

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO PARA O ANO 2021
TRANSPORTADORA GIACCHERO e SINTRACIMENTO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado entre a empresa **TRANSPORTADORA GIACCHERO LTDA** CNPJ 17.949.900/0011-54 FILIAL – CUIABA/MT denominado de EMPRESA, representada pelo senhor Adson Garcia de Souza Junior, Gerente Op. De Transporte, CPF Nº 023.376.101-28 e o **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. LUIZ CARLOS DE ALMEIDA, CPF nº 490.067.621-72.

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

O presente Acordo Coletivo de Trabalho possui vigência que se inicia em 1º de janeiro de 2021 e encerra-se em 31 de dezembro de 2021.

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 - REAJUSTE SALARIAL E PISO SALARIAL

Sobre os salários nominais vigentes em 31/12/2020 será aplicado a partir de 01/01/2021 o percentual de 1.50% (um e meio por cento) a título de recomposição salarial.

E sobre os salários nominais vigentes em 30/06/2021 será aplicado a partir de 01/07/2021 o percentual de 1,50% (um e meio por cento) a título de complementação da recomposição salarial, consoante os princípios da livre negociação estabelecidos na legislação vigente.

Paragrafo Primeiro: O piso salarial não poderá ser menor que o salário mínimo nacional, ou seja, se por ventura este último tiver algum reajuste automaticamente o valor do piso corresponderá ao valor do salário mínimo vigente.

Paragrafo Segundo: Estão excluídos desta cláusula os menores aprendizes e eventuais estagiários na forma da lei.

Paragrafo Terceiro: Os valores retroativos ao primeiro reajuste de 1.50% correspondentes aos meses de janeiro, fevereiro e março/2021, serão pagos no mês de abril de 2021, em decorrência da efetivação deste acordo nesta data.

Paragrafo Quarto: A empresa efetuará o pagamento do salário até o quinto dia útil de cada mês na conta do trabalhador (a).

CLÁUSULA QUARTA - DA SUBSTITUIÇÃO

Quando o substituto assumir integralmente as mesmas tarefas, com igual responsabilidade e possuir formação ou função técnica no mesmo nível do substituído, não tendo a substituição caráter meramente eventual, fará jus a uma complementação salarial equivalente ao salário do substituído, sem considerar as vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Parágrafo único - O substituto fará jus à complementação objeto dessa cláusula em substituições igual ou superior a 20 dias.

Luiz C. Almeida

[Assinatura]

Parágrafo primeiro – A diferença salarial de substituição será devido até o nível de supervisão ou equivalente, desde já, estabelecido que abrangerá todos os setores da Empresa, e será pago de forma proporcional ao dias trabalhados no cargo substituído sobre o título de “Gratificação de função” ou “Salário substituição”.

Parágrafo segundo – A promoção se dará para os cargos que estejam vagos na estrutura.

Parágrafo terceiro – O Salário substituição somente será devido se o substituto assumir integralmente as funções do empregado substituído.

Parágrafo quarto – as substituições de empregados em que o cargo substituído tiver o salário a baixo do cargo atual, segue as mesmas regras, exceto quanto a diferença de salários, não cabendo diferenças.

CLÁUSULA QUINTA - 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 próprio mês de pagamento do salário.

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 foro caso o colaborador não receberá o referido adiantamento.

CLÁUSULA SEXTA – 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 Caput da Cláusula Sexta, 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 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 SETIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas praticadas entre as 22 horas as 07 horas da manhã, terão um acréscimo de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno.

CLÁUSULA OITAVA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO A TÍTULO DE CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá mensalmente e gratuitamente a todos os empregados (as) um crédito em cartão alimentação a título de cesta básica.

O cartão alimentação a partir do mês subsequente à data de firmação do acordo fica no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) mensais, referente à Cesta Básica. Sendo fixado para até 08 dias úteis após o pagamento salarial de cada mês.

Terão direito ao benefício da Cesta Básica os empregados afastados do trabalho por motivo de doença laboral por até 90 dias; acidente do trabalho período em que estiver afastado, licença maternidade, período de até 90 dias.

