



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO  
2020-2021**

**COMAU DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA, CNPJ n. 02.693.750/0019-40 e COMAU FACILITIES LTDA, CNPJ n. 24.078.780/0001-50, neste ato representada pelo seu procurador Sr. ALEXANDRE FELIPE HAIDAR CPF 148.778.378-76.**

E

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. NARCISO DONIZETE FONTANA.**

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**1ª) - AUMENTO SALARIAL**

Os salários dos empregados das categorias profissionais convenientes vigentes em 1º de outubro de 2019, serão corrigidos a partir de 1º de outubro de 2020 e 1º de janeiro de 2021, obedecendo aos critérios abaixo:

1 - Para os empregados cujos salários vigentes em 1º de outubro de 2019 alcançavam até R\$ 6.726,65 (seis mil, setecentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos): 2,00% (dois por cento) em 1º de outubro de 2020, aplicável sobre o salário de 1º de outubro de 2019 e 1,89% (um inteiro e oitenta e nove centésimos por cento) em 1º de janeiro de 2021, aplicável sobre o salário de outubro de 2019, totalizando o percentual de reajuste de 3,89% (três inteiros e oitenta e nove centésimos por cento).

2 – Para os empregados cujos salários vigentes 1º de outubro de 2019 alcançavam acima de R\$ 6.726,65 (seis mil, setecentos e vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos): será concedido um aumento ou reajuste salarial no valor de R\$ 134,53 (cento e trinta e quatro reais e cinquenta e três centavos), em 1º de outubro de 2020 e de R\$ 127,13 (cento e vinte e sete reais e treze centavos), em 1º de janeiro de 2021, totalizando um aumento ou reajuste de R\$261,66 (duzentos e sessenta e um reais e sessenta e seis centavos).

§ 1º - O empregado admitido após 1º de outubro de 2019 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de outubro de 2019.



Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 1º de outubro de 2019, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

§ 2º - Serão compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de outubro de 2019, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

### **2ª) - SALÁRIO DE INGRESSO**

A partir da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nenhum empregado, excetuando-se o aprendiz, o empregado aluno e o office-boy, contínuo ou mensageiro, terá o salário de ingresso inferior ao valor de **R\$ 1.236,44** (um mil, duzentos e trinta e seis reais e quarenta e quatro centavos) por mês, a partir de 1º de outubro de 2020 e **R\$ 1.259,35** (um mil, duzentos e cinquenta e nove reais e trinta e cinco centavos) por mês, a partir de 1º de janeiro de 2021. Os valores correspondem à jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

### **3ª) - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de 2ª a sábado.

**Parágrafo Único:** Poderá o empregado compensar o sábado durante a semana estendendo sua jornada diária de 8 (oito) horas, em 48 (quarenta e oito minutos), perfazendo a jornada normal semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

### **4ª) - HORAS EXTRAS**

A partir de 1º de outubro de 2020 as horas extras serão remuneradas na forma a seguir:

- a. Com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, até o limite de 40h mensais.
  - a.1. Com acréscimo de 70% (setenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas aos sábados quando este houver sido compensado nos outros dias da semana.
  - a.2. Com acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas acima do limite de 40h mensais.



- b. Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado e feriados às horas neles trabalhadas, exceto se for concedido outro dia de folga, antecipadamente ou no prazo máximo de 15 dias após a realização do trabalho. Excetuando-se a hipótese de escala de revezamento, a concessão de outro dia de folga dependerá de acordo entre empresa e empregado.

§ 1º - Nos casos de "Dobra de Jornada" ocorrida com os trabalhadores a hora extra será remunerada com acréscimo de 150% (cento e quarenta e cinco por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas extras trabalhadas com 60% (sessenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal. Considera-se dobra para os fins do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

§ 2º - Os percentuais a que se refere esta cláusula não se aplicam aos empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento, no que se refere à prestação de horas extras excedentes da 6ª (sexta) hora diária até o limite da 8ª (oitava), aplicando-se a estas horas extras o adicional de 50% (cinquenta por cento).

§ 3º - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados enquadrados na modalidade de teletrabalho, nos termos do artigo 62, III da CLT.

### **5ª) - COMPENSAÇÃO DE JORNADA/BANCO DE HORAS/DIAS PONTE**

Fica estabelecida a flexibilização da jornada de trabalho visando cumprir as atividades emergências relacionadas ao tipo de negócio da empresa, manter o fluxo de atividades em períodos de flutuação do volume de produção e atender a necessidades pessoais do empregado, sempre de acordo mútuo entre as partes, através de um sistema de débitos e crédito de horas, formando um Banco de Horas.

O Banco de Horas poderá ser utilizado também pelo empregado em comum acordo com a empresa, em razão de relevante interesse, para compensar atrasos, saídas mais cedo ou faltas, quando comunicado com antecedência de até 24 horas, não se constituindo a concessão em regra exigível compulsoriamente.

A empresa poderá se entender justos os motivos, abonar atrasos, saídas mais cedo ou faltas, mesmo não comunicadas com a antecedência acima, utilizando o Banco de Horas, não se constituindo a concessão em regra exigível compulsoriamente.

Em acordo com a empresa, o empregado poderá prolongar suas licenças legais utilizando o Banco de Horas, não se constituindo a concessão em regra exigível compulsoriamente.

Fica expressamente proibido, utilizar o Banco de Horas para se folgar ou trabalhar em licenças legais e afastamentos médicos.

O somatório das horas normais de trabalho mais as horas do Banco de Horas não poderão exceder a 10 horas da jornada de trabalho diária.



A empresa poderá utilizar-se do Banco de Horas nos dias normais de trabalho, inclusive aos sábados, não sendo permitida a utilização nos domingos ou feriados, que deverão ser pagos como horas extras.

Empregados admitidos na vigência do presente acordo ou transferidos de uma empresa para outra, serão, automaticamente vinculados ao Banco de Horas aplicável à nova empresa onde prestam serviços.

Quando a recuperação não for realizada antecipadamente, deverá ocorrer no máximo, até 18 meses subsequentes ao dia em que foi suspenso o trabalho;

Na hipótese de folga realizada antecipadamente, decorridos 18 meses ou rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa e por iniciativa da empresa, não será devida nenhuma compensação. Ocorrendo rescisão por justa causa ou por iniciativa do empregado, poderá a empresa descontar das parcelas devidas na rescisão final, os valores equivalentes ao número de horas não trabalhadas e não compensadas, tomando como base de cálculo o salário normal que estiver percebendo o empregado na data do desligamento;

Quando a recuperação for realizada antecipadamente, a folga correspondente deverá ser concedida até 18 meses subsequentes ao dia em que foi realizado o trabalho;

Na hipótese de trabalho realizado antecipadamente, ocorrendo rescisão do contrato de trabalho ou decorridos 18 meses sem que tenha havido a folga correspondente, a empresa pagará como extraordinárias, as horas não compensadas.

