

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

FCA – FERROVIA CENTRO ATLÂNTICA S/A, EMPRESA de sociedade anônima com sede, na cidade de Belo Horizonte – MG, na Rua Sapucaí, 383, Floresta, CEP – 30.150-904, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 00.924.429/0001-75, doravante designada apenas **EMPRESA**;

E, outro lado o:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DE BELO HORIZONTE, inscrito no CNPJ (MF) sob o nº 16.740.052/0001-34, com sede na cidade de Belo Horizonte – MG, na rua Itajubá, 141, Bairro Floresta CEP 30.150-380.

Neste ato representado pelos seus Diretores e doravante designados apenas **SINDICATO**.

Aos 16 de novembro do ano de 2022, entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO** restou justo e acertado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, que abrange os trabalhadores, empregados da Ferrovia Centro Atlântica S/A, representados por este **SINDICATO** referente a data base de 1º de setembro de 2022, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em Assembleia Geral dos empregados da **EMPRESA**, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

PAGAMENTOS - FINANCEIRAS

1ª. REAJUSTE SALARIAL

A **EMPRESA** reajustará, a partir de 01 de setembro de 2022, os salários-base de seus empregados ativos em 31 de agosto de 2022, pelo percentual descrito abaixo:

- Reajuste de 9% (nove por cento) para os empregados elegíveis ao acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não são elegíveis aos reajustes previstos no parágrafo primeiro, nem ao crédito extraordinário previsto nos parágrafos segundo e terceiro da presente cláusula os jovens aprendizes e estagiários.

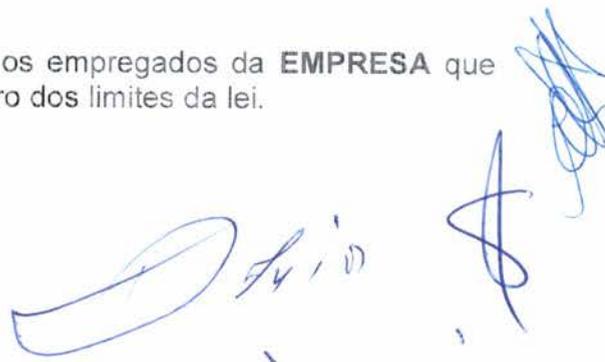
PARÁGRAFO SEGUNDO: O caput desta cláusula levará em consideração o salário base percebido pelo empregado em 31 de agosto de 2022.

2ª. DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

A **EMPRESA** efetuará o pagamento dos salários de seus empregados até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.

3ª. ABRANGÊNCIA

São abrangidos pelo presente acordo coletivo, todos os empregados da **EMPRESA** que exercem suas atividades dentro da base territorial dentro dos limites da lei.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

PARÁGRAFO ÚNICO: Aos empregados responsáveis pela gestão da companhia, ocupantes dos cargos de direção, gerencial e especialistas técnicos (com equivalência a gerentes), não se aplica a cláusula 1ª, (caput + parágrafo primeiro + parágrafo segundo) do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

4ª. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

O Programa de Participação nos Lucros e Resultados será negociado diretamente com a entidade sindical representativa dos empregados, signatária do presente acordo, nos termos do artigo 2º, inciso II da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em obediência à legislação acima citada, o Acordo Coletivo relativo ao Programa de Participação nos Lucros e Resultados é específico para este fim e, portanto, sua negociação não está vinculada ao período de vigência do presente ACT e nem à data-base aqui prevista.

5ª. TRANSFERÊNCIA DE CRÉDITOS BANCÁRIOS

A **EMPRESA** atenderá as solicitações de transferências de créditos bancários dos empregados, remetendo-os às agências conveniadas de sua preferência.

FÉRIAS

6ª. FÉRIAS

No prazo de até 35 (trinta e cinco) dias antes do início das férias, os empregados deverão agendar o período de gozo das férias, conforme ajustado com o respectivo gestor e inserido em sistema específico da **EMPRESA**.

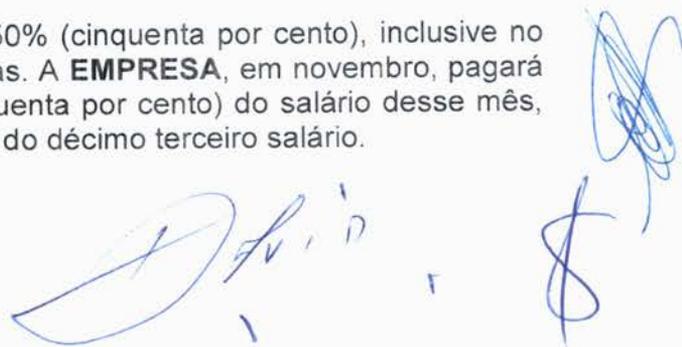
PARÁGRAFO PRIMEIRO: O parcelamento das férias em três formatos (10/20 dias; 15/15 dias; 20/10 dias) é uma faculdade reservada ao empregado maior de 18 anos, de acordo com o seu interesse pessoal, desde que seja requerida à **EMPRESA** com antecedência mínima requerida em sistema específico da **EMPRESA**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** poderá adotar outras modalidades de férias, desde que haja previsão na legislação vigente.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As férias poderão se iniciar nos dois dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado do empregado. Porém, as férias não poderão se iniciar nos dias de folga conforme escala de trabalho, repouso semanal remunerado ou feriados.

7ª. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS

Será mantida a atual prática de adiantamento de 50% (cinquenta por cento), inclusive no mês de janeiro, do 13º salário, por ocasião das férias. A **EMPRESA**, em novembro, pagará a diferença entre o valor já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês, sendo que, em dezembro, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

8ª. EMPRÉSTIMO DE FÉRIAS

No prazo de 35 (trinta e cinco) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo a ser creditado por ocasião da regularização das férias, no valor de 100% (cem por cento) do salário-base.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empréstimo de férias deverá ser pago em uma única parcela, através de débito no contracheque no prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir deste mesmo evento.

