalho	R\$ 1.742,73	R\$ 1.917,00	2%	2%	2%	2%	2%

Ademar Antonio da Silva
Presidente
SINTRACIMENTO/MT