O empregado que enquadrar em um dos itens abaixo, não fará jus ao benefício concedido no respectivo mês:

- 1) for afastado por saúde por mais de 15 (quinze) dias;
- 2) Faltar mais de 1 (Um) dia ao mês, salvo atestado ou outra forma que abone legalmente as faltas, previstas no artigo 473 da CLT, limitando no máximo à dois atestados no corrente mês;
- 3) for advertido por escrito, por duas vezes no corrente mês, por motivos de falta de comprometimento com a Empresa, não cumprimento de Regras de Segurança e não cumprimento das Normas Internas em relação ao Programa de Qualidade ISO 9001;
- 4) for advertido com suspensão de dias, seja qual for a quantidade, por falta grave, prejudicando o bom andamento dos trabalhos, tanto para Empresa, quanto para a contratante dos nossos serviços;
- 5) O colaborador recém contratado terá direito ao vale compra caso a data de admissão tenha sido até o dia 15 (quinze) do mês corrente;
- 6) O colaborador demitido terá direito ao vale compra caso a data de demissão tenha sido após o dia 15 (quinze) do mês corrente.

Parágrafo Único: A concessão do benefício não terá natureza salarial, não se incorpora, por conseguinte, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, bem como não se configurará em rendimento de natureza tributável para o empregado.

CLÁUSULA NONA – PRÊMIO ASSIDUIDADE

Fica pactuado, que a partir da efetivação deste Acordo Coletivo de Trabalho, ou seja, seu registro, a Empresa concederá um prêmio assiduidade no valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais) aos colaboradores que não tiverem faltas durante o mês de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Este prêmio não será concedido, caso o colaborador tenha qualquer falta no mês, sendo esta justificada ou não, mesmo aquelas previstas no artigo 473 da CLT.

Parágrafo segundo: Este valor será pago no vale alimentação, não se incorporará à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive 13º salário, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA – AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

Fica pactuado entre as partes o valor de R\$ 106,00 (cento e seis reais) de auxílio combustível para os colaboradores que residem em locais que não são atendidos pelo Micro-ônibus ou Van, da empresa.

Parágrafo primeiro: Quando o colaborador faltar ao trabalho este valor será deduzido proporcionalmente ao valor total, da mesma forma, será acrescido proporcionalmente, se o mesmo for convocado para trabalhar em dias de folga.

CLAUSULA DECIMA PRIMEIRA – DA ALIMENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

A empresa fornecerá gratuitamente aos funcionários café da manhã, almoço, jantar e ceia da madrugada de boa qualidade.

CLAUSULA DECIMA SEGUNDA - DO TRANSPORTE DOS TRABALHADORES

A empresa fornecerá gratuitamente transporte próprio ou fretado para seus funcionários de ida e volta para o trabalho.

CLAUSULA DECIMA TERCEIRA - PRÊMIO DE SEGURO DE VIDA

A empresa manterá em favor de seus empregados um seguro de vida e acidente de trabalho, sem ônus para o empregado, assegurado uma indenização por funcionário, sendo beneficiários do referido seguro o próprio trabalhador ou seus herdeiros, obedecida à ordem de vocação hereditária,

Paragrafo Primeiro: O seguro previsto no "caput" abrange morte e incapacidade permanente provocada por Acidente ou doença do trabalho e morte do empregado de qualquer natureza, sem prejuízo do que dispuser o Código Civil sobre a culpa.

Paragrafo Segundo: O Valor da indenização segurada é de: R\$ 20.000,00 em caso de morte natural ou acidental; R\$ 20.000,00 por Invalidez permanente por acidente e R\$ 20.000,00 Invalidez permanente por doença, respeitado os critérios de valorização da seguradora;

Paragrafo Terceiro: Fica acordado que a empresa obrigada a estender o contrato de seguro à cônjuges e filhos, até o limite de R\$ 10.000,00 por morte do Cônjuge e R\$ 2.000,00 por morte de filhos, devidamente comprovado com Certidão de Nascimento ou declaração de dependência apresentada à empresa.

Paragrafo Quarto: Em caso de acidente do Trabalho, o valor do prêmio pago pela seguradora diretamente ao empregado ou beneficiário substituirá qualquer direito advindo com o evento que causou o dano ao empregado.

CLAUSULA DECIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

A EMPRESA acordante fornecerá aos trabalhadores, um auxílio funeral até o valor máximo de R\$3.000,00 (três mil reais) e, tem sua validade somente para caso de morte de funcionário, excluindo qualquer extensão aos familiares.