9ª. DISPONIBILIZAÇÃO DO AVISO DE FÉRIAS

A **EMPRESA** disponibilizará o aviso de férias aos empregados diretamente nos sistemas de autoatendimento, para consulta eletrônica e/ou impressão, de acordo com a conveniência do empregado. A disponibilização do aviso de férias ocorrerá no momento em que o pedido de férias for registrado no sistema de RH da **EMPRESA**.

A disponibilização do aviso de férias de forma eletrônica para os empregados através do portal de autoatendimento, desobriga a **EMPRESA** da manutenção de uma via do mesmo assinado pelos empregados.

BENEFÍCIOS – PLANO DE SAÚDE

10ª. PLANO DE SAÚDE E PLANO ODONTOLÓGICO

PLANO A

REGIME DE LIVRE ESCOLHA

NOTA PRIMEIRA: DESPESAS COM TRATAMENTO PSICOLÓGICO E PSICOTERÁPICO

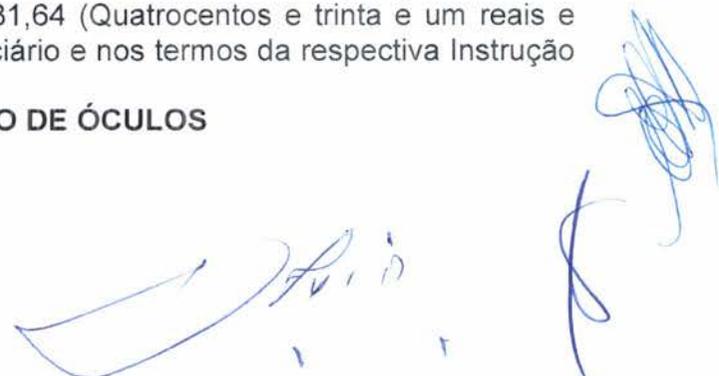
A **EMPRESA** reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com esse tipo de tratamento observados os limites máximos semestrais de:

- a) R\$ 2.053,56 (Dois mil cinquenta e três reais e cinquenta e seis centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 4.196,50 (Quatro mil cento e noventa e seis reais e cinquenta reais) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

NOTA SEGUNDA: DESPESAS COM AQUISIÇÃO DE LENTES CORRETIVAS

A **EMPRESA** reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de lentes corretivas, observado o limite máximo de R\$ 431,64 (Quatrocentos e trinta e um reais e sessenta e quatro centavos), por ano por beneficiário e nos termos da respectiva Instrução Interna.

NOTA TERCEIRA: DESPESAS COM ARMAÇÃO DE ÓCULOS



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

A **EMPRESA** reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de R\$ 431,64 (Quatrocentos e trinta e um reais e sessenta e quatro centavos) por ano por beneficiário nos termos da respectiva Instrução Interna.

NOTA QUARTA: TRATAMENTO PORTADORES DE DIABETES

A **EMPRESA** reembolsará, para os portadores de diabetes, 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição etc.), observado o limite máximo de reembolso de R\$ 261,60 (duzentos e quarenta reais) por mês por beneficiário.

NOTA QUINTA: DESPESAS COM VACINAS

A **EMPRESA** reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infectocontagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$ 381,50 (trezentos e oitenta e um reais e cinquenta centavos), por vacina, por beneficiário.

NOTA SEXTA: REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICAS

Na hipótese de grande risco, o percentual de participação da **EMPRESA** será mantido em 70% (setenta por cento), limitado a 3 (três) vezes o valor da tabela de referência da operadora do plano de saúde.

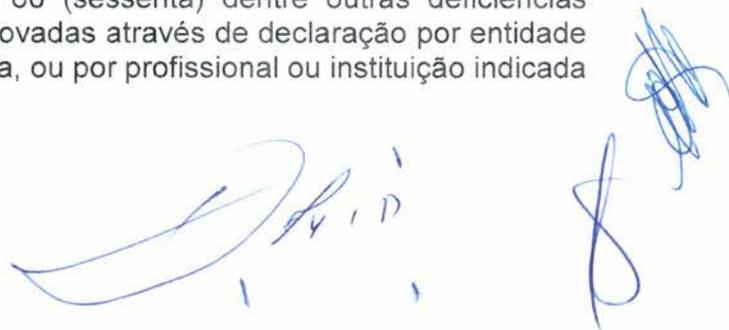
Na hipótese de pequeno risco, o percentual de participação da **EMPRESA** será mantido em 40% (quarenta por cento), limitado a 3 (três) vezes o valor da tabela de referência da operadora do plano de saúde.

NOTA SÉTIMA: TRATAMENTO FONOAUDIÓLOGO

A **EMPRESA** reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiólogo, observado o limite máximo semestral de R\$ 1.171,75 (Hum mil e cento e setenta e um reais e setenta e cinco centavos) por beneficiário.

NOTA OITAVA: DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

- a) A **EMPRESA**, conforme opção do plano de saúde, reembolsará em até 90% (noventa por cento) as despesas referentes a Assistência Especializada ao Dependente com Deficiência;
- b) Considera-se Portador de Deficiência para efeito de definição e aplicação desta cláusula o dependente portador de Síndrome de Down, paralisia cerebral, encefalopatias graves de caráter irreversível, autismo, portador de QI (quociente de inteligência) igual ou menor que 60 (sessenta) dentre outras deficiências cerebrais correlatas, desde que comprovadas através de declaração por entidade especializada, oficialmente reconhecida, ou por profissional ou instituição indicada pela **EMPRESA**;



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

- c) A assistência especializada ao dependente Portador de Deficiência abrangerá despesas com tratamentos especializados, realizados por profissionais, legalmente habilitados. As demais despesas serão cobertas parcialmente pela **EMPRESA**, obedecendo-se os percentuais respectivos de cada regime e risco;
- d) O tratamento especializado ao dependente Portador de Deficiência deverá ser indicado em relatório de avaliação diagnóstica reconhecido pelo Plano de saúde de autogerenciamento da **EMPRESA**. Esse relatório deverá ser revalidado anualmente;
- e) O reembolso será limitado a R\$ 2.770,78 (dois mil setecentos e setenta reais e setenta e oito centavos) por mês, por dependente.

Este benefício não é cumulativo à 20ª. **ASSISTÊNCIA DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA** do presente acordo.