**Parágrafo Único:** Poderão as empresas antecipar ou postergar as datas consideradas como feriados nacionais, estaduais e ou municipais, quando estas recaírem nas terças e ou quintas feiras, estabelecendo trabalhos nestas datas com a respectiva concessão de folga compensatória em outro dia, permitindo com isso um período maior de descanso aos empregados.

#### **6ª) - ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno, para os empregados que não trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, será de 30% (trinta por cento) para os fins do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Único** - O percentual de 30% (trinta por cento) pactuado nesta cláusula aplica-se exclusivamente ao trabalho realizado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

#### **7ª) - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 90 (noventa dias).

**§ 1º-** Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, num prazo inferior a 06 (seis) meses.



§ 2º- O contrato de experiência não poderá ser ajustado por período superior a 60 (sessenta) dias, quando a admissão se der para a função, ou cargo, exercido anteriormente noutra empresa, pelo prazo mínimo de 6 (seis) meses comprovados pela anotação na CTPS.

### **8ª) - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Quando o pagamento de salários houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês vencido.

§ 1º - Quando o 5º (quinto) dia útil coincidir com a segunda-feira, o pagamento será antecipado para o 4º (quarto) dia útil.

§ 2º - A empresa concederá aos seus empregados horistas adiantamento de salário, nas seguintes condições:

a. O adiantamento será de no mínimo 35% (trinta e cinco por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

a.1. As faltas ocorridas na quinzena, desde que remuneradas pelo empregador não retiram do empregado o direito ao adiantamento.

b. O pagamento desse adiantamento deverá ser efetuado até o 15º (décimo quinto) dia que anteceder o dia do pagamento normal.

§ 3º- O parágrafo segundo somente será aplicado aos empregados que recebem salários após o último dia do mês.

§ 4º - Salvo motivo de força maior, o não pagamento dos salários ou do adiantamento determinado nesta cláusula acarretará multa diária, revertida ao empregado, de 0,30% (trinta centésimos por cento) do seu salário nominal, nos primeiros 10 (dez) dias, 0,50% (cinquenta centésimos por cento) do 11º (décimo primeiro) ao 20º (vigésimo) dia e 1% (um por cento) a partir do 21º (vigésimo primeiro) dia. O valor total da multa não poderá ultrapassar a 1,5 (um e meio) salário nominal do empregado na época do efetivo pagamento.

### **9ª) - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A empresa se obriga a fornecer a seus empregados, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos, e, quando for o caso, do pagamento da participação nos lucros ou resultados.

§ 1º - Se a empresa disponibilizar gratuitamente, a seus empregados, o acesso aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no "caput", estará desobrigada de fornecê-los individualmente.



§ 2º - Em caso de problemas técnicos que impeçam o acesso do empregado aos demonstrativos eletrônicos de pagamento, deverá ser observado o disposto no "caput".

#### **10ª) - FECHAMENTO DO PONTO**

Visando assegurar que o pagamento dos salários possa ser realizado antes ou até o limite previsto na legislação (até o 5º dia útil do mês seguinte), as partes concordam que os registros de ponto possam ser fechados antes do final do mês, considerando-se para os empregados em atividade normal, que os dias posteriores ao fechamento serão de trabalho normal, sem faltas ou horas extraordinárias.

**Parágrafo único** – Ocorrendo variações na frequência depois do fechamento do ponto (faltas ou trabalho extraordinário) elas serão consideradas na folha de pagamento do mês seguinte.

#### **11ª) - SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS**

O empregado, readmitido no prazo máximo de 06 meses após a demissão, para o mesmo cargo que exercia anteriormente, não poderá receber salário inferior ao que recebia na data da demissão, acrescido dos reajustes porventura concedidos coletivamente à sua categoria profissional.

#### **12ª) - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Fica assegurado ao empregado substituto, nas substituições superiores a 30 (trinta) dias consecutivos, mesmo quando eventuais, o direito de receber salário igual ao do empregado substituído.

**Parágrafo Único** - Aplica-se o disposto no "caput" desta cláusula nas hipóteses de substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

#### **13ª) - ABONO DE FÉRIAS**

Ao empregado que durante o período aquisitivo de férias, não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, justificadas ou não, quando sair em gozo de férias, será pago um abono nos seguintes valores e condições:

- a. O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$1.829,61 (um mil, oitocentos e vinte e nove reais e sessenta e um centavos), a partir de 1º de outubro de 2020 e R\$1.863,52 (um mil, oitocentos e sessenta e três reais e cinquenta e dois centavos), a partir de 1º de janeiro de 2021, para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;



- b. O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$1.237,72 (um mil, duzentos e trinta e sete reais e setenta e dois centavos), a partir de 1º de outubro de 2020 e R\$1.260,65 (um mil, duzentos e sessenta reais e sessenta e cinco centavos), a partir de 1º de janeiro de 2021, para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) faltas ao serviço;
- c. O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base os salários do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$1.045,51 (um mil, quarenta e cinco reais e cinquenta e um centavos), a partir de 1º de outubro de 2020 e R\$1.064,88 (um mil, sessenta e quatro reais e oitenta e oito centavos), a partir de 1º de janeiro de 2021, para o empregado que tiver mais de 4 (quatro) e até 7 (sete) faltas justificadas ou não.

**§1º** - Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as seguintes ausências ao trabalho:

As enumeradas no art. 473 da CLT;

II. Por motivo de maternidade ou aborto, desde que observados os requisitos para a percepção do salário maternidade custeado pela Previdência Social e que o afastamento não seja superior a 120 (cento e vinte) dias;

III. Por motivo de acidente do trabalho desde que o afastamento dentro do período aquisitivo seja inferior a 6 (seis) meses;

IV. Por motivo de doença, quando o afastamento for superior a 15 (quinze) dias contínuos e desde que o empregado tenha recebido da Previdência Social prestações de auxílio-doença por até 6 (seis) meses dentro do período aquisitivo.

