

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

AETHRA SISTEMAS AUTOMOTIVOS S/A, pessoa jurídica de Direito Privado, com sede na Avenida Centauro, 234 - Bairro Jardim Riacho das Pedras – Contagem - MG, **Divisão Engenharia**, inscrita no CNPJ/MF sob o número 41.757.527/0017-00, representada pelo senhor André Luiz Fulgêncio CPF – 027.550.836-62.

E, **SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS**, inscrito no CNPJ sob o n.º 20.123.428/0001-39, representado pelo senhor Ricardo dos Santos Soares, Vice-presidente da entidade.

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01 de maio de 2021 a 30 de abril de 2023 e a data base da categoria é 01º maio.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos **Engenheiros**, com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG, Betim/MG e Contagem/MG**.

CLÁUSULA TERCEIRA - AUMENTO SALARIAL

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

I – Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2020 alcançavam até R\$ 9.350,00 (nove mil e trezentos e cinquenta reais) será concedido o reajuste pela aplicação do percentual de 100% do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) acumulado no período de 1º de maio/2020 a 30 de abril/2021, correspondente a 8,90% (oito vírgula noventa por cento) a partir de **1º de maio de 2022**;

II - Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2020 eram acima de R\$ 9.350,00 (nove mil e trezentos e cinquenta reais) será concedido um aumento salarial único no valor de **R\$ 790,54 (setecentos e noventa reais e cinquenta e quatro centavos) em 1º de maio de 2022**;

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

III – Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2021 alcançavam até R\$ 10.302,00 (dez mil e trezentos e dois reais) será concedido o reajuste pela aplicação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do mês de maio/2022, acumulado no período de 1º de maio/2021 a 30 de abril/2022, a ser imediatamente aplicado nos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro/2022. E outros 50% (cinquenta por cento) a partir de novembro/2022, totalizando, deste modo, o percentual de 100% (cem por cento) do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) de maio/2022;

IV - Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2021 eram acima de R\$ 10.302,00 (dez mil e trezentos e dois reais) será concedido um aumento salarial único do valor de R\$ 395,27 (trezentos e noventa e cinco reais e vinte e sete centavos) reajustado pela aplicação de 50% (cinquenta por cento) do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) do mês de maio/2022, acumulado no período de 1º de maio/2021 a 30 de abril/2022, a ser imediatamente pago nos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro e outubro/2022. E outros R\$ 395,27 (trezentos e noventa e cinco reais e vinte e sete centavos) reajustado pela aplicação de 50% (cinquenta por cento) do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) 50% (cinquenta por cento) a partir de novembro/2022, totalizando, deste modo, o total de R\$ 790,54 reajustado pelo percentual de 100% (cem por cento) do INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor) de maio/2022, acumulado no período de 1º de maio/2021 a 30 de abril/2022;

§1º - O empregado admitido após 1º de maio de 2021 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de maio de 2021. Na hipótese de o empregado não ter paradigma, 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 maio de 2021, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizado.

§3º - As diferenças salariais existentes vão retroagir até o mês de janeiro/2022 e deverão ser quitadas na folha de pagamento do salário a partir de **1º de maio de 2022**.

CLÁUSULA QUARTA - HORAS EXTRAS

I – Caso haja necessidade de realização de horas extras, estas serão pagas na folha de pagamento da data de sua realização, sendo remuneradas mediante os seguintes critérios:

a – Com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), em relação à hora normal, as horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis, inclusive aos sábados;

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

b – Com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal dos dias de repouso semanal remunerado 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.

§1º - Nos casos de “Dobra de Jornada” ocorrida com os trabalhadores a Hora Extra será remunerada com o acréscimo de 150% (cento e cinquenta por cento), salvo se for concedida folga remunerada no dia subsequente, hipótese em que receberá as horas trabalhadas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação a hora normal. Considera-se “Dobra de Jornada” para os fins previsto do presente parágrafo, o trabalho extraordinário em número de horas superior a 70% (setenta por cento) da jornada normal.

II - Não serão 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.

