



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

Parágrafo Sexto - No caso de prestação do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento e turno normalmente 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.

Parágrafo Oitavo: Fica estabelecido que, sob nenhuma hipótese, o tempo gasto pelo empregado durante o percurso residência-trabalho, alojamento-trabalho e vice-versa (horas in itinere), não será computado, para quaisquer efeitos, como jornada de trabalho e para pagamento de horas extras.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA – INTERVALO DE INÍCIO E FIM DE JORNADA

Fica estabelecido que não se considera jornada de trabalho o intervalo de até 5 (cinco) minutos quando contínuos e, 10 (dez) minutos eventuais para registro de entrada e saída do empregado, bem como, excedendo esse tempo, o empregado permanecer na empresa para fins de alimentação, proteção climáticas, práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupas ou uniformes e outras de interesse pessoal do empregado.

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 Artigo 611-A da CLT que trata do reconhecimento das convenções e Acordos Coletivos de trabalho e ainda no artigo 2º da Portaria do número 373 de 25/02/2011 do Ministério do Trabalho, as partes decidem manter, a título 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;



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

IV – Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Adicionalmente este sistema alternativo também:

I – Está 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 número 373 de 25/02/2011, fica acordado que a Transportadora Giacchero Ltda. – Filial de Nobres/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.

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



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

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 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO CONTRA ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas e/ou empregadores se obrigam a cumprir e fazer cumprir as normas legais de segurança, higiene e medicina do trabalho e NRs, aplicáveis ao setor da construção civil, adotando todas as medidas preconizadas a fim de se evitar acidentes do trabalho.

Parágrafo Primeiro: - CIPA Todas as empresas, empregadoras, que tenham funcionários acima do mínimo previsto por lei deverão constituir a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes).

Parágrafo Segundo: - As empresas ou empregadores comunicarão ao Sindicato, com o mínimo de 30(trinta), dias de antecedência, a data das eleições da CIPA, garantindo a livre candidatura e a realização de cursos de segurança a todos os empregados eleitos.

Parágrafo Terceira:. Fica facultado aos empregadores e sob sua responsabilidade a utilização do **Teste de Bafômetro** como complemento as medidas de prevenção de acidentes e a saúde do trabalhador. Tal condição visa propiciar incremento da segurança a todos àqueles que frequentam o ambiente de trabalho, razão pela qual o poder diretivo é compartilhado entre empregador e empregados, já que todos colaboram com a segurança do ambiente de trabalho.

Parágrafo Quarto: Fica autorizada as empresas ao uso do Teste de Bafômetro, no início de cada jornada de trabalho,

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – 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.

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



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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO

Todos os contratos de trabalho com duração acima de 1 (um) ano, ou quando necessário, poderão ser rescindidos com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, quando assim for solicitado pelo ex colaborador, ou até mesmo por solicitação da própria empresa, caso julgue necessário. Caso contrário poderá ser feito na sede da própria empresa com a presença do ex colaborador e do representante legal da empresa.

Parágrafo Primeiro: Mediante solicitação da empresa, via correspondência eletrônica, o SINTRACIMENTO/MT informará formalmente, no prazo máximo de 48 horas úteis, a data e o horário disponíveis que garantirão a presença de um dirigente sindical, que acompanhará a homologação da rescisão de contrato de trabalho.

Parágrafo segundo: A solicitação da empresa indicará o nome do empregado, a data da comunicação do aviso prévio, bem como sua forma de cumprimento.

Parágrafo Terceiro: Quando a data disponibilizada pelo sindicato para assistir à rescisão de contrato de trabalho ultrapassar aos prazos previstos no § 6º do art. 477 da CLT, a empresa fica automaticamente dispensada de realizar a rescisão de contrato de trabalho perante àquela entidade.

Parágrafo Quarto: No momento da homologação das rescisões de contrato de trabalho, as empresas deverão apresentar o comprovante de pagamento da contribuição sindical laboral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

A empresa se compromete a intermediar o desconto da “contribuição Negocial LABORAL” do salário nominal, já reajustado de todos os empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo vigente no período de **01/02/2019 a 31/12/2019**.