V. Por motivo de casamento, paternidade, morte do sogro ou sogra, sindical, atestado pediátrico, nos limites máximos remunerados por este Acordo Coletivo de Trabalho.

VI. Por motivo de acompanhamento de seus filhos menores de até 12 (doze) anos ao médico, nas condições previstas na cláusula Atestados médicos pediátricos deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**§2º** - O abono previsto nesta cláusula somente será devido nos casos de gozo das férias e demissão do empregado pela empresa, sem justa causa, não sendo devido no caso de férias proporcionais;

**§3º** - Na ocorrência de férias coletivas, gozando o empregado férias proporcionais, iniciando-se novo período aquisitivo, o abono será pago também proporcionalmente;



**§4º** - Quando as férias forem gozadas parceladamente o abono será pago na saída do maior período de gozo;

**§5º** - O empregado que gozar férias antecipadas, receber o abono e faltar mais de 7 (sete) vezes dentro do período aquisitivo, perderá o direito ao abono referente ao período aquisitivo subsequente;

**§6º** - Ao Dirigente Sindical que faltar, por convocação do seu Sindicato, pagar-se-á o abono de férias na mesma proporção das férias a que fizer jus;

**§7º** - Fica excluída da obrigatoriedade da presente cláusula caso a empresa venha conceder abono ou gratificação de retorno de férias, em valores iguais ou superiores ao aqui estabelecido, bem como caso venha conceder prêmio por assiduidade em valor igual ou superior ao da presente Cláusula.

**§8º** - O abono previsto nesta cláusula não se incorporará ao salário para quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, §9º, "e", 6 da Lei 8.212, de 24/07/1991, respectivamente.

**§9º** - O pagamento do abono previsto nesta cláusula não exime a empresa de pagar, concomitantemente, o terço constitucional previsto no art. 7º, inciso XVII da Constituição Federal.

#### **14ª) - FÉRIAS - CONCESSÃO**

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

**§ 1º**- Caso a empresa cancele a concessão das férias já comunicadas, ressarcirá as despesas irreversíveis para viagem ou gozo de férias, feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas.

**§ 2º** - Caso a empresa conceda licença remunerada por mais de 30 (trinta) dias e em decorrência prejudicar o direito às férias dos empregados, (art. 133, III, da CLT), deverá ao final da licença efetuar a estes o pagamento de 1/3 (um terço) dos dias de férias proporcionais a que fazia jus no início da licença, a título do adicional estabelecido na Constituição Federal.

**§ 3º** - O empregado que solicitar demissão do emprego, antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias de conformidade com o disposto no parágrafo único do artigo 146 da CLT, incluindo o abono de 1/3 de que trata o art. 7º, XVII da Constituição Federal.

**§ 4º** - A concessão de férias individuais será comunicada por escrito ao empregado, com



antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

§ 5º - Poderá o período de gozo de férias ser concedido em até 03 (três) períodos de 10 dias corridos cada um.

#### **15ª) – FÉRIAS (ANTECIPAÇÃO)**

As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

#### **16ª) - PAGAMENTO DE FÉRIAS NA APOSENTADORIA**

Nos casos de aposentadoria por invalidez, a empresa pagará a seus empregados, como indenizadas, as férias vencidas e ainda não gozadas e/ou férias proporcionais, devendo iniciar-se a contagem de um novo período aquisitivo, na hipótese de retorno do empregado ao trabalho.

**Parágrafo Único** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após o recebimento pela empresa da comunicação oficial da aposentadoria, expedida pela Previdência Social.

#### **17ª) - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Aos empregados que retornarem de férias será pago o adiantamento da 1ª parcela do 13º salário, independentemente de requerimento e corresponderá a 50% (cinquenta por cento) do salário base nominal percebido no mês anterior.

#### **18ª) - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que contem com um mínimo de 05 (cinco) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, prevista nos artigos 52 a 58 da Lei 8.213/91 fica assegurado, o emprego ou indenização equivalente aos valores dos salários que receberia durante o período que faltar para a aquisição do direito. Compete ao empregador optar pela manutenção do emprego ou indenização do período.

§ 1º - Ao empregado nas condições previstas no "caput" desta cláusula, que, comprovadamente, estiver a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria integral, será garantido o reembolso mensal do valor que tenha pago à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições para aposentaria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 24(vinte e quatro) meses.

§ 2º - O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado, informe à empresa, por escrito, que se encontra em um dos períodos de pré-aposentadoria mencionados no "Caput" e no § 1º.



**§ 3º** - Até 60 (sessenta) dias após a comunicação referida no parágrafo anterior, o empregado deverá comprovar à empresa que se encontra nas condições de aposentadoria informadas em seu comunicado.

**§ 4º** - Não tendo o empregado cumprido o disposto nos Parágrafos 2º e 3º, mas comprovando, até 30 (trinta) dias após sua dispensa estar nas condições previstas nesta cláusula, a empresa ficará obrigada a reembolsá-lo mensalmente pelo mesmo valor que ele pagar à Previdência Social, durante o período que faltar para completar as condições de aposentadoria e que permanecer como contribuinte autônomo ou voluntário e que será, de no máximo de 18 (dezoito) meses.

**§ 5º** - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

**§ 6º** - Para efeito do reembolso, competirá ao empregado comprovar, mensalmente, perante a empresa, o pagamento que houver feito à Previdência.

#### **19ª) - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A empresa deverá preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- a. Para fins de obtenção de Auxílio Doença: 2 (dois) dias úteis;
- b. Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;
- c. Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15(quinze) dias úteis.

**§ 1º**- Caso a empresa efetue o recolhimento da contribuição de que trata o inciso II, do art. 22, da Lei 8.212/91, acrescida das alíquotas determinadas no § 6º, do art. 57 dessa mesma lei, com a redação dada pela Lei 9.732, de 11/12/98, quando efetuar homologações de rescisão contratual com assistência do Sindicato dos Trabalhadores, fornecerá exclusivamente aos empregados beneficiários deste recolhimento adicional, o formulário DSS 8030 e/ou PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial).

**§ 2º**- A empresa que habitualmente fornece aos seus empregados o formulário PPP – Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (Informações sobre atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria especial) quando contratar, para trabalho em seu estabelecimento, outra empresa prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 meses, fornecerá a estas as informações necessárias ao preenchimento do mencionado PPP para os seus empregados, desde que o trabalho da contratada tenha se realizado no mesmo local e mesmas condições ambientais dos empregados da contratante.