Parágrafo Único: O pagamento do auxílio funeral será realizado pela empresa à beneficiária (o) do empregado falecido (a), devidamente comprovado pelo sistema de beneficiários do INSS e com a apresentação da Nota Fiscal.

CLAUSULA DÉCIMA QUINTA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Quando da contratação de trabalhadores a empresa poderá contratar a título de experiência pelo período de 45 dias prorrogáveis por até mais 45 dias.

CLAUSULA DÉCIMA SEXTA - DO HOLERITE E DESCONTOS NOS SALÁRIOS

A empresa fornecerá mensalmente a todos os empregados o holerite de pagamento onde discrimina todos os pagamentos e descontos.

Handwritten signature

Handwritten signature

Esta concessão somente poderá ocorrer na proporção do tempo de serviço já cumprindo pelo funcionário e desde que observados os requisitos constantes desta cláusula;

Parágrafo Primeiro: FORMA DE PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será calculado na forma dos arts. 130 e 130A da CLT,

O pagamento das férias simples, em dobro ou proporcionais, será acrescido de, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

O valor das férias proporcionais será calculado na proporção de 1/12 (um doze) avos por mês trabalhado, sendo computado como mês laborado a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, observadas as faltas injustificadas no período aquisitivo.

Quando o salário for pago por hora ou tarefa, as férias indenizadas serão calculadas com base na média do período aquisitivo, aplicando-se o salário devido na data da rescisão.

A média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será calculada com base no período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão.

Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, para o cálculo das férias indenizadas, será apurada a média aritmética dos salários recebidos nos 12 (doze) meses do período aquisitivo, bem como na rescisão contratual.

Parágrafo Segundo: QUITAÇÃO ANUAL

Fica facultado à empregadora a celebrar o Termo de Quitação Anual previsto no artigo 507-B da CLT quando do pagamento das férias anuais, somente tendo validade o termo de quitação anual se homologado pelo Sindicato da Categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – 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 conseqüente remuneração, a permanência dos funcionários na sede/garagem/oficina da EMPRESA, entre os intervalos para repouso e alimentação, estes devidamente 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 VIGESIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é 8 (oito) horas diárias até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver compensação das horas excedentes em um dia serem compensadas em dias posteriores.

Parágrafo Primeiro: Fica autorizado Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas diárias de trabalho, respeitando as paradas obrigatórias para refeição e a redução da jornada noturna, considerando assim a jornada semanal de 44 horas e a mensal de 220 horas.

Parágrafo Segundo: O intervalo para refeição e/ou descanso, que será de uma (a) hora em todos os turnos, não integrarão a jornada de trabalho para nenhum efeito legal e trabalhista;

Parágrafo Terceiro: 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 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 sábado, Letra "B" e das 23h às 07:00h, de segunda e sábado, com 01h de intervalo para refeição e descanso. Os turnos alternam a escala semanalmente. Para esta escala, nas eventuais semanas que exigirem tarefas extra jornada, não caracterizará hora extra até o limite de 44 horas semanais. A partir das 44 horas semanais, incidirá o disposto na "CLÁUSULA – 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 Quarto: A escala de revezamento constante do Parágrafo anterior não é taxativa, podendo haver alterações, desde que obedecidos os limites dos horários e as folgas dos trabalhadores, que serão de 6 x 2 (seis dias trabalhados por dois dias de folga), revezando entre os horários A, B e C a cada 2 (dois) dias.

Parágrafo Quinto: A jornada de trabalho ora estabelecida não implica em prejuízos para os salários sendo que a partir de 01 de janeiro de 2021, 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 Sexto - O adicional acima estabelecido será devido somente na ocorrência da prestação do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, cessando o mesmo no caso de o empregado retornar ao turno normal de trabalho;

Parágrafo Setimo: Fica estabelecido que a jornada dos trabalhadores em turnos de revezamento que caem nos dias de domingo, esta não será computada como horas extras, em razão da compensação e em razão do rodízio já são remuneradas no salário mensal.

Parágrafo Oitavo: Por comodidade aos colaboradores, caso optarem por não registrar a saída e entrada no relógio de ponto do intervalo para refeições, esse registro será computado automaticamente.