NOTA NONA: TERAPIA OCUPACIONAL

Serão reembolsadas as despesas com tratamentos de terapia ocupacional nos casos de recuperação após acidente e para dependentes portadores de necessidades especiais, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado pelo plano de saúde e aprovados pela **EMPRESA**.

NOTA DÉCIMA: MAMOGRAFIA DIGITAL

Será reembolsada a despesa com mamografia digital, desde que tal exame seja justificado por profissional credenciado pelo plano de saúde e aprovado pela **EMPRESA**.

NOTA DÉCIMA PRIMEIRA: REGIME DE CREDENCIAMENTO

DESPESAS DE GRANDE RISCO

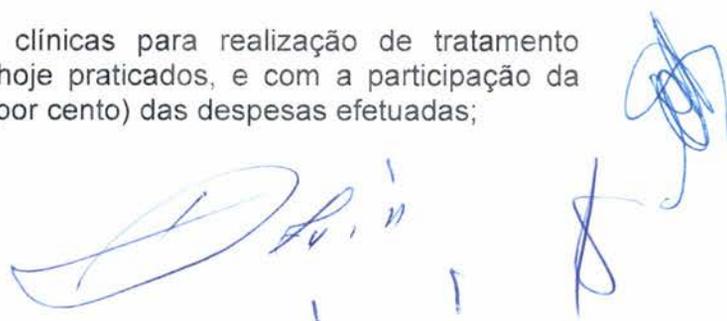
Nas despesas de grande risco (internação) o percentual de participação da **EMPRESA**, no regime de credenciamento, será de 99% (noventa e nove por cento), sendo que a participação do empregado por evento (internação) será limitada a 3 (três) vezes o salário-base mensal.

DESPESAS DE PEQUENO RISCO

Nas despesas de pequeno risco o percentual de participação da **EMPRESA**, no regime de credenciamento, será de 65% (sessenta e cinco por cento).

NOTA DÉCIMA SEGUNDA: CREDENCIAMENTO DE CLÍNICAS FISIOTERÁPICAS

- a) Será mantido o credenciamento de clínicas para realização de tratamento fisioterápico, observados os critérios hoje praticados, e com a participação da **EMPRESA** em 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas efetuadas;



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

- b) A **EMPRESA** providenciará atendimento domiciliar, na necessidade de tratamento fisioterápico, aos beneficiários, que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante laudo a ser aprovado por perito médico contratado pela **EMPRESA**.

NOTA DÉCIMA TERCEIRA: TRANSPLANTE DE ÓRGÃOS

A **EMPRESA**, no regime de credenciamento, custeará em 99% (noventa e nove por cento) as despesas hospitalares incorridas pelo doador externo (não empregado ou não dependente do mesmo), por ocasião da doação de órgão a empregado ou a seu dependente.

O custeio previsto nesta cláusula abrange, exclusivamente, os serviços de:

- a) Exames preliminares;
- b) Diárias e taxas hospitalares, materiais e medicamentos em regime de internação;
- c) Honorários de cirurgião, anestesista, auxiliares e instrumentador (a).

A participação financeira da **EMPRESA** cessará quando da alta hospitalar do doador externo.

NOTA DÉCIMA QUARTA: TRATAMENTOS / DIAGNÓSTICOS ESPECIALIZADOS

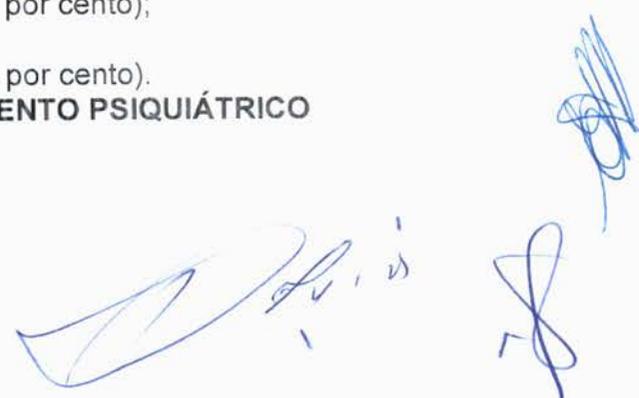
- a) As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultrassônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, quando realizadas em regime de credenciamento, terão a participação da **EMPRESA** estabelecida em 85% (oitenta e cinco por cento), exceto quando realizadas em regime de internação hospitalar, situação em que a participação da **EMPRESA** nas despesas será de 99% (noventa e nove por cento);
- b) Nas despesas relativas a procedimentos de quimioterapia e radioterapia, no tratamento de câncer, e hemodiálise, todas no regime de credenciamento, a participação da **EMPRESA** será de 99% (noventa e nove por cento).

NOTA DÉCIMA QUINTA: TRATAMENTO FONOAUDIÓLOGO

A **EMPRESA** renovará o tratamento fonoaudiólogo, no regime de credenciamento, observados os seguintes percentuais em relação à participação da Companhia nas despesas efetuadas:

- a) Regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento);
- b) Regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

NOTA DÉCIMA SEXTA: DESPESAS COM TRATAMENTO PSIQUIÁTRICO



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

A **EMPRESA** manterá o credenciamento de médicos e instituições especializadas em tratamentos psiquiátricos, clínicos ou ambulatoriais.

NOTA DÉCIMA SÉTIMA: DESPESAS COM TRATAMENTO PSICOLÓGICO / PSIQUIÁTRICO

A **EMPRESA** credenciará psicólogos observados os seguintes limites máximos semestrais de participação:

- a) R\$ 2.053,56 (Dois mil cinquenta e três reais e cinquenta e seis centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 4.196,50 (Quatro mil cento e noventa e seis reais e cinquenta reais) no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

NOTA DÉCIMA OITAVA: DESPESAS EM LOCALIDADES SEM PROFISSIONAIS E/OU ESTABELECIMENTOS CREDENCIADOS

Nas localidades onde não existirem profissionais ou estabelecimentos credenciados nas especialidades das quais o empregado necessitar, será reembolsado o valor que for maior entre:

- a) O percentual previsto para o regime de livre escolha no ACT ou;
- b) O percentual previsto para o regime de credenciamento calculado sobre os valores praticados na tabela do credenciamento, ou seja, o valor que a **EMPRESA** pagaria caso existisse o credenciamento.