### **20ª) - RETORNO EMPREGADO INSS**

A empresa se obriga a dar garantia de emprego ou de salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, além do aviso prévio de 30 (trinta) dias, ao empregado que retornar ao serviço após gozo de benefícios previdenciários decorrentes de doença, por prazo superior a 15 (quinze) dias, não se considerando benefício previdenciário os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, a cargo da empresa.

**Parágrafo único** - Na hipótese de o serviço médico da empresa, não permitir o retorno do empregado ao trabalho, por julgar que ainda não se encontra em condições de reassumir suas funções, deverá entregar ao mesmo, relatório fundamentado dirigido ao INSS, a fim de que o empregado possa apresentar recurso, contra a decisão que lhe concedeu a alta.

### **21ª) - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

A empresa concederá ao empregado em gozo de benefício de Auxílio Previdenciário (B31 ou B91), entre o 16º (décimo sexto) e 150º (centésimo quinquagésimo) dia de afastamento uma complementação de salário. A complementação será equivalente a diferença entre o salário nominal e o valor efetivamente recebido da Previdência Social, deduzido de parcela equivalente ao desconto para o INSS. O valor da complementação ora instituída não poderá superar o limite máximo do salário de contribuição previdenciária do empregado.

§ 1º - Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário, a complementação deverá ser paga em valores estimados.

§ 2º - A complementação deverá ser paga até o 35º (trigésimo quinto dia) após o início do afastamento no caso da primeira complementação, e, juntamente com os pagamentos mensais seguintes até o limite fixado no Caput. Se ocorrerem diferenças, a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

§ 3º - A complementação prevista no Caput desta Cláusula poderá ser feita diretamente pela empresa, ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora ou de entidade seguradora.

§ 4º - A empresa manterá assistência médica e/ou farmacológica, aos seus empregados vítimas de acidente do trabalho ou de doença profissional, até o limite de **10 (dez)** meses e aos afastados por doença não relacionada ao trabalho, até o limite de **150 (cento e cinquenta) dias**, contados da data do afastamento, podendo a empresa, a seu critério, manter as condições mais favoráveis já praticadas.

### **22ª) - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO**



Caso o INSS não efetue o pagamento do 13º salário, referente ao afastamento do empregado em gozo de auxílio doença, no período superior a 15 (quinze) dias e inferior a 150 (cento e cinquenta dias), a empresa, ao efetuar o pagamento do 13º salário não poderão descontar esse período.

### **23ª) - EMPREGADO QUE RETORNA DO SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado que retornar à empresa após a cessação (baixa) de prestação de serviço militar obrigatório, a garantia de emprego ou de salário até 90 (noventa) dias após o retorno.

### **24ª) - GARANTIA AO EMPREGADO QUE SE TORNAR PAI**

A empresa garante a permanência no emprego, pelo período de 60 dias, contados da data do nascimento do filho, ao empregado que se tornar pai, ressalvadas as hipóteses previstas nos parágrafos abaixo:

§ 1º - A garantia prevista nesta cláusula somente será devida, caso o empregado, apresente à empresa, a certidão de nascimento do filho, no dia em que retornar ao trabalho, após a licença paternidade prevista neste Acordo.

§ 2º - Permite-se ao empregador dispensar o empregado, antes do prazo previsto nesta cláusula, desde que lhe pague, a título de indenização, os salários a que faria jus até o final do período.

§ 3º - A garantia prevista nesta cláusula se inicia na data de nascimento do filho, desde que atendido ao disposto no §1º, e ficam dela excluídos:

- a) Os que tenham sido contratados a prazo, inclusive de experiência e o contrato chegue a seu termo dentro do período da garantia.
- b) Aqueles que já tiverem sido comunicados da dispensa, antes do nascimento do filho, seja o aviso prévio indenizado ou a ser cumprido.
- c) Os dispensados por justa causa.
- d) Os que pedirem demissão.

### **25ª) - LICENÇA PARA CASAMENTO**

A ausência ao trabalho, em virtude de casamento, previsto no Inciso II do Artigo 473 da CLT, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

### **26ª) - LICENÇA PATERNIDADE**

A licença paternidade prevista no inciso XIX, do Artigo 7º, combinado com o § 1º do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ambos da Constituição Federal, será concedida a partir da data do parto ou dia da internação, da esposa ou companheira, à escolha do empregado.



**Parágrafo Único** - Esta licença será de 5 (cinco) dias corridos, neles incluindo-se o dia previsto no inciso III do Artigo 473 da CLT.

### **27ª) - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

O empregado poderá deixar de comparecer aos serviços, sem prejuízo dos salários, por 1 (um) dia, em caso de falecimento de sogro ou sogra, mediante comprovação.

### **28ª) - PIS**

As faltas ao trabalho por um período de até 04 (quatro) horas para recebimento do PIS, desde que previamente combinado com o empregador, não serão consideradas para desconto do Repouso Semanal Remunerado, feriados e férias.

### **29ª) - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços externos, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais, no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não sejam anteriormente contratadas ou regulamentadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

### **30ª) - PROMOÇÕES**

As promoções de empregado para o cargo de maior nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função esta deverá ser anotada em sua CTPS, bem como o aumento salarial, se for devido. A promoção para o cargo de chefia comportará um período experimental de no máximo 180 (cento e oitenta) dias.

### **31ª) - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

Durante a vigência do presente Acordo, todo o empregado que for admitido através de documento escrito receberá uma cópia do contrato por ele assinado.

### **32ª) - EMPREGADO ALUNO /APRENDIZ DO SENAI**

O empregado aluno ou o aprendiz, ao ser encaminhado para fábrica ou empresa em definitivo após a conclusão do aprendizado, deverá passar a receber, a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua efetivação, pelo menos o salário de ingresso previsto neste Acordo.

**§ 1º** - Após o período máximo de 60 (sessenta) dias, deverá receber pelo menos salário igual ao menor salário pago para a função que passar a exercer, desde que o curso realizado na empresa ou no SENAI tenha tido duração igual ou superior a 12 (doze) meses.



§ 2º - Inexistindo vaga na função para qual recebeu treinamento, poderá o mesmo ser aproveitado em função compatível, percebendo após 60 (sessenta) dias o menor salário dessa função.

### **33ª) - EMPREGADO ESTUDANTE**

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, através de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal.

### **34ª) - TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS**

A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 01 (um) dia.

§ 1º - A empresa fornecerá alimentação aos candidatos em testes, gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições.