Parágrafo Oitavo: Considera-se para efeito de definição e de remuneração do descanso semanal remunerado (DSR), um dia entre os dias de folga, conforme estabelecido acima.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS E PRORROGAÇÃO DE JORNADA

Fica acordado que a Jornada de Trabalho diária só poderá ser prorrogada por no máximo 02 (duas) horas extras, e no caso de necessidade imperiosa em período superior a duas horas, independentemente de qual dia da semana ocorrer a necessidade da extrapolação da jornada.

Parágrafo Primeiro: As horas trabalhadas como extras serão acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal em dias normais de segunda a sábado, as que forem feitas nos domingos e feriados e DSR o percentual será de 100% (cem por cento).

Parágrafo Segundo: Os empregados que trabalham em escala de revezamento, e no rodízio da escala acontecer de o dia trabalhado cair nos domingos, fica desde já ajustado que o valor a ser pago é a hora normal e não como hora extra.

Parágrafo Terceiro: 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 vigésima quarta sobre "Banco de Horas".

Parágrafo Quarto: A empresa garantirá o intervalo de 11:00 hrs. (onze horas) consecutivas entre duas jornadas de trabalho, abonando as horas necessárias, sem a correspondente prestação de trabalho do empregado, nos casos em que, por força de prorrogação da jornada normal de trabalho, este intervalo estiver na contingência de ser infringido, assegurando, desta maneira, aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho o descanso mínimo de onze horas capitulado no artigo 66, da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - OUTRAS JORNADAS DE TRABALHO

A empresa poderá adotar outras escalas de trabalhos, sempre observando a jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

Parágrafo único - Os horários, escalas e folgas estipulados neste acordo, bem como a lotação de empregados nos turnos poderão ser alterados de acordo com as necessidades do serviço, respeitado, o intervalo mínimo legal entre as jornadas de trabalho para descanso e a compensação semanal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA- COMPENSAÇÃO DE JORNADA

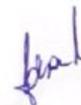
Nos termos da Constituição Federal Art.7º, Inciso XIII, as partes acordam a compensação do excesso de jornada diária de trabalho em outro dia, conforme as condições abaixo:

- 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(duas) horas diárias, de forma que através destes dias se completem as 44 (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 de 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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 climática, 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 VIGÉSIMA QUINTA – HORAS IN ITINERE

Fica expressamente estabelecido e pactuado 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.

CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS HORAS DE SOBRE AVISO

Não será considerado horas de sobreaviso e nem terá direito às horas extras os funcionários que apenas utilizem celular, *pager* ou outro instrumento tecnológico de comunicação fornecido pelo empregador nos termos da súmula 428 I do TST.

Parágrafo Primeiro: Considera-se em sobreaviso o empregado que for escalado, devendo a empresa previamente estabelecer as escalas e os funcionários que atuarem em sobreaviso, para permanecer à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Parágrafo Segundo: Cada escala de sobreaviso, será, no máximo, de quarenta e oito horas, sendo que as horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Parágrafo Terceiro: O funcionário que estiver em escala de sobreaviso, for chamado para desempenhar alguma atividade na empresa, pelas horas efetivamente trabalhadas receberão como horas extras e/ou serão compensadas em folgas, sendo que estas horas serão deduzidas das horas de sobreaviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - BANCO DE HORAS

Fica acordado que a empresa e os trabalhadores poderão utilizar o 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 e anuência do empregado, sendo regido pelos seguintes parágrafos;

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

Parágrafo Segundo: Até 02 (duas horas) extras diárias decorrentes de prorrogação de jornada de segunda a sábado, serão creditadas para o funcionário no "banco de horas" a seu favor. Após estes limites, as horas extras serão pagas mensalmente;

Parágrafo Terceiro: Todos os atrasos, saídas antecipadas, dispensas e faltas ao trabalho que forem negociadas entre o colaborador e empresa irão para o "Banco de Horas";

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

Parágrafo Quinto: As horas extras realizadas em dias de domingo, feriados ou DSR não serão creditadas no Banco de Horas, mas pagas normalmente e mensalmente conforme o percentual estabelecido na Cláusula.

Parágrafo Sétimo: O prazo de vigência do "Banco de Horas" é de 01 (um) ano da data de 31/12/2021.