NOTA DÉCIMA NONA: ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA/DESCONTO DO DÉBITO

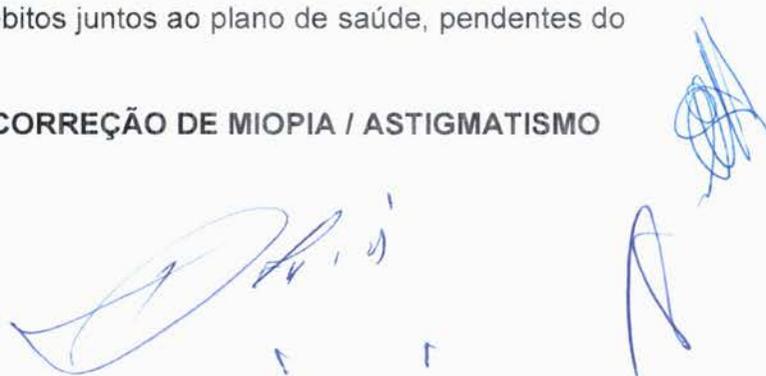
A **EMPRESA**, durante a vigência do presente acordo, observará como limite mensal para o desconto de débitos decorrentes da utilização do plano de saúde, sobre o salário-base do empregado, equivalente aos percentuais abaixo:

- a) 10% (dez por cento) do salário-base do empregado que recebe até 1.635,00;
- b) 12% (doze por cento) do salário-base do empregado que recebem entre 1.635,0 e R\$ 3.270,00; e
- c) 15% (quinze por cento) do salário-base do empregado que recebem acima de R\$ 3.270,01 por mês.

NOTA VIGÉSIMA: ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA – ANISTIA DOS DÉBITOS PÓS ÓBITO

A **EMPRESA** se compromete a anistiar os débitos juntos ao plano de saúde, pendentes do empregado que vier a falecer.

NOTA VIGÉSIMA PRIMEIRA: OPERAÇÃO CORREÇÃO DE MIOPIA / ASTIGMATISMO



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

Condicionadas à indicação médica e à aprovação de médico indicado pela **EMPRESA**, ficam autorizadas as cirurgias oftalmológicas refrativas (miopia e astigmatismo), sem limite mínimo de grau de deficiência visual, observados os limites do regime de credenciamento ou livre escolha, conforme o caso.

NOTA VIGÉSIMA SEGUNDA: CIRURGIA PLÁSTICA REPARADORA

Os procedimentos cirúrgicos executados por cirurgião plástico, nos regimes de Livre Escolha e Credenciamento, somente terão participação financeira da **EMPRESA** quando se tratar de atendimento prestado a paciente acidentado ou queimado ou retirada de tumores.

Os empregados que sejam também dependentes no plano de saúde de empregados que trabalham na **EMPRESA**, deverão optar por um dos planos de saúde ofertados pela **EMPRESA** e permanecerem apenas na qualidade de titular, evitando-se a duplicidade de benefício.

NOTA VIGÉSIMA TERCEIRA: NÃO ADESÃO AO PLANO DE SAÚDE

Caso empregado opte por não aderir ao plano de saúde oferecido pela **EMPRESA**, basta o mesmo se manifestar, formalizando sua livre e espontânea vontade, através de carta de próprio punho que deverá endereçada a área responsável da **EMPRESA**.

PLANO B – PLANO ALTERNATIVO

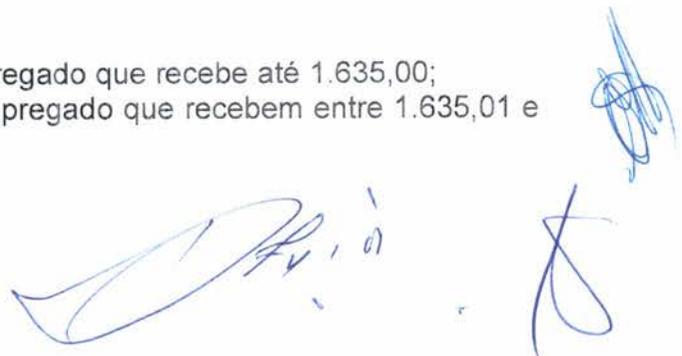
Será fornecido um plano alternativo ao plano "A" conforme as características abaixo. Sendo as opções (plano A ou B) excludentes.

PARAGRAFO ÚNICO: As despesas do empregado estipuladas neste instrumento coletivo não são consideradas contribuições previstas nos artigos 30 e 31 da Lei 9.656/98, já que os empregados não contribuem com a manutenção do plano, mas tão somente efetuam pagamento de despesas incorridas por utilização específica da assistência à saúde ou assistência odontológica.

- a) Para os procedimentos médicos cobertos pelo Plano de Saúde Alternativo celebrado com a **EMPRESA**. A **EMPRESA** arcará com 70% (setenta por cento) das despesas médicas;
- b) As despesas do empregado serão limitadas ao teto máximo de 2 (dois) salários nominais por evento;

O desconto mensal no contracheque do empregado, relativo à sua parte no Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico, está limitado aos percentuais previstos abaixo sendo o saldo restante automaticamente transferido para ser descontado nos meses imediatamente seguintes, limitados a:

- i. 10% (dez por cento) do salário-base do empregado que recebe até 1.635,00;
- ii. 12% (doze por cento) do salário-base do empregado que recebem entre 1.635,01 e R\$ 3.270,00; e



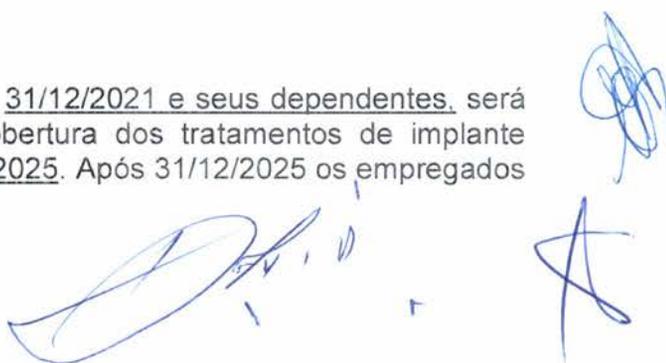
ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