§ 2º - A empresa permitirá a utilização do transporte fretado usado por seus empregados, pelos candidatos, no dia de realização dos testes práticos operacionais.

### **35ª) - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA PROFISSIONAL**

Fica vedado à empresa anotar na Carteira Profissional do empregado os atestados médicos concedidos, excetuadas as anotações determinadas por Lei ou por exigência do INSS.

### **36ª) - ACERVO TÉCNICO**

Desde que solicitado pelo empregado dispensado, e que conste em seus registros, a empresa fornecerá declaração a respeito dos cursos por ele concluídos, de sua participação em seminários e congressos, atividades de ensino e da função por ele exercida ou de sua qualificação profissional.

### **37ª) - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa não exigirá carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção e admissão.

### **38ª) - FERRAMENTAS - DESCONTO**

A empresa não poderá descontar dos empregados o valor de ferramentas danificadas em serviço, a não ser que comprove o dolo do empregado.

### **39ª) - ESTÁGIO**

A empresa envidará esforços no sentido de proporcionar estágio aos seus empregados, estudantes de curso regular, desde que compatível com a função e atividade no setor de trabalho.



#### **40ª) - CULTURA E LAZER**

A empresa, sempre que possível, envidará esforços para constituição de entidades culturais e de lazer, para seus empregados, com a participação dos mesmos.

#### **41ª) - UNIFORMES**

A empresa fica obrigada a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até **3 (três)** uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por ela exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

§ 1º - A empresa fornecerá obrigatoriamente os uniformes conforme previsto no caput, para os empregados que exerçam atividades ou funções operacionais na produção.

Caberá exclusivamente à empresa definir o padrão, tipo e qualidade dos uniformes.

§ 2º - Sendo fornecido pela empresa, o uso de uniforme de trabalho será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a. Por estrago, danos ou extravio, devendo a empresa ser indenizada nestes casos;
- b. Pela manutenção dos uniformes em condições de higiene e apresentação;
- c. Pela devolução do uniforme quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho;
- d. Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

#### **42ª) - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

#### **43ª) - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO**

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 5.051,83** (cinco mil e cinquenta e um reais e oitenta e três centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial concedido coletivamente aos empregados das empresas.

§ 1º - Quando os aumentos salariais gerais compulsórios ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e transporte também o serão, na mesma proporção.

§ 2º - Quando for fornecido mais de um tipo de refeição, o disposto no "caput" e no § 1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.



#### **44ª) - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas, por ocasião do falecimento do empregado, ficarão obrigadas a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário de ingresso previsto neste Acordo, a título de Auxílio Funeral.

§ 1º - O pagamento previsto nessa cláusula poderá ser efetuado diretamente pela empresa ou através da Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

#### **45ª) - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 6 (seis) meses após o parto, ressalvadas as hipóteses de cometimento de falta grave e término de contrato a prazo.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do SUS.

A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do sindicato representativo da categoria profissional.

#### **46ª) - REMANEJAMENTO DE FUNÇÃO - GESTANTE**

Em casos excepcionais, a critério do SESMT e mediante atestado médico, será a empregada gestante remanejada de função, pelo tempo que o médico julgar necessário, do início da gravidez até o período anterior a 4 (quatro) semanas antes do parto, desde que a atividade exercida ofereça riscos à gestação.

#### **47ª) - ALEITAMENTO**

Para amamentar o próprio filho até que este complete 08 (oito) meses de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária 01 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

#### **48ª) - ATESTADOS MÉDICOS PEDIÁTRICOS**

A ausência ao trabalho, do pai ou da mãe, para acompanhar seus filhos menores até 12 anos ao médico, desde que comprovada por atestado médico, não poderá acarretar punição disciplinar.



§ 1º - A ausência ao trabalho conforme previsto no “caput” em até 4 (quatro) dias por ano, não será considerada para efeito de redução do período de férias, pagamento do 13º salário e repouso semanal remunerado.

§ 2º - Quando o pai e a mãe trabalharem na empresa as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

#### **49ª) - CRECHE**

Caso no estabelecimento das empresas em que trabalharem pelo menos **20 (vinte) mulheres** com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, se compromete a credenciar mediante convênio, 1 (uma) creche, localizada na região metropolitana deste(s) município(s), que permita às empregadas deixar sob vigilância e assistência, durante o horário de trabalho, os seus filhos de até 24 (vinte e quatro) meses de idade. No entanto, se a creche conveniada estiver localizada a mais de 15 (quinze) quilômetros da residência da empregada, ela poderá optar entre a utilização da creche ou o reembolso conforme previsto no § 1º desta cláusula.

§ 1º - A partir de 1º de outubro de 2020, a empresa reembolsará as despesas que a empregada tiver com a creche para seu filho, até este completar 24 (vinte e quatro) meses de idade, até o limite máximo mensal de R\$361,50 (trezentos e sessenta e um reais e cinquenta centavos) e, a partir de 1º de janeiro de 2021, até o limite máximo mensal de R\$368,20 (trezentos e sessenta e oito reais e vinte centavos).

§ 2º - O reembolso previsto no §1º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pela empresa ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora.

§ 3º - A empresa ao efetuar o reembolso especial acima estabelecido fica desobrigada da manutenção ou credenciamento de creche.

§ 4º - Na hipótese de rescisão ou extinção do contrato de trabalho da empregada, por qualquer motivo, o reembolso não será devido após o último dia de trabalho efetivo da empregada.

#### **50ª) - CONVÊNIOS MÉDICOS**

A empresa deverá assegurar aos empregados o direito de optar ou não pela sua inclusão em convênio de assistência médica existente, caso haja a participação dos empregados nos custos do convênio.

**Parágrafo único** – O convênio existente será mantido para os empregados afastados do serviço, por acidente do trabalho ou doença, pelo prazo de **15 (quinze)** meses, desde que atendidas as seguintes condições:



- a) o auxílio doença ou auxílio doença acidentário pagos ao empregado afastado estejam vigentes e em curso;
- b) o empregado pague a parte dele, mensalmente, de acordo com a regra do convênio, se for o caso.

#### **51ª) - PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS**

A empresa poderá oferecer seguro de Vida em Grupo, Assistência médica/odontológica/farmacêutica, Previdência Privada, cooperativa de crédito/consumo e outros benefícios com a participação financeira do empregado, ao qual caberá optar por sua adesão, sendo neste caso permitido o desconto nos salários.