Parágrafo Oitavo: O não cumprimento dos itens acima negociados torna nulo o "Banco de Horas",

Parágrafo Nono: 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 Decimo – Especificadamente para os colaboradores da área administrativo, o Banco de Horas pactuado será regido da seguinte forma:

O excesso de horas trabalhadas será devidamente controladas por um "banco de horas", dentro dos termos dos parágrafos 2.º e 3.º do art. 59 da CLT e da Lei 9.601/98 e compensadas futuramente, nos seguintes termos:

O Banco de Horas acima instituído, obedecerá aos seguintes critérios:

a) Administração será feita pela Empresa, de acordo com suas necessidades, com controle do banco pela seção pessoal e fornecido extrato mensal aos funcionários.

b) O esquema de compensação será feito considerando-se sempre 1 hora de folga para cada 1 hora extra trabalhada.

c) Todas as horas extras consideradas comuns, ou seja: as que não ocorreram em domingos, feriados do trabalhador, poderão ir para o banco de horas, de acordo com a administração da empresa.

d) Anualmente será feita uma análise do banco, com base em relatório expedido pela seção pessoal, para definição da quitação, em pagamento ou compensação, ou transferência para o próximo ano.

e) Em caso do rompimento do contrato de trabalho as horas negativas não serão descontadas no processo rescisório.

f) As horas extras trabalhadas aos Domingos e Feriados receberão o adicional de 100%

g) Todos os atrasos, saídas antecipadas, dispensas e faltas ao trabalho que forem negociadas entre o colaborador e empresa serão debitados no "Banco de Horas";

h) Ocorrerá fechamento no "Banco de Horas" no término da vigência do acordo coletivo.

i) O trabalho em jornada extraordinária e o regime de compensação, poderão ocorrer independentemente de autorização previa em ambientes insalubres, conforme permissão do artigo 611-A, XIII, da CLT, suprimindo a exigência do artigo 60 da CLT.

Handwritten signature

Handwritten signature

CLÁUSULA VIGÉSSIMA OITAVA - DAS LICENÇAS NO TRABALHO

Assegura-se aos empregados, o direito a licença do trabalho sem prejuízo da remuneração correspondente, nos dias que se ausentar, nos seguintes casos:

Falecimento do cônjuge, companheiro com união estável, pais, avós irmãos ou pessoa que viva sob a sua dependência econômica, por um período de até 03 (três) dias úteis, contados da data do óbito, obrigando-se à apresentação do respectivo atestado de óbito, com cópia para a empresa, caso o trabalhador necessitar de mais dias 02 (dois) que poderá ser compensado ou não conforme acordo entre as partes.

- Núpcias em caso de casamento, os empregadores concederão aos empregados uma licença de 05 (cinco) dias úteis, mediante comprovação por meio de certidão de casamento com cópia para a empresa.

Nascimento do filho, gozando de licença paternidade, por um período de 05 (cinco) dias úteis, mediante comprovação de certidão de nascimento do recém-nascido com cópia para a empresa.

Para participar de atividade sindical, devidamente convocado pelo o SINTCIMTO.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA - 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 TRIGÉSSIMA - 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 primeiro ao último dia do mesmo mês.

Parágrafo Primeiro: Para apuração de Horas extras a pagar no mês, o período de apuração será do primeiro dia de um mês ao último dia.

Parágrafo Segundo: Estarão dispensados da marcação e ponto todos os empregados abrangidos pelo artigo 62, inciso II, da CLT, assim considerados os que exercem os cargos de gestão na empresa, como: gerentes, supervisores e encarregados.

Os empregados indicados pela empresa como de cargo de confiança, sendo os que exercem funções de gerentes, supervisores e encarregados, não terão direito a qualquer hora extraordinária e seus reflexos.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO

Com base no artigo 611-A da CLT, que trata do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho e ainda no artigo 2º da Portaria de 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 ao atual sistema eletrônico de captação de ponto, este sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho alternativo não admite, entre outros:

I – Restrições de ponto;

II – Marcação automática de ponto;

III – Exigência de autorização previa para marcação de sobre jornada.