§1º - Sendo a folga concedida antecipadamente, o trabalho correspondente deverá ser realizado em até 12 (doze) meses subsequentes ao dia em que foi concedida a folga;

a - A data prevista para a folga deverá ser comunicada pela Empresa aos trabalhadores, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas;

b - Transcorridos 12 (doze) meses da data da folga, sem que tenha havido a compensação ou ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, nenhuma compensação será devida pelo empregado;

c - A data prevista para a recuperação deverá ser comunicada pela Empresa aos trabalhadores com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas;

d - Os dias determinados para compensação serão dias normais de trabalho, sendo consideradas justificadas as ausências previstas no art. 473 da CLT, as decorrentes de doença conforme regulado no presente acordo bem como aquelas autorizadas também por este acordo;

e - Tendo em vista serem dias normais de trabalho, os serviços usuais de transporte e/ou refeição deverão também ser oferecidos no dia da compensação.

§2º - A compensação poderá ser realizada desde que a jornada diária não ultrapasse a 10 (dez) horas, e a compensação seja limitada a 36 (trinta e seis) horas no mês, respeitando-se em todos os casos o intervalo mínimo de 35 (trinta e cinco) horas, quando ocorrer o descanso semanal remunerado.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

§3º - Para os trabalhadores que normalmente trabalham de segunda-feira a sexta-feira, a compensação nos sábados será limitada a 2 (dois) sábados por mês.

§4º - Nos meses em que ocorrer alteração no saldo de horas do empregado, decorrente de folgas antecipadas, a empresa deverá entregar, ou disponibilizar aos empregados por sistema eletrônico, no mês subsequente, extrato atualizado, informando número de horas do saldo.

§5º - A prestação de horas extras, ainda que habituais, não descaracteriza o acordo de compensação de jornada estabelecido nesta cláusula.

§6º - O descumprimento de quaisquer das condições previstas nesta cláusula será objeto de notificação pelo sindicato à empresa, e caso a irregularidade não seja sanada no prazo de 30 (trinta) dias, as horas trabalhadas irregularmente em compensação serão consideradas como extras.

III - O disposto nesta cláusula, inclusive, em seus parágrafos e por força do disposto na Seção II, do Capítulo II, do Título II, da CLT, não é aplicável aos empregados que estão dispensados de registro de ponto em virtude das condições especiais de contratação ou de gestão do trabalho executado por eles. Esses empregados poderão ser elegíveis pela Empresa ao recebimento de prêmio meritocrático individual, especialmente quando ocupantes dos cargos de Diretores, Gerentes, Coordenadores.

IV - Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados que enquadrados na modalidade de teletrabalho e aqueles que exercem suas atividades, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, não abrangendo trabalhadores ligados diretamente ao processo produtivo.

CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE LANCHE

A empresa obriga-se a fornecer lanche gratuito aos seus empregados para prestação de serviço extraordinário além da jornada normal, desde que a prestação ocorra por período igual ou superior a 01 (uma) hora;

Parágrafo Único - O intervalo concedido decorrente do lanche, até o limite máximo de 15 (quinze) minutos, não será computado na duração do trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, aquele realizado de 22h00 de um dia e 05h00 do dia seguinte, 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;

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

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.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 12 (doze) 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.

CLÁUSULA OITAVA - 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 - 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.

CLÁUSULA NONA - 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 - A empresa que disponibilizar gratuitamente a seus empregados o acesso a demonstrativos eletrônicos de pagamento, com as especificações referidas no “caput”

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

fica 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 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) MARCAÇÃO ELETRÔNICA DE PONTO

Fica autorizada a adoção de sistema alternativo de ponto para todos os empregados ou parte destes, desde que não possua funcionalidades que permitam restringir ou alterar as marcações de ponto.

Parágrafo único — A empresa deverá observar as exigências técnicas previstas na Portaria nº 373/2011 ou norma que a substitua.

12ª) TELETRABALHO

A critério da empresa, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver a predominância do serviço executado fora das dependências das empregadoras, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade.