**Parágrafo Único** – Aos empregados admitidos, que aderirem e aqueles que fizerem novas adesões a qualquer dos programas previstos no “caput”, a empresa fornecerá as condições gerais do plano para o qual estiverem optando.

#### **52ª) - ATESTADOS MÉDICOS**

Conforme Parágrafo 4º do Art. 60 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros quinze dias de afastamento do trabalho por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas credenciados pela empresa e/ou empresa conveniada.

§ 1º - Quando o empregado tiver que pagar pela consulta ou residir em município onde não exista médico credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS ou do Sindicato Profissional.

§ 2º - A empresa poderá recusar o atestado médico do empregado quando este não for apresentado dentro de 48 (quarenta e oito) horas de sua emissão, pessoalmente ou por outro familiar/dependente.

§ 3º - A empresa deverá fornecer ao empregado, recibo comprovando a entrega do atestado. Se o empregado apresentar o atestado em 2(duas) vias ou com cópia, o recibo será passado na 2ª via ou cópia.

#### **53ª) - CIPA**

A CIPA tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

I- A empresa comunicará ao Sindicato com antecedência mínima de 70 (setenta) dias da eleição, a realização de eleições para a CIPA, mencionando o período e o local para inscrição dos candidatos.



- a) O período de inscrição não poderá se iniciar antes de decorridos 10 (dez) dias de recebimento da comunicação pelo Sindicato Profissional, e deverá ser de 15 (quinze) dias úteis no mínimo.
  - b) A empresa fornecerá comprovante de inscrição aos candidatos com assinatura e carimbo.
  - c) Nas inscrições, os empregados poderão solicitar o registro, junto com seu nome, do apelido pelo qual são conhecidos e que deverá constar na cédula.
  - d) A empresa se compromete a divulgar a seus empregados a lista de candidatos regularmente inscritos no processo eleitoral da CIPA, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas após o encerramento das inscrições.
  - e) A empresa, se permitir aos seus empregados a realização de campanha para obtenção de votos, deverá dar a todos os inscritos as mesmas condições para divulgação de suas candidaturas.
  - f) As eleições serão organizadas e fiscalizadas pela comissão eleitoral constituída pelos membros da CIPA em exercício na data de sua realização.
  - g) O não cumprimento das condições previstas nesta cláusula acarretará a nulidade do processo eleitoral, devendo ser processadas novas eleições no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, ficando garantidas as inscrições já efetuadas, salvo se o empregado desistir da inscrição.
  - h) No prazo máximo de 10 (dez) dias, após a realização das eleições, será o Sindicato Profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes.
- II - A empresa informará ao Sindicato dos Empregados, com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, o programa e a data de realização da SIPAT - Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.
- III - Nos dias de reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem para a mesma, os membros titulares poderão dispor do tempo livre de 60 (sessenta) minutos imediatamente anteriores a hora prevista para a reunião.

**Parágrafo único** - As reuniões da CIPA convocadas pela empresa para realização fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remuneradas como horas extraordinárias.

#### **54ª) - CIPA - ACOMPANHAMENTO FISCALIZAÇÃO**

O Presidente, o Vice-Presidente e os membros da CIPA, serão informados e autorizados a acompanhar, em suas respectivas áreas, os agentes de fiscalização do Ministério do Trabalho, quando a fiscalização for relativa às atividades de atribuição da CIPA, desde que seja realizada no horário administrativo, compreendido entre 8:00 e 17:00 horas, de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Único** - Quando a fiscalização se realizar em área onde não exista membro da CIPA, o acompanhamento poderá ser feito pelo Presidente ou Vice-Presidente da CIPA.



#### **55ª) - LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO DE CURSOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES FEITOS PELO SINDICATO**

A empresa se compromete a liberar seus empregados, membros titulares da CIPA, para cursos realizados pelo Sindicato dos Trabalhadores e que tratem exclusivamente da prevenção de acidentes no trabalho, de acordo com as seguintes condições:

§ 1º - A liberação será apenas 1 (uma) vez por ano e será concedida a 2 (dois) membros titulares a cada vez e por 1 (um) dia.

§ 2º - Para formalizar a liberação o sindicato deverá encaminhar convite formal à empresa, com antecedência mínima de 10 (dias), indicando a data e horário do curso.

#### **56ª) - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO - CAT**

A empresa fica obrigada a enviar ao Sindicato Profissional no prazo de 5 (cinco) dias, cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho "CAT", encaminhada à Previdência Social.

§ 1º - Quando a CAT for emitida pelo médico da empresa, é obrigatório o preenchimento do LEM – Laudo de Exame Médico em todas 6 (seis) vias.

§ 2º - No caso de acidente do trabalho que resulte internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência a sua família no endereço que consta de sua ficha de registro. O mesmo se aplica para o caso de acidente fatal.

#### **57ª) - ACIDENTES DO TRABALHO /EMERGÊNCIAS /TRANSPORTE**

A empresa deverá estar equipada com material necessário à prestação de primeiros socorros, previstos pelo médico responsável pelo PCMSO da empresa.

§ 1º - A empresa se obriga a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente do trabalho ou emergências médicas com o empregado no local de trabalho, até o local de efetivação do atendimento médico.

§ 2º - Por ocasião da alta hospitalar, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção, atestada por médico, a empresa se obriga a transportá-lo até a sua residência.

§ 3º- Para os fins do parágrafo anterior, caberá ao empregado fazer a devida comunicação à empresa.

#### **58ª) - MULHERES/AMBULATÓRIOS**

A empresa deverá manter em suas dependências, remédios analgésicos e absorventes higiênicos para atendimento de urgência, em quantidade suficiente para toda a jornada de trabalho.



**Parágrafo único** - Recomenda-se à empresa que, por ocasião dos exames periódicos de saúde, incluam exames e testes de prevenção de câncer ginecológico e de mama.

#### **59ª) - ACIDENTE DO TRABALHO – READAPTAÇÃO**

A empresa envidará todos os esforços para que os empregados que retornarem do INSS recebendo auxílio-acidente, por se encontrarem com redução de sua capacidade de trabalho, e cujo processo de readaptação ocorreu através de Centro de Readaptação do INSS, sejam remanejados para outras funções condizentes com a sua capacidade de trabalho.

§ 1º - Nos casos de doença profissional, este compromisso de remanejamento somente ocorrerá quando a mesma tiver sido adquirida no atual emprego e enquanto a doença perdurar.