- iii. 15% (quinze por cento) do salário-base do empregado que recebem acima de R\$ 3.270,01 por mês.
- c) Ficam mantidos os limites de idade, para fins de cobertura dos Planos, de até 21 (vinte e um) anos para os filhos dependentes e de até 24 (vinte e quatro) anos para os filhos dependentes universitários;
- d) Os empregados que sejam também dependentes no plano de saúde de empregados que trabalham na **EMPRESA**, deverão optar por um dos planos de saúde ofertados pela **EMPRESA** e permanecerem apenas na qualidade de titular, evitando-se a duplicidade de benefício.
- e) Caso empregado opte por não aderir ao plano de saúde oferecido pela **EMPRESA**, basta ele se manifestar, formalizando sua livre e espontânea vontade, através de carta de próprio punho que deverá endereçada a área responsável da **EMPRESA**.

PLANO ODONTOLÓGICO

A **EMPRESA** fornecerá um plano Odontológico conforme as características descritas abaixo:

- a) O percentual de participação da **EMPRESA** nesse tipo de tratamento será de 70% (setenta por cento), no regime de credenciamento;
- b) O desconto mensal no contracheque do empregado, relativo à sua parte no Plano Odontológico, está limitado aos percentuais previstos abaixo sendo o saldo restante automaticamente transferido para ser descontado nos meses imediatamente seguintes, limitados a:
- I. 10% (dez por cento) do salário-base do empregado que recebe até 1.635,00;
 - II. 12% (doze por cento) do salário-base do empregado que recebem entre 1.635,01 e R\$ 3.270,00; e
 - III. 15% (quinze por cento) do salário-base do empregado que recebem acima de R\$ 3.270,01 por mês.
- c) Ficam mantidos os limites de idade, para fins de cobertura dos Planos, de até 21 (vinte e um) anos para os filhos dependentes e de até 24 (vinte e quatro) anos para os filhos dependentes universitários;
- d) Na hipótese de tratamento odontológico, em regime de livre escolha, o valor a ser reembolsado está limitado a 70% do valor da tabela específica do Plano Odontológico.
- e) Para os empregados ativos admitidos até 31/12/2021 e seus dependentes, será mantido o plano odontológico com a cobertura dos tratamentos de implante dentário e ortodontia, até a data de 31/12/2025. Após 31/12/2025 os empregados



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

ativos e seus dependentes continuarão elegíveis ao plano odontológico da **EMPRESA**, porém sem a cobertura relacionada a aos tratamentos de implante dentário e ortodontia.

- f) Para os empregados ativos admitidos a partir de 01/01/2022 e seus dependentes, será mantida a estrutura do plano odontológico, porém não terão a cobertura dos tratamentos de implante dentário e ortodontia pelo plano odontológico.
- g) Caso empregado opte por não aderir ao plano odontológico oferecido pela **EMPRESA**, basta ele se manifestar, formalizando sua livre e espontânea vontade, através de carta de próprio punho que deverá endereçada a área responsável da **EMPRESA**.

11ª. PLANO DE SAÚDE/ODONTOLÓGICO – CÔNJUGE

Comprovada a união civil estável, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 25, de 7 de junho de 2000, a **EMPRESA** considerará o cônjuge e, o (a) companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva e odontológica.

BENEFÍCIOS - ALIMENTAÇÃO

12ª. ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** fornecerá alimentação aos empregados com contrato de trabalho ativo, nos termos da Lei 6.321/76 e do Decreto nº 5/91, que institui o PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR - PAT, e das disposições abaixo estabelecidas:

- a) A partir de 01/09/2022 a **EMPRESA** fornecerá mensalmente 22 (vinte e dois) tíquetes refeição, no valor de R\$ 29,10 (vinte e nove reais e dez centavos). A participação do empregado será de 5 % (cinco por cento) do custo de cada tíquete;
- b) Não serão fornecidos tíquetes refeição nos casos de gozo de férias e no caso de ausências não remuneradas (ausências legais);
- c) A partir 01/09/2022 a **EMPRESA** fornecerá 12 (doze) créditos anuais, a serem creditados mensalmente, no valor de R\$ 720,00 (setecentos e vinte reais), em cartão eletrônico ou em tíquete, a título de cesta alimentação, durante a vigência deste acordo;
- d) O benefício da cesta alimentação não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituído pela Lei 6321/76, sendo que a natureza será indenizatória, independente de cadastro no PAT, conforme art. 457, § 2º, da CLT;



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

- e) A participação do empregado será de 5% (cinco por cento) do valor da cesta alimentação;
- f) Para os empregados que vierem a ser admitidos na **EMPRESA** e para os que se desligarem durante a vigência deste Acordo, será pago o valor proporcional ao número de meses efetivamente trabalhados;
- g) Por conta do prazo necessário à regularização do cadastro dos recém-admitidos junto as **EMPRESAS** fornecedoras de tíquete refeição e cesta alimentação (cesta alimentação), fica acertado entre as partes que a **EMPRESA** poderá conceder os créditos em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, excepcionalmente durante os 60 (sessenta) primeiros dias seguintes a admissão do empregado na **EMPRESA**, sendo certo que tal montante não terá caráter salarial e sem prejuízo das demais determinações previstas nesta cláusula.
- h) A **EMPRESA** fornecerá aos empregados ativos, uma Cesta Natalina, in natura, no mês de **dezembro/2022**. Esta Cesta Natalina, deverá ser retirada pelo empregado nas dependências da **EMPRESA**.
- i) Em caráter extraordinário pela manutenção do valor da Cesta Alimentação, previsto no item **c)** da presente cláusula, a **EMPRESA** irá realizar um crédito extra em única parcela no cartão alimentação no valor de **R\$ 1.000,00**, (Hum mil reais) num prazo de até 10 dias úteis após a assinatura do presente acordo coletivo. Sobre este valor haverá coparticipação de 5%, do empregado como ocorre com os créditos mensais do cartão de alimentação.