I - Sempre que o serviço for executado dentro das dependências da empresa, haverá controle de jornada, salvo nas hipóteses previstas nos incisos I e II do artigo 62 da CLT, a saber:

I.a - Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados.

I.b - Os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam,

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

§1º - É garantido ao empregado em teletrabalho o direito à desconexão e ao gozo dos repousos legais;

§2º - Os meios de comando e de supervisão do trabalho executado pelo empregado em teletrabalho, bem como a estipulação de prazos, metas e agendamento de reuniões dentre outros, não são considerados mecanismos de controle de jornada;

§3º - A responsabilidade pela disponibilidade dos equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessários à prestação do teletrabalho será decidida mediante avaliação individual da empresa, com a concordância expressa do empregado, mediante aditivo contratual;

§4º - Caso o empregado não possua equipamentos e/ou infraestrutura adequada ao trabalho remoto, a empresa poderá fornecê-los em regime de comodato (empréstimo gratuito da coisa com posterior devolução), sem que estas verbas se integrem ao salário;

§5º - A empresa deverá orientar a todos os empregados no regime de teletrabalho sobre as medidas destinadas a prevenção de doenças e acidentes do trabalho, por meio físico ou digital; ministrando treinamentos à distância e/ou presenciais;

§6º - O vale transporte ou a disponibilização do transporte fretado será devido apenas nos dias de prestação de serviços nas dependências da empresa, nos termos da lei;

§7º - A mudança do sistema de trabalho presencial para teletrabalho e vice-versa, deverá ser comunicada ao empregado com 15 (quinze) dias de antecedência.

13ª) SALÁRIO NA READMISSÃO DE EMPREGADOS

O empregado, readmitido no prazo máximo de 8 (oito) 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.

14ª) 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

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

substituições sucessivas, desde que a soma dos períodos ultrapasse a 31 (trinta e um) dias consecutivos.

15ª) FÉRIAS - CONCESSÃO

O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso.

§1º - A concessão de férias coletivas ou individuais será comunicada por escrito ao empregado, por meio físico ou eletrônico, com antecedência de no mínimo 15 (quinze) dias.

16ª) FÉRIAS – ANTECIPAÇÃO/PARCELAMENTO

Alternativamente ao disposto no §1º do art. 134, da CLT, as empresas ficam autorizadas a conceder as férias individuais ou coletivas em até 03 (três) períodos, sendo que 01 (um) deles não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.

§1º - As empresas poderão conceder férias individuais ou coletivas de forma antecipada, sem que o período aquisitivo esteja completo e sem alterar o período aquisitivo.

17ª) ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

§1º - Para fazer jus a este recebimento, o empregado deverá solicitar por escrito no mês de janeiro do ano correspondente ao gozo das férias;

§ 2º - Se o retorno acontecer até o dia 15 do mês o pagamento do adiantamento será feito até o dia 20 do mesmo mês. Se o retorno for depois do dia 15, o pagamento será feito juntamente com o pagamento dos salários do mês do retorno das férias;

§ 3º - Não fará jus ao adiantamento previsto nesta Cláusula, o empregado que retornar do gozo de férias até o dia 05 de janeiro.

18ª) GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com um mínimo de 04 (quatro) anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

aposentadoria fica assegurado 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 facultativo.

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

§2º - Não tendo o empregado cumprido o disposto no Parágrafo 1º, mas comprovando no prazo de 60 (sessenta) 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 facultativo, desde que apresente o comprovante de recolhimento.

§3º - Obtendo novo emprego, cessa para a empresa a obrigação prevista no parágrafo anterior.

§4º - Esta cláusula somente se aplica aos casos de dispensa por iniciativa do empregador, sem justa causa.

§5º - Adquirido o direito a qualquer tipo de aposentadoria, extinguem-se as garantias previstas na cláusula.