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 Único: 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 Xambioá/TO, está liberada da utilização obrigatória do registrador eletrônico de Ponto — REP, previsto no artigo 31 da portaria GM/MTE 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO DE DESCANSO

Quando, em decorrência da prática de horas extras, o empregado tiver reduzido o período de 11 (onze) horas consecutivas para o descanso, previsto no artigo 66 da CLT Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa deverá abonar as horas necessárias para complementação do período retro citado, ou pagá-las com o referido adicional pactuado na Prorrogação de Jornada de Trabalho (Horas Extras).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, inclusive as gestantes, com salários equivalentes ao registro atual, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, sendo que as empresas que perderem o contrato comunicarão o fato ao Sindicato Laboral, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo, e ficarão também obrigadas a dispensar os empregados sem justa causa, mediante as seguintes condições:

I. O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula 61^a.

A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços admitirá o empregado da empresa anterior, inclusive as gestantes, e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

Para aquelas funcionárias, que comprovadamente estiverem gestantes, será assegurado pela empresa sucessora a sua contratação, bem como lhe será garantida a estabilidade prevista em Lei.

No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 9º das Leis n 7.238/84 e 6.708/79, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto n º 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

VI. As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o décimo dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base para cálculo das verbas rescisórias é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

VII. Havendo real impossibilidade de contratação do trabalhador na empresa que está assumindo os serviços, devidamente justificada perante os dois sindicatos convenientes, o trabalhador será desligado dos serviços com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas, inclusive aviso prévio indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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:

Advertência Verbal;

Advertência por escrito;

Advertência por escrito com suspensão de 01 dia de trabalho, não remunerado;

Advertência por escrito com suspensão de 02 dias de trabalho, não remunerados;

Advertência por escrito com suspensão de 03 dias de trabalho, não remunerados;

Advertência por escrito com suspensão de 05 dias de trabalho, não remunerados;

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.

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 TRIGÉSIMA SEXTA - ASSÉDIO SEXUAL E/OU MORAL

A EMPRESA, dentro de princípios de tratamento ético e adequado ao seus EMPREGADOS, rejeita quaisquer condutas que possam levar à caracterização de assédio sexual e/ ou moral, cujo ato

individual praticado por um dos trabalhadores sobre colega ou colegas ficam sujeitos a punições previstas em lei, bem como a indenizar qualquer prejuízo a que deu causa à EMPRESA.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - ATESTADO MÉDICO

Para abono de faltas serão aceitos atestados médicos fornecidos por profissionais da saúde em geral da rede pública e privada, sob apreciação e concordância do médico da empresa. O prazo para apresentação do atestado é de 03 (três) dias úteis após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACIDENTE DE TRABALHO

A empresa não promoverá a dispensa do empregado afastado por período superior a 15 (quinze) dias, em razão de acidente garantindo-lhe a estabilidade por 12 (doze) meses após a alta médica, salvo em hipótese de desrespeito às normas de segurança existentes, devidamente apurado pela CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes; justa causa, devidamente apurada nos termos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho; acordo entre as partes; indenização salarial e pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

Paragrafo 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.

Paragrafo Terceiro - É obrigação de a empresa investir na capacitação dos membros da CIPA logo após a eleição da mesma e ao longo do mandato para que todos exerçam suas obrigações constantes da legislação dando conhecimento ao sindicato de tais feitos.

Paragrafo Quarto - 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 aqueles que frequentam o ambiente de trabalho, razão pela qual o poder diretivo e compartilhado entre empregador e empregados, já que todos colaboram com a segurança do ambiente de trabalho.

Paragrafo Quinto - Fica autorizada as empresas ao uso do Teste de Bafômetro, no início de cada jornada de trabalho.

Parágrafo Sexto - Fornecimento do E.P.I.

Sendo fornecido pela EMPRESA, o equipamento de proteção individual será de uso obrigatório e o empregado se responsabilizará:

- a) por estragos, danos ou extravios, quando dolosos, cabendo indenização à EMPRESA nestes casos;
- b) pela devolução, quando da extinção ou da rescisão do contrato de trabalho, ou quando não mais necessário for à utilização do equipamento de proteção individual.