13ª. CONCESSÃO DE ALIMENTAÇÃO EXTRAORDINÁRIA

Quando da ocorrência de acidente ferroviário, no qual haja a necessidade de prorrogação da jornada normal de trabalho superior a duas horas, a **EMPRESA** proporcionará aos empregados envolvidos nesta situação de efetivo socorro, alimentação compatível com a necessidade.

BENEFÍCIOS GERAIS

14ª. MEDICAMENTOS ESPECIAIS

A **EMPRESA** envidará esforços para adquirir diretamente de laboratórios, medicamentos não comercializados em farmácias, inclusive aqueles utilizados no tratamento da AIDS, sendo que a participação do empregado está limitada em 50% (cinquenta por cento).

15ª. MEDICAMENTOS PARA ACIDENTADOS DO TRABALHO E PORTADORES DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

A **EMPRESA** dará continuidade às práticas de fornecimento de medicamentos para acidentados do trabalho e portadores de doenças profissionais, sob a supervisão do seu corpo médico.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

16ª. COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO-DOENÇA

A **EMPRESA** complementarará os benefícios “auxílio-doença” e “auxílio-doença acidentário”, para os empregados que, comprovadamente, passarem à condição de beneficiários dos mesmos, junto ao INSS;

PARÁGRAFO ÚNICO: O valor da complementação, a que se refere o caput desta cláusula, corresponderá ao valor da média do salário base do empregado, nos últimos 12 (doze) meses que antecederem a concessão do benefício previdenciário, descontado o valor deste pago pelo INSS.

17ª.SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A **EMPRESA** manterá a atual política e apólice de Seguro de Vida em Grupo, com as seguintes características: morte natural – 24 (vinte e quatro) salários; morte acidental – 48 (quarenta e oito salários) salários; Invalidez total/parcial do empregado por acidente – até 48 (quarenta e oito) salários do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Seguro de Vida em Grupo, para os empregados da EMPRESA, cobrirá a morte do cônjuge, observadas as seguintes características: morte natural do cônjuge – 12 (doze) salários do empregado; morte acidental do cônjuge – 24 (vinte e quatro) salários do empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A cobertura em caso de falecimento dos filhos de empregados de 14 (quatorze) até 21 (vinte um) anos de idade: morte natural – 2,4 (dois virgula quatro) salários do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Invalidez total/parcial por acidente do cônjuge – até 12 (doze) salários do empregado;

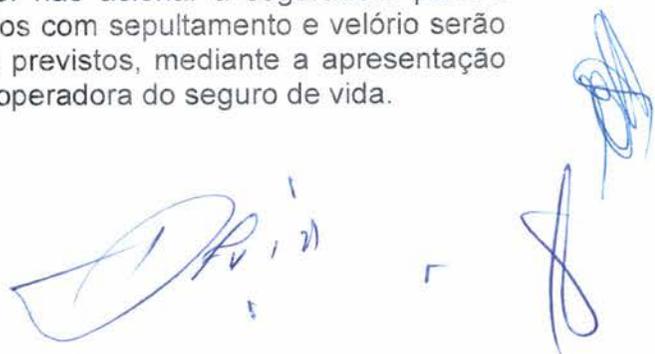
PARÁGRAFO QUARTO: O valor do prêmio individual cabível a cada empregado, pago total ou parcialmente pela **EMPRESA**, não constitui verba salarial, nos termos do § 9º, inciso XXV, do art. 214 do Decreto 3.048/99.

18ª.AUXÍLIO FUNERAL

A **EMPRESA**, através de sua seguradora, cobrirá as despesas relacionadas a sepultamento e velório do empregado e/ou seus dependentes diretos (cônjuge e filhos até 21 anos de idade) até o limite de R\$7.000,00(sete mil reais). Também será coberto as despesas relacionadas a traslado de corpo limitado a R\$10.000,00 (dez mil reais).

Caso o empregado ou seus dependentes, optem por não acionar a seguradora para a utilização dos serviços citados acima, os valores gastos com sepultamento e velório serão reembolsados pela própria seguradora até os limites previstos, mediante a apresentação das notas fiscais e demais documentos exigidos pela operadora do seguro de vida.

19ª.ASSISTÊNCIA JURÍDICA



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

A **EMPRESA** manterá a prestação de assistência jurídica aos empregados, envolvidos em demandas de ordem criminal resultantes do exercício regular do seu contrato de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Assistência deverá ser solicitada à área jurídica da **EMPRESA** pelos empregados envolvidos, através de sua chefia imediata, com antecedência necessária ao devido atendimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** continuará prestando a assistência jurídica prevista nesta cláusula na superveniência de desligamento sem justa causa ou aposentadoria do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A assistência jurídica compreenderá o acompanhamento dos empregados, através de profissional do Órgão jurídico da **EMPRESA**, desde as delegacias de polícia até as instâncias superiores que se fizerem necessárias para o referido processo.

PARÁGRAFO QUARTO: A **EMPRESA** providenciará e custeará a despesa judicial do empregado, envolvido em demandas de ordem criminal resultantes do exercício regular do seu contrato de trabalho nos locais onde não haja órgão jurídico próprio e ao atendimento que não possa ser feito por profissional especialista do seu quadro.

20ª.ASSISTÊNCIA DEPENDENTE COM DEFICIÊNCIA

Caso seja de interesse do empregado e mediante opção formal, válida para o período de vigência do presente acordo, para os empregados que possuírem dependentes legais portadores de deficiência, a **EMPRESA** se compromete a pagar, mensalmente, o valor R\$ 388,04 (trezentos e oitenta e oito reais e quatro centavos), a título de assistência para tratamento do (s) respectivo (s) dependente (s).

- a) Considera-se como portadores de deficiência para efeitos de definição e aplicação desta cláusula, o dependente portador de síndrome de down, paralisia cerebral, encefalopatias graves de caráter irreversível, autismo, portadores de QI (quociente de inteligência) igual ou menor que 60 (sessenta), dentre outras deficiências cerebrais correlatas, devidamente comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas;
- b) Este benefício não é cumulativo com o benefício da **CLÁUSULA DÉCIMA, NOTA OITAVA**;
- c) A **EMPRESA** facilitará os pedidos de Flexibilização do horário de Trabalho para os empregados que possuam dependentes legais clinicamente considerados como especiais.