19ª) PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA

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- As empresas que estão recolhendo a 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 efetuarem a dispensa de trabalhadores fornecerão 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 - As empresas que habitualmente fornecem aos seus empregados o formulário PPP — Perfil Profissiográfico Previdenciário, conforme as exigências legais (informação sobre as atividades com exposição a agentes agressivos para fins de instrução de aposentadoria

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

especial) quando contratarem, para trabalho em seu estabelecimento, outras empresas prestadoras de serviço, empreiteiras ou terceirizadas, cujo trabalho tenha duração igual ou superior a 06 (seis) meses, fornecerão a estas 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 não ocupacional, 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 Auxiliar Previdenciário (B31 ou B91), entre 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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

vítimas de acidente de 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 180 (cento e oitenta) dias, contados da data do afastamento, podendo as empresas, 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 180 (cento e oitenta dias), as empresas, ao efetuarem 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 (sessenta) 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, presente 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;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

- 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 01 (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, feriado e férias.

29ª) DIÁRIAS

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

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

30ª) PROMOÇÕES

As promoções de empregado para o cargo de nível ao exercido comportarão um período experimental de no máximo 60 (sessenta) dias. Após esse prazo, se o empregado permanecer na nova função, está 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 ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, 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, o salário inicial correspondente ao cargo a ser ocupado.

33ª) EMPREGADO ESTUDANTE

O empregado estudante matriculado em curso regular previsto em lei, desde que faça comunicação prévia à empresa, em um prazo de 48 (quarenta e oito) horas, por meio de declaração fornecida pelo estabelecimento de ensino em que estiver matriculado, não poderá prestar serviços além da jornada normal em dias de prova ou que prejudique a frequência às aulas.

34ª) TESTES PRÁTICOS OPERACIONAIS

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

§1º - As empresas que fornecerem refeições aos seus empregados, fornecerão alimentação aos candidatos em testes e para estes gratuitamente, desde que os testes sejam coincidentes com os horários de refeições;

§2º - As empresas que fornecerem transporte aos seus empregados permitirão a utilização do mesmo no dia de realização dos testes práticos operacionais.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

35ª) ANOTAÇÃO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A empresa se obriga a proceder, quando for o caso, a "Anotação de Responsabilidade Técnica" exigida pela Lei 6.496, de 07.12.77, bem como efetuar o recolhimento da taxa da ART.

36ª) 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.

37ª) 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.

38ª) CARTA DE REFERÊNCIA

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

39ª) FERRAMENTAS - DESCONTO

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

40ª) ESTÁGIO

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

41ª) 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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

42ª) UNIFORMES

Ficam obrigadas as empresas a fornecer, gratuitamente, a seus empregados, até 3 (três) uniformes de trabalho, por ano, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado até **4 (quatro)**.

§1º - Caso a empresa esteja enquadrada no grau de risco 4 da classificação de atividades constantes do Quadro anexo à NR 4 aprovada pelas Portarias SSMT n.ºs. 33, de 27/10/83 e 34, de 20/12/83, fornecerão 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 pelas empresas, 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.

43ª) INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Fica a empresa obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado, salvo nas hipóteses de teletrabalho, e para as atividades realizadas, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, em que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato individual escrito.

44ª) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

Os reajustes nos preços de transportes e refeições, para os empregados que percebem até **R\$ 5.814,12** (cinco mil oitocentos e quatorze reais e doze centavos) não poderão ser em percentual superior ao limite máximo do aumento e correção salarial

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

concedidos coletivamente aos empregados da empresa.

§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 - Para a empresa que fornece mais de um tipo de refeição, o disposto no “caput” e no §1º se aplica apenas à modalidade de menor custo para o empregado.

45ª) AUXÍLIO FUNERAL

A empresa, por ocasião do falecimento do empregado, ficará obrigada a pagar juntamente com o saldo de salário e/ou outras verbas rescisórias, a quantia equivalente a 01 (um) salário mínimo vigente, a título de Auxílio Funeral.

46ª) GARANTIA DE EMPREGO A 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 respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

47ª) 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.

Parágrafo Único - Nas empresas que não possuam SESMT, serviço médico próprio ou contratado, valerá o atestado médico do SUS.

48ª) ALEITAMENTO

Para amamentar o próprio filho até que este complete 08 (oito) meses de idade, será facultado

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

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.