Parágrafo Setimo - DA QUOTA DE APRENDIZES E DEFICIENTES

Considerando que a atividade da Empresa está enquadrada técnica e faticamente como uma das atividades que mais causam acidentes do trabalho no Brasil (transporte);

Considerando que tanto a empresa ou empregador quanto os empregados, representados ou não pelo Sindicato, são responsáveis pela proteção ao acidente do trabalho;

Considerando que, somente quem está no exercício da atividade econômica tem conhecimentos plenos dos riscos de sua atividade;

Considerando que, as quotas para aprendizes e deficientes devem estar condicionadas ao número de funcionários dos setores que se podem disponibilizar para essa modalidade de quotas sociais;

Resolvem os Convenentes que, a base de cálculo para fins de quotas de aprendizes e deficientes tomará como base o número de empregados nos setores administrativos, como escritórios, almoxarifado e limpeza.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – NOMENCLATURA FUNÇÃO

As funções de Motoristas e Operadores, serão modificadas gradativamente em razão de melhor adequação à terminologia utilizada na Classificação Brasileira de Ocupação. Tendo em vista que a atividade empresarial é exercida única e exclusivamente no canteiro de operação minerária, na remoção de produtos minerários internos. A função de motoristas e operadores serão renomeada gradativamente para Operador de Máquinas Móveis – CBO 71.12-05, classificando-se individualmente nas modalidades de: Operador de Máquinas Móveis I, II, III, conforme a descrição das atividades. As demais funções que por necessidade de adequação ao sistema do governo, serão renomeadas gradativamente, classificando, observando a descrição das atividades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

No caso de dispensa do empregado fica convencionado para pagamento das verbas rescisórias de acordo com a Lei nº 7.855/89, ressalvados os casos de impossibilidade de cumprimento pela empresa, por motivo de força maior e de vencimento do prazo em dia em que não seja feita homologação pelo sindicato dos trabalhadores, antecipando-se para o dia útil imediatamente anterior.

A Reforma Trabalhista revogou o § 1º e 3º do art. 477 da CLT, desobrigando a empresa de fazer a homologação do TRCT e do TQRCT junto ao sindicato da categoria ou ao Ministério do Trabalho, nos casos de rescisão de contrato firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço.

Parágrafo primeiro: Conforme a Reforma Trabalhista, ficou revogado o § 19 e 3º do art. 477 da CLT desobrigando a empresa de fazer a homologação do TRCT e do TQRCT junto ao sindicato da categoria ou ao Ministério do Trabalho, nos casos de rescisão de contrato firmado por empregado com mais de 1 ano de serviço.

Portanto, empregado e empregador estão desobrigados da homologação junto ao sindicato, podendo acordarem em formalizar o desligamento na própria empresa, independentemente do tempo de emprego, ficando o empregador obrigado apenas a comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias. Devendo a empresa obrigatoriamente apresentar todos os documentos pertinentes à rescisão do contrato de trabalho.

CTPS atualizada;

Guias do seguro desemprego;

Chave de liberação do FGTS;

Aviso Prévio;

Atestado Demissional;

Cinco vias do TRCT;

Extrato do FGTS;

flora h

Comprovante de recolhimento da multa rescisória do FGTS

Parágrafo Segundo: Ao empregado dispensado será fornecido informações Sobre Atividades Exercidas em Condições Especiais (DS-8030) e Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), juntamente com Laudo Técnico, Carta de Referência relativa ao período trabalhado na empresa, constatando funções e atividades desempenhadas,

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

- 1) Aos trabalhadores que se enquadrarem no inciso 03 (três) artigo do 8º da Constituição Federal, incluindo os delegados e representantes sindicais eleitos.
- 2) Ao representante sindical eleito na empresa através de assembleia convocada pelo SINTCIMTO, com mandato de um ano podendo ser reeleito,
- 3) A trabalhador que faltar um ano para se aposentar, durante este período.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DO REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

Fica acordado que será eleito dois trabalhadores do quadro, para representar o sindicato junto à EMPRESA para tratarem de assuntos de todos os empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – 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 **01/01/2021 a 31/12/2021**.