§ 2º - Os empregados readaptados, não poderão servir de paradigma para reivindicações salariais.

#### **60ª) - MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA**

A empresa se obriga a dar instrução e treinamento aos empregados contratados ou transferidos, sobre os riscos de acidentes e das condições ambientais de sua área de trabalho.

**Parágrafo Único** - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho da Empresa.

#### **61ª) - CONDIÇÕES ERGONÔMICAS**

Sempre que os empregados exerçam funções que levem a esforço repetitivo, a empresa reavaliará estes postos de trabalho com o fim de adotar iniciativas, quando for o caso, que melhorem o exercício do trabalho.

#### **62ª) - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

Os profissionais contratados, nos limites mínimos, para atendimento às disposições do art. 162 da C.L.T., não poderão, dentro do horário estabelecido para cumprimento das disposições previstas no mencionado artigo, exercer outras atribuições.

**Parágrafo Único** - A empresa não poderá firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

#### **63ª) - PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO**

A - As prensas mecânicas ou não, bem como as demais máquinas operatrizes deverão dispor de mecanismos e dispositivos de segurança que visem prevenir acidentes com os trabalhadores.



B - A empresa se obriga a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPIs em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de proteção coletivas adotadas pela empresa não oferecerem completa proteção contra os riscos de acidente ou doença do trabalho.

C – O SESMT (Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho) indicará e orientará a utilização do EPI mais adequado para cada caso.

**§ 1º** - Obrigam-se os empregadores quanto ao EPI:

- fornecer ao empregado somente EPI aprovado para a função pelo MTE;
- treinar o empregado sobre o uso adequado;
- tornar obrigatório o seu uso;
- substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado;
- realizar sua manutenção periódica.

**§ 2º** - Sendo fornecido pela empresa, o uso do EPI será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- a. por estrago, danos ou extravio dolosos, devendo a empresa ser indenizada nesses casos;
- b. Pela devolução, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho, alteração de função, ou quando não for mais necessária sua utilização.

#### **64ª) - RISCO GRAVE E EMINENTE**

Os representantes da CIPA ou, na falta destes, qualquer empregado, deverão comunicar imediatamente ao SESMT da empresa ou à sua chefia imediata a constatação da existência de condição de risco grave e iminente de acidentes no local do trabalho.

#### **65ª) - ÁGUA POTÁVEL**

A água fornecida pela empresa aos seus empregados deve ser potável e submetida à análise bacteriológica, pelo menos 1 (uma) vez durante a vigência da Acordo Coletivo.

#### **66ª) - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Durante a vigência do presente acordo, se a empresa realizar formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverá comunicar a cada empregado o resultado de sua avaliação individual.

#### **67ª) - GARANTIA CONTRA DISCRIMINAÇÃO**

A diferença de sexos, de raça e de crenças, não poderá constituir motivo para diferença salarial e promoções.



### **68ª) - PUNIÇÃO DISCIPLINAR**

Antes de aplicar as medidas disciplinares de advertência, censura ou suspensão, a empresa deverá solicitar previamente por escrito que o empregado justifique, também por escrito, seu comportamento faltoso.

§ 1º - O empregado poderá apresentar sua justificativa até 1(uma) hora antes do final da sua jornada normal de trabalho do dia em que for cientificado pelo empregador, desde que a comunicação do empregador tenha ocorrido até 4 horas antes do término da jornada.

§ 2º - Na hipótese de a comunicação do empregador ocorrer quando faltar menos de 4(quatro) horas para o final da jornada, o empregado deverá apresentar sua justificativa na primeira hora da jornada do dia imediato.

§ 3º - Findo o prazo mencionado no parágrafo 1º ou 2º, conforme o caso, sem que tenha havido justificativa ou não se convencendo da razoabilidade da justificativa, o empregador poderá adotar a medida disciplinar que julgar adequada, facultado ao empregado, caso não concorde com a punição, postular reclamação perante a Justiça do Trabalho.

§ 4º - A inobservância das formalidades acima implicará em nulidade da medida disciplinar eventualmente adotada.

### **69ª) - CARTA DISPENSA**

A empresa obriga-se, ao dispensar o empregado por justa causa, a entregar-lhe, mediante recibo, comunicação escrita em que conste o motivo da dispensa, sob pena de assim não procedendo, no prazo de 3 (três) dias, presumir-se a dispensa como sendo sem justa causa.

### **70ª) - ATUALIZAÇÃO DE ENDEREÇOS PARA RECEBIMENTO DE EXTRATO DO F.G.T.S.**

Semestralmente, a empresa colocará avisos e/ou informação nos contracheques, solicitando que os empregados atualizem seus endereços residenciais, para informar à Caixa Econômica Federal.

### **71ª) - PREENCHIMENTO DE VAGAS**

Para preencher vagas, a empresa deverá dar preferência aos empregados já admitidos, desde que atendam aos requisitos exigidos e apresentem as mesmas condições de desempenho e potencial dos candidatos externos.

**Parágrafo Único** - A empresa não poderá discriminar qualquer empregado em razão de sexo, raça, cor, idade, estado civil e condições familiares.

### **72ª) - ATRASO NO RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**



A empresa se deixar de recolher, dentro do prazo estipulado por Lei, as contribuições associativas descontadas de seus empregados, incorrerá em multa no valor correspondente a 6,0% (seis inteiros por cento) do montante descontado, revertida a favor da entidade sindical profissional, acrescida de 3,0% (três inteiros por cento) para cada mês de atraso, sem prejuízo da correção monetária.

**Parágrafo único-** Até o 10º(décimo) dia útil após o desconto, a empresa deverá enviar ao sindicato profissional, a relação contendo os nomes dos empregados e os respectivos valores dos descontos efetuados no mês.

### **73ª) - QUADRO DE AVISOS DO SINDICATO**

A empresa reservará local para a afixação de avisos do Sindicato dos empregados, em local interno e apropriado para tal, limitado os avisos, porém, aos interesses da categoria, sendo vedada, por conseguinte, além do que é expressamente defeso por lei, a utilização de expressões desrespeitosas em relação aos empregadores ou à categoria econômica. Tais afixações deverão ser prévia e formalmente autorizadas pela Empresa.

### **74ª) - RELACIONAMENTO SINDICATO /EMPRESA**

A empresa se obriga a receber os diretores do sindicato da categoria profissional e seus assessores e o Sindicato profissional se obriga a receber os representantes da empresa e seus assessores, desde que pré-avisados com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, pré-estabelecido o assunto da visita e limitado ao máximo de 6 (seis) pessoas.