49ª) 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 para o mesmo empregador, as condições previstas nesta cláusula se aplicarão a apenas um deles.

50ª) CRECHE

Havendo pelo menos 20 (vinte) **mulheres** com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, se comprometem 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 maio de 2021, 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\$ 407,89 (quatrocentos e sete reais e oitenta e nove centavos)**;

§2º - O reembolso previsto nos §1º, não integra o salário ou remuneração da empregada para nenhum efeito e poderá ser feito diretamente pelas empresas ou através de Fundação da qual seja a empresa mantenedora;

§3º - As empresas que efetuarem o reembolso especial acima estabelecido ficam desobrigadas 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.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

51ª) CONVÊNIO MÉDICO

Caso a empresa mantenha convênio de assistência médica com participação dos empregados no custos deverão assegurar-lhes o direito de optar, ou não, pela sua inclusão no convênio existente.

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 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.

52ª) PLANOS EMPRESARIAIS /DESCONTOS

Na medida em que a empresa vier a 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, caberá a ele 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.

53ª) 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 pelas empresas e/ou empresa conveniada, exceto para aquelas que não possuam serviço médico próprio ou contratado, na ocasião da emissão do atestado, ou que não dê atendimento médico ao empregado, nas 24 horas do dia, hipótese em que valerá o atestado médico do Sindicato Profissional.

§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 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.

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

54ª) 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 o 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 que permite a seus empregados realização de campanha para obtenção de votos deverão 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 de realização da SIPAT – Semana de Prevenção de Acidentes, incluindo também o Programa de Prevenção da AIDS. Na SIPAT deverão obrigatoriamente ser enfocados os riscos do trabalho e suas medidas de prevenção.

III – Nos dias da reunião da CIPA convocada pela empresa e com a finalidade de se prepararem

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

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.

55ª) 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.

56ª) LIBERAÇÃO MEMBROS DA CIPA PARA PARTICIPAÇÃO EM 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 01 (uma) vez por ano e será concedida a 02 (dois) membros titulares a cada vez e por **01 (um) dia**.

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

57ª) 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 de 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.

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

58ª) 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.

59ª) MULHERES/AMBULATÓRIOS

A empresa quando utilizar mão-de-obra feminina deverá manter em suas dependências 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.

60ª) 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.

61ª) MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE E A INTEGRIDADE FÍSICA

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

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.

§1º - Os empregados serão informados sobre suas condições de saúde, por ocasião dos exames médicos realizados pelos Serviços de Medicina do Trabalho das Empresas.

§2º - As empresas deverão garantir o ambiente produtivo limpo e adequado, além de fornecer lavatório com água e sabão e, na impossibilidade, álcool gel 70% (setenta por cento), para a higiene das mãos.

§3º - As empresas se empenharão na adoção de medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho aptas a evitar a proliferação de doenças infectocontagiosas entre os trabalhadores, como, por exemplo: medidas de higienização dos locais de trabalho, áreas comuns, bancadas de trabalho, dentre outros.

62ª) CONDIÇÕES ERGONÔMICAS

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

63ª) SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

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

Parágrafo Único - As empresas não poderão firmar com esses profissionais, contratos prevendo horário de jornada de trabalho coincidente com o de outra empresa.

64ª) PREVENÇÃO DE ACIDENTES NO TRABALHO E MEDIDAS DE PROTEÇÃO

A empresa se obriga a fornecer aos empregados, gratuitamente, EPI – Equipamento de Proteção Individual, 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.

§1º - Obriga-se o empregador 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;

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

-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.

65ª) RISCO GRAVE E EMINENTE

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

66ª) AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Durante a vigência do presente acordo, a empresa que realizar formalmente a avaliação de desempenho de seus empregados, deverão 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 respectivas promoções.

68ª) REFEITÓRIOS E VESTIÁRIOS

A empresa se obriga a manter local apropriado para refeições, com mesa e aquecedor de marmitta, além de local para troca de roupa, observando-se a separação de sexos empregados.

69ª) MEDIDA 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.

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

§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 (quatro) 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.

70ª) CARTA DE 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.