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 decimo 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 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 SINTCACIMENTO/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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS - DIRIGENTES SINDICAIS

faul

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 único: 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, sempre prejuízo de seus salários, devendo o Sindicato solicitar o empregado com antecedência de no máximo 02 (dois) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - PENALIDADES

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CÓPIA DE CONVENÇÃO

A EMPRESA manterá cópia da presente Convenção nos locais de trabalho, como também no quadro de avisos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 03 (Três) vias de igual teor e forma, para fins de registro no Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORO COMPONENTE

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

CLÁUSULA QUINQUASESIMA – CONCESSÕES AO SINDICATO

A empresa acordante permitirá o acesso de membros do sindicato profissional nas suas instalações, em locais por ela determinados, objetivando a sindicalização de empregados interessados e assumem o compromisso de liberar o empregado indicado pelo sindicato para que seja cumprida a referida sindicalização.

Parágrafo Primeiro: No ato da admissão a empresa apresentará ficha de sindicalização para os novos empregados.

Parágrafo Segundo: Fica assegurada a fixação de boletins do sindicato profissional em pontos convenientes nos locais de trabalho.

Parágrafo Terceiro: A empresa fornecerá, quando solicitadas pelo sindicato, informações cadastrais dos empregados da categoria e enviarão, mensalmente, junto com a listagem dos descontos de

mensalidade sindical, relação atualizada contendo os nomes de todos os funcionários ativos da mesma.

Parágrafo Quarto: A empresa descontará, em folha de pagamento, as mensalidades devidas ao sindicato, nos termos do Artigo nº 545 da CLT Consolidação das Leis do Trabalho, repassando os respectivos valores até o quinto (5º) dia do mês subsequente ao efetivo desconto, diretamente na sede da entidade ou em conta corrente indicada pelo mesmo, acompanhados da respectiva listagem com nomes e valores descontados.

CLÁUSULA QUINQUAGESIM PRIMEIRA – 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 janeiro de 2021.

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.

Nobres, 16 de Abril de 2021.

Cartório
2º Ofício
Nobres

[Assinatura]
LUIZ CARLOS DE ALMEIDA
PRESIDENTE | INTERINO

Cartório
2º Ofício
Nobres-MT

[Assinatura]
ADSON GARCIA DE SOUZA JUNIOR
Gerente Operacional

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

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.

[Assinatura]

[Assinatura]

Car
[Assinatura]

2º Ofício Notarial de Notas, Registro Civil, Pessoas Jurídicas e Protesto de Nobres-MT
CNPJ: 14.961.805/00-91-64
Rua Bahia 498 Bairro São José, CEP: 78450-200, Nobres, Mato Grosso
Fone/Fax: (65) 3376-1002 E-mail: carlonobres2@notmas.com.br

RECONHEÇO POR VERDADEIRA firma(s) de **LUIZ CARLOS DE ALMEIDA** Dou Fé

BOL47898
Rs: R\$ 7,10

Selo de Controle Digital



Evaldo Candido de Almeida-Oficial
Nobres - MT, 26 de abril de 2021
Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso
Cod. Serv. 107 Cod Ato 22
<http://www.timt.jus.br/selos>

Tableião, Evaldo Candido de Almeida



2º Ofício Notarial de Notas, Registro Civil, Pessoas Jurídicas e Protesto de Nobres-MT
CNPJ: 14.961.805/00-91-64
Rua Bahia 498 Bairro São José, CEP: 78450-200, Nobres, Mato Grosso
Fone/Fax: (65) 3376-1002 E-mail: carlonobres2@notmas.com.br

RECONHEÇO POR VERDADEIRA firma(s) de **ADSON GARCIA DE SOUZA JUNIOR** Dou Fé

BOL47902
Rs: R\$ 7,10

Selo de Controle Digital



Evaldo Candido de Almeida-Oficial
Nobres - MT, 26 de abril de 2021
Poder Judiciário do Estado de Mato Grosso
Cod. Serv. 107 Cod Ato 22
<http://www.timt.jus.br/selos>

Tableião, Evaldo Candido de Almeida



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 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).

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

Handwritten signature

Handwritten signature

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.

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

Adm


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

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 cinco membros, sendo eles:

- ✓ 01 membro da diretoria (Matriz);
- ✓ 01 membro do RH (Local);
- ✓ 01 membro da área operacional (Supervisor Local);
- ✓ 01 membro da área administrativa (Gerente Local);
- ✓ 01 membro da área de SESMT (Local);

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)

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 Diretoria (Matriz)



Deverá a Diretoria 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.

6.1. Auxilio Alimentação

Será fornecida Cesta Básica, através de Cartão Alimentação, 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.