21ª.APOSENTADORIA

A **EMPRESA** não dispensará seus empregados durante os 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, por tempo de serviço ou especial.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Adquirido o direito à aposentadoria ou findo o período de 12 (doze) meses, extingue-se a garantia.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É necessário que o empregado manifeste à **EMPRESA**, por escrito, sua intenção de aposentar-se, comprovando o necessário tempo de serviço antes do início do referido período de 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes e cometimento de falta grave.

PARÁGRAFO QUARTO: Eventuais mudanças na legislação previdenciária no que se refere à aposentadoria ensejarão adaptações nesta cláusula.

22ª.APOSENTADORIA POR INVALIDEZ – PLANO DE SAÚDE

A **EMPRESA** garantirá o benefício da Assistência Médica Supletiva ou outro plano em vigor para aqueles empregados que, no curso do contrato de trabalho obtiveram, ou venham a obter, aposentadoria por invalidez concedida pelo INSS – Instituto Nacional de Seguro Social, para os empregados que aposentaram por invalidez a partir de 01/09/2005.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado que estiver aposentado por invalidez deverá comparecer à área de Recursos Humanos da **EMPRESA** para atualizar seus dados cadastrais:

- a) O benefício será assegurado pelo período de até 5 (cinco) anos, considerando a hipótese de renovação desta cláusula em acordos coletivos posteriores;
- b) Serão observadas as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos.

23ª.TRANSFERÊNCIA POR SAÚDE

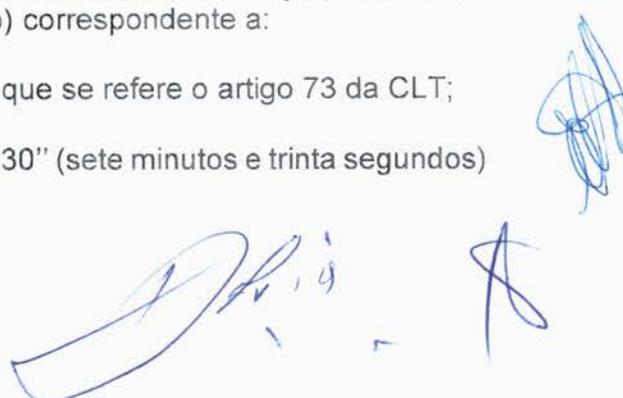
Mediante a análise realizada pela área médica e assistência social, a **EMPRESA** avaliará os casos de pedido de transferência solicitados pelo empregado por razões de saúde própria ou de seus familiares.

JORNADA

24ª.ADICIONAL NOTURNO

O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado no horário citado, um adicional de 40% (quarenta por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 20% (vinte por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos)



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no parágrafo 1º do artigo 73 da CLT, assim como eventual prorrogação das horas noturnas.

25ª. HORAS-EXTRAS

No caso de extrapolação de jornadas em relação aos regimes de turno de trabalho, inclusive de revezamento, previstos no presente acordo coletivo, o pagamento das horas extras, será feito com os percentuais abaixo, sem prejuízo dos regimes de turno de trabalho pactuados e normatizados neste acordo.

- a) 50% (cinquenta por cento), para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 70% (setenta por cento), para as horas trabalhadas a partir da terceira;
- c) 100% (cem por cento), para as horas trabalhadas em dia de repouso semanal, feriado, ou dia que não seja expediente normal do empregado (sábado, para o pessoal de horário administrativo, ou dia de folga, para o pessoal em rodízio).

PARÁGRAFO ÚNICO: A prestação de horas extras habituais, não descaracteriza nenhum acordo de compensação de jornada ou banco de horas firmados neste instrumento.

26ª. TRABALHO EM DIAS DE FOLGA E FERIADOS

A ocorrência de eventual prestação de serviço nos dias previstos para folga do empregado ou em feriados, será remunerada nos termos da Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

27ª. COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO-TRABALHADOS

A **EMPRESA** poderá compensar, a seu critério e de acordo com as suas necessidades operacionais, dias não trabalhados próximos a feriados, objetivando proporcionar aos seus empregados períodos de descanso prolongado.

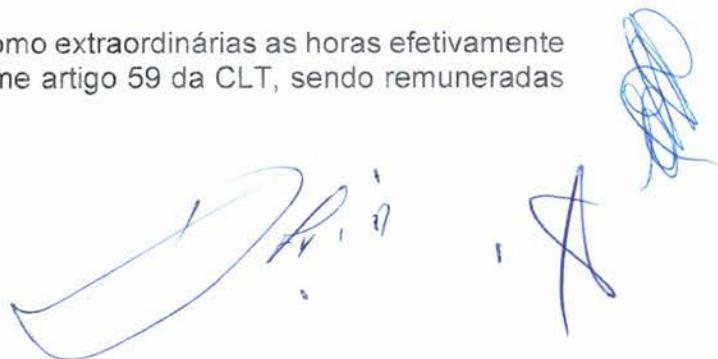
28ª. COMPENSAÇÃO DE SÁBADOS NÃO-TRABALHADOS

A **EMPRESA** poderá implantar regime de compensação do sábado não-trabalhado, com acréscimo na jornada de segunda a sexta-feira. Consideram-se, como já remuneradas no salário mensal, as 4 (quatro) primeiras horas eventualmente trabalhadas no sábado, quando não houver regime de compensação de segunda a sexta-feira.

29ª – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

A **EMPRESA** observará, para as atividades enquadradas no regime constitucional de turnos ininterruptos de revezamento, jornadas de trabalho de 8 (oito) horas (com uma média de 42 horas semanais), observadas as seguintes disposições.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Serão consideradas como extraordinárias as horas efetivamente trabalhadas excedentes a 8 horas diárias, conforme artigo 59 da CLT, sendo remuneradas



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

ou compensadas conforme previsão das cláusulas de Horas extras e de Banco de Horas do presente acordo coletivo.