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: - OPOSIÇÃO: Os empregados que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, poderão se opor ao desconto e recolhimento da mesma, através de



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

declaração individual, firmada de próprio punho, que deverá ser protocolada pessoalmente pelo (a) empregado (a), na sede do Sindicato no prazo de 10 dias corridos contados da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Para efeito da oposição constante do presente parágrafo não será aceito qualquer outra forma (e-mail, fax, correspondência, protocolo por terceiros) senão a prevista na presente cláusula (protocolo pessoal na sede do SINTRACIMENTO/MT), sito à Avenida Getúlio Vargas, Sala 02 S/N, anexo ao Cartório do 1º Ofício no Bairro Centro, NOBRES/MT, das 14h00min às 18h00min horas, de Segunda a sexta-feira.

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 TRIGÉSIMA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA – 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 SEGUNDA – 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 partes assinam o presente acordo, em 02 (Duas) vias de igual teor e forma, para fins de registro no Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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.

Demar
Encarregado



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

Parágrafo Primeiro: Os empregados indicados pela Empresa como de Cargo de Confiança, exercentes das funções de Gerentes, supervisores e Encarregados, não terão direito a qualquer hora extraordinária e seus reflexos.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA – DESCONTOS NOS SALÁRIOS (CONVÊNIO SINDICATO)

Fica a empresa AUTORIZADA, a INTERMEDIAR desconto em folha de pagamento dos empregados, sindicalizados ao sindicato. Um valor não superior á 15% (quinze por cento) do seu salário base, mediante utilização de qualquer convênio, utilizadas pelos mesmos em farmácias, médicos, dentistas, laboratórios, supermercados e outros.

As faturas desses convênios, quando houver, serão encaminhadas até o dia 20 (Vinte) de cada mês, ficando a empresa, responsável em descontar, integralmente, nos proventos dos colaboradores, já no pagamento referente ao mês de uso desses benefícios, salvo acordos prévios entre as partes, no caso de parcelamentos e/ou outra formas de pagamentos.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA – ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO DISCIPLINAR

Para manter a ordem e a disciplina no ambiente de trabalho, o empregador possui a faculdade de aplicar determinadas penalidades.

A advertência é um aviso ao empregado para que ele tome conhecimento do seu comportamento ilícito e das implicações que podem advir em caso de reincidência, onde sempre seguirão da forma exposta abaixo:

- 1) Advertência Verbal;
- 2) Advertência por escrito;
- 3) Advertência por escrito com suspensão de 01 dia de trabalho, não remunerado;
- 4) Advertência por escrito com suspensão de 02 dias de trabalho, não remunerados;
- 5) Advertência por escrito com suspensão de 03 dias de trabalho, não remunerados;
- 6) Advertência por escrito com suspensão de 05 dias de trabalho, não remunerados;
- 7) Demissão por Justa Causa.

Parágrafo Primeiro: o funcionário estará tomando ciência que seu contrato de trabalho poderá até ser rescindido por justa causa, se não houver uma reiteração do seu comportamento.

Parágrafo Segundo: a suspensão visa disciplinar, resgatar o comportamento do empregado conforme as exigências da empresa. Ela pode ocorrer após advertências ou até mesmo logo após o cometimento de uma falta.

Handwritten signature in blue ink.



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

Parágrafo Terceiro: Havendo rigor na pena ou a advertência mediante humilhação do empregado (na presença de clientes ou colegas), poderá ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, uma vez que caracteriza falta grave do empregador.

Parágrafo Quarto: A suspensão disciplinar, por disposição legal (artigo 474 da CLT), não pode ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob pena de ser considerada falta grave por parte do empregador, importando na rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do empregado, conforme dispõe a letra "b" do artigo 483 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA – 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 e II, a partir do dia 1º de Fevereiro de 2019.

Nobres, 06 de Maio 2019.

X

ADEMAR ANTONIO DA SILVA
PRESIDENTE | SINTRACIMENTO 2016/2020

WESLEI DOS SANTOS LARA

Gerente Operacional
TRANSPORTADORA GIACCHERO LTDA.



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

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

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.



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

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 II). 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

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

- ✓ 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, exceto para os cargos de Ajudante Geral, Ajudante de Descarga, Cargos de Confiança (Encarregados, Supervisores, Coordenadores e Gerentes)

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



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

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”.

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.