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) MENSALIDADE DO ASSOCIADO AO SINDICATO

A empresa se obriga, como simples intermediária, a descontar dos salários de seus empregados associados ao Sindicato Profissional, mediante autorização destes, os valores de suas mensalidades, devendo tais importâncias serem repassadas à Entidade Sindical até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês subsequente a que referir o desconto, ficando assegurado ao empregado associado o direito de suspender ou cancelar, a qualquer tempo, a autorização do desconto, mediante comunicação ao Sindicato e ao empregador.

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

73ª) 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.

74ª) PERMANÊNCIA DENTRO DA EMPRESA FORA DA JORNADA EFETIVA DE TRABALHO

A empresa que 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, estarão isentas de considerarem esse tempo como período à disposição da empresa.

Parágrafo único — Nos períodos acima estipulados fica vedado ao empregador determinar ao empregado qualquer função laborativa, sob pena de o tempo ser considerado à disposição do empregador.

75ª) DESCONTO NEGOCIAL

A empresa fará descontar como mera intermediária, na folha de pagamento de salários correspondentes aos meses subsequentes assinatura deste acordo, o Desconto Negocial no valor de **R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais)** de cada empregado, dividido em duas parcelas nos meses de **maio/2022 e junho/2022**, sindicalizado ou não, em nome da entidade sindical, quantia esta já recolhida antecipadamente, mediante pagamento de boleto:

§1º - Fica ressalvado aos empregados que não concordarem com o desconto da referida contribuição o direito de manifestarem sua discordância, devendo para tanto, excepcionalmente em virtude das medidas de saúde ainda necessárias, para a proteção contra a COVID-19, enviarem carta manuscrita em envelope individual, com AR – Aviso de Recebimento, desde que dentro do prazo estabelecido, com letra legível contendo todos os dados pessoais e profissionais bem como o nome do responsável da área de Recursos Humanos da empresa e seu respectivo e-mail, facilitando assim a identificação e transmissão dos dados para a empresa, no prazo máximo de 05 (cinco) dias contados da data de assinatura desde ACT – Acordo Coletivo de Trabalho, sob pena de haver o desconto para aquela parcela em que o empregado não se opuser.

§2º - O sindicato profissional encaminhará, para a empresa, até o dia 15/05/2022 a relação nominal dos empregados que expressaram sua oposição, para que não sejam processados os respectivos descontos.

DS
UF

DS
UF

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

§3º - A empresa fornecerá ao Sindicato Profissional listagem contendo nome, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de seus empregados abrangidos pelo presente desconto.

§4º - Fica vedado à empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§5º - Fica vedado ao Sindicato e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§6º - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos no Parágrafo Primeiro não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição (cota negocial).

76ª) DANO MORAL

Caberá aos empregadores instruírem 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.

77ª) NÃO SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

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

78ª) JUÍZO COMPETENTE

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho.

79ª) AÇÃO DE CUMPRIMENTO

DS


DS


ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

Os empregados ou seus respectivos sindicatos representativos da categoria profissional poderão intentar ação de cumprimento na forma e para os fins especificados no artigo 872, Parágrafo Único da CLT.

80ª) MULTA

Fica estabelecida multa para qualquer das partes convenientes no valor de 1% (um por cento) do menor salário da empresa, por infração de qualquer das cláusulas do presente instrumento, exceto quanto aquelas 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.

81ª) QUITAÇÃO ANUAL

Nos termos do Art. 507-B da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 os empregados e o empregador poderão, na vigência deste instrumento,

Contagem, 26 de abril de 2022.

AETHRA SISTEMAS AUTOMOTIVOS S/A

DocuSigned by:

Andre Luiz Fulgencio

54ZCB0D1C1624AE

ANDRÉ LUIZ FULGÊNCIO
Gerente Recursos Humanos

SINDICATO DOS ENGENHEIROS DO ESTADO DE MINAS GERAIS

DocuSigned by:

RICARDO SANTOS SOARES

80E931538E814EE

RICARDO SANTOS SOARES
Vice-presidente Senge - MG

DS
LF

DS
RS