PARAGRAFO SEGUNDO: As ocorrências de horas extras além do previsto no artigo 59 da CLT, poderão ocorrer com base no artigo 61 da CLT, tais como: acidentes ferroviários, catástrofes, avarias operacionais, fatores climáticos como queda de barreiras, árvores na via, chuvas que afetem a segurança operacional, atos de terceiros que possam comprometer ou comprometam a segurança dos empregados e da operação, resgate ou retirada de trens e vagões pós-acidentes e interferências de fatores climáticos.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nas escalas de turnos ininterruptos os intervalos para repouso ou alimentação devem ser concedidos entre a 4ª e 6ª hora, ficando desobrigado o seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência. Os referidos intervalos serão pré-assinalados, conforme artigo 74 da CLT.

PARÁGRAFO QUARTO: A prorrogação da jornada efetiva de trabalho, conforme parágrafo primeiro, não descaracteriza o regime de turnos ininterruptos de revezamento, sendo apenas devido o pagamento de horas extraordinárias acompanhadas dos adicionais previstos na Cláusula Horas Extras, quando estas não forem compensadas, conforme previsto na Cláusula Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUINTO: A **EMPRESA**, sem prejuízo da remuneração das horas extras, pagará aos empregados em turnos ininterruptos adicional de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário base do empregado, a título de compensação pela jornada exercida.

PARÁGRAFO SEXTO: Nas escalas cuja natureza dos serviços exija a realização de atividades aos domingos, a **EMPRESA** garantirá, conforme o parágrafo segundo do art. 58 da Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, que a cada período máximo de sete semanas de trabalho a folga semanal coincida com o domingo.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A **EMPRESA** se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos à frequência pagos na folha do mês subsequente.

30ª. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A **EMPRESA** poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria nº 671, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto na Portaria supramencionada.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:

- a) não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis;
- b) não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto;
- c) manterá uma central de dados, gerida pelo Departamento de Tecnologia da Informação da **EMPRESA**, que possibilitará consultas, extração eletrônica ou impressa de dados, com identificação individual de cada empregado, para fins de fiscalização.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A **EMPRESA** assume o compromisso de assegurar ao Sindicato, com fim de permitir o acompanhamento do registro de frequência feito através do sistema alternativo de registro eletrônico de ponto, no prazo de 3 (três) dias úteis da solicitação, o espelho de ponto de um ou mais empregados administrativos ou operacionais sujeitos ao controle de jornada.

PARÁGRAFO QUARTO: A **EMPRESA** adotará mecanismos para permitir que a consulta da jornada trabalhada possa ser feita individualmente pelos empregados e garantirá o fornecimento de cópia eletrônica e/ou impressa do espelho de ponto diretamente no portal de atendimento de RH.

PARÁGRAFO QUINTO: Também será disponibilizado ao empregado informação de registro de frequência que ocasione a alteração de sua remuneração.

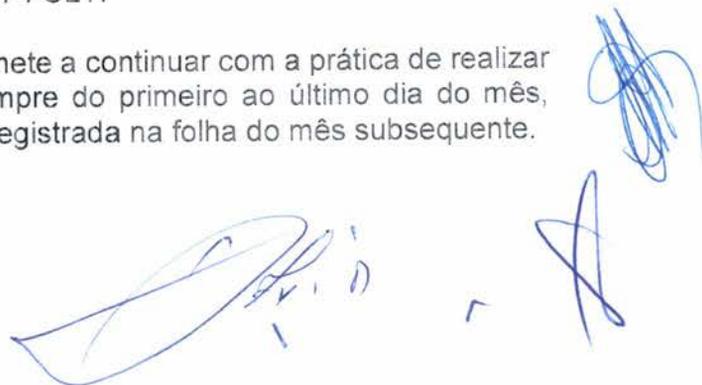
PARÁGRAFO SEXTO: Ajustam as partes, ainda, que a abrangência do controle de frequência da **EMPRESA** está prevista em procedimentos internos da **EMPRESA**, estando isentos de controle de frequência os empregados que ocupam cargos de gestão e os que demandam formação de nível superior, pelo fato destas funções representarem cargos de confiança.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O alinhamento de estratégias entre empregados que ocupam cargo de gestão ou de confiança e outro empregado hierarquicamente superior não descaracteriza o poder de gerência previsto no art. 62, II, da CLT.

PARAGRAGO OITAVO: Não serão considerados como atraso ou minutos excedentes, aqueles compreendidos em até 15 minutos antes ou após o horário previsto para início ou fim da jornada. Caso seja ultrapassado o limite de 15 minutos, o empregado receberá integralmente como minutos excedentes ou terá seu desconto na integralidade, caso não haja compensação.

PARÁGRAFO NONO: Os intervalos para refeição ou descanso deverão ser realizados conforme a escala de trabalho do empregado, ficando desobrigado seus registros nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência, sendo que os intervalos de refeição serão pré-assinalados conforme artigo 74 CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A **EMPRESA** se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados, sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos à frequência registrada na folha do mês subsequente.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

31ª. JORNADA DE TRABALHO VIA PERMANENTE

A **EMPRESA** considerará encerrada a jornada de trabalho dos mantenedores rondas e mantenedores de via permanente, somente na hora em que chegarem de retorno em sua sede de trabalho ou local de término efetivo de suas atividades, quando em viagem, pagando-lhes como extras aquelas que excederem a jornada diária de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: A **EMPRESA** concederá o horário repouso alimentação entre a quarta e a sexta hora de trabalho, ficando desobrigado seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência, sendo que os intervalos de refeição serão pré assinalados conforme artigo 74 CLT.

JORNADA CATEGORIA C

32ª. HORAS DE PASSE – CATEGORIA C

A **EMPRESA** pagará aos maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores as horas de passe, como horas simples, sem acréscimo, não sendo computadas na jornada efetivamente trabalhada. Serão consideradas como horas passe, exclusivamente como o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação ou início dos serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A **EMPRESA** não praticará a viagem de passe dentro da cabine da locomotiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA**, continuará envidando esforços no sentido de reduzir a jornada total de trabalho dos empregados, ocupantes da categoria C, com o objetivo de possibilitar aos empregados maior período de descanso possível, respeitando os limites legais.