### **75ª) - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Desde que solicitado por escrito, a empresa fornecerá ao Sindicato representativo da categoria profissional, no prazo de 15 (quinze) dias úteis informações sobre o número de empregados existentes, admitidos e desligados no mês no estabelecimento da base territorial.

### **76ª) - INFORMAÇÕES GERAIS**

Uma vez por semestre, e, desde que solicitado pelos sindicatos das categorias profissionais, a empresa agendará reunião, para fornecimento de informações gerais sobre o andamento econômico produtivo e das previsões de ocupação de mão-de-obra.

### **77ª) - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa, duas vezes a cada ano, no período de dezembro a julho e desde que solicitado pelo Sindicato dos Trabalhadores, permitirá que o sindicato profissional realize campanha de sindicalização dentro de suas dependências, disponibilizando local e condições para esse fim, mediante prévio entendimento com o sindicato. Os dias serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida fora do ambiente de produção, e, de preferência nos intervalos de descanso da jornada normal de trabalho.



### **78ª) - INCENTIVO À EDUCAÇÃO**

Recomenda-se à empresa, sempre que possível, a implementação de programas de incentivo aos estudos de seus empregados, desvinculados da remuneração e/ou dos salários, nos termos do art. 458, § 2º, II, da CLT.

### **79ª) - CONTRIBUIÇÃO PARA TREINAMENTO, REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL, APOIO À RECOLOCAÇÃO DE PESSOAL, AÇÕES SÓCIO-SINDICAIS E PARA A CONTRATAÇÃO DE SEGURO DE VIDA**

O propósito da presente cláusula é o de constituir um pacote facultativo de benefícios que possam ser usufruídos diretamente pelos empregados e seus familiares, além de garantir e dar eficiência ao cumprimento de várias cláusulas sociais do presente Instrumento, com redução de encargos para a empresa.

§ 1º- Para os fins de treinamento, requalificação profissional, apoio à recolocação profissional, prática de ações sócio-sindicais e demais benefícios, a Empresa, às suas expensas, contribuirá para o SINTEC-SP, conforme abaixo definido, com a quantia de R\$103,50 (cento e três reais e cinquenta centavos) por empregado ativo em 31 de janeiro de 2020, quantia essa que deverá ser paga da seguinte forma:

- (a) R\$34,50 (trinta e quatro reais) até 15 de fevereiro de 2021;
- (b) R\$34,50 (trinta e quatro reais) até 15 de abril de 2021;
- (c) R\$34,50 (trinta e quatro reais) até 15 de junho de 2021.

§ 2º- Os custos para a prestação dos serviços indicados no parágrafo primeiro da presente cláusula deverão ser cobertos pelos valores acima previstos.

### **80ª) - PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA, FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO**

A empresa se permite a entrada ou saída de seus empregados em suas dependências, com a finalidade de proporcionar aos mesmos a utilização do tempo para fins particulares, tais como: transações bancárias próprias, serviço de lanche ou café, ou qualquer outra atividade de conveniência dos empregados, desde que não exista a marcação do ponto, antes ou após 5 (cinco) minutos do início ou fim da

jornada efetiva de trabalho, estará isenta de considerar esse tempo como período à disposição da empresa.

**Parágrafo único:** Nos períodos acima estipulados fica vedado a empresa determinar ao empregado qualquer função laborativa, sob pena de o tempo ser considerado à disposição da empresa.

### **81ª) - DANO MORAL**

Caberá ao empregador instruir seus empregados sobre a necessidade de relações no trabalho em que predomine a dignidade e o respeito, bem como sobre os inconvenientes e os riscos



decorrentes de assédio moral entre os colegas de trabalho, entre chefias e subordinados e entre subordinados e chefias.

**Parágrafo Único** - A instrução aos empregados prevista no “caput” poderá ser feita por meio de palestras, circulares, cartilhas, conversas entre chefia e equipe e outros.

#### **82ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021 e a data base da categoria em 1º de outubro.

**Parágrafo Único** - As cláusulas, condições e benefícios deste Acordo Coletivo de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

#### **83ª – APLICAÇÃO DESSE INSTRUMENTO NEGOCIAL**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, abrangerá as categorias dos trabalhadores técnicos industriais lotados, exclusivamente, no prédio administrativo e Oficina cuja localização fica na Av. Alexandre de Gusmão, 1395 no município de Santo André-SP.

#### **84ª) - NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Fica convencionado que, ocorrendo alteração na Legislação, Convenção ou Dissídio Coletivo, não poderá haver, em hipótese alguma, a aplicação cumulativa de vantagens com as deste Acordo, prevalecendo nestes casos apenas a situação mais favorável, salvo previsão contrária em outro Acordo Coletivo de Trabalho.

#### **85ª) - CUMPRIMENTO DO ACORDO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente, o presente Acordo, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os oferecimentos feitos em contrapostas pela Empresa acordante.

#### **86ª) - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente à Justiça do Trabalho da cidade de Santo André – SP para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo.

#### **87ª) - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Os empregados ou o sindicato representativo da categoria profissional poderá intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, parágrafo único da CLT.



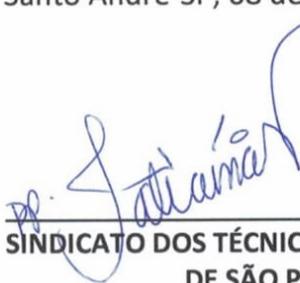
### **88ª) - MULTA**

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do menor salário de ingresso previsto neste Acordo, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto àquelas para as quais já estiver prevista sanção específica, percentual este aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação, salvo se tratar de cláusula que se cumpra em um único ato. O valor da referida multa reverterá em favor da parte prejudicada.

### **89ª) - PRORROGAÇÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, de denúncia ou revogação, total ou parcialmente do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Santo André-SP, 08 de dezembro de 2020.

  
\_\_\_\_\_  
**SÍNDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS  
DE SÃO PAULO**  
**CNPJ 01.012.027/0001-67**

  
\_\_\_\_\_  
**COMAU DO BRASIL INDÚSTRIA E  
COMÉRCIO LTDA.**  
**CNPJ 01.693.750/0019-40**

  
\_\_\_\_\_  
**COMAU FACILITIES LTDA.**  
**CNPJ: 24.078.780/0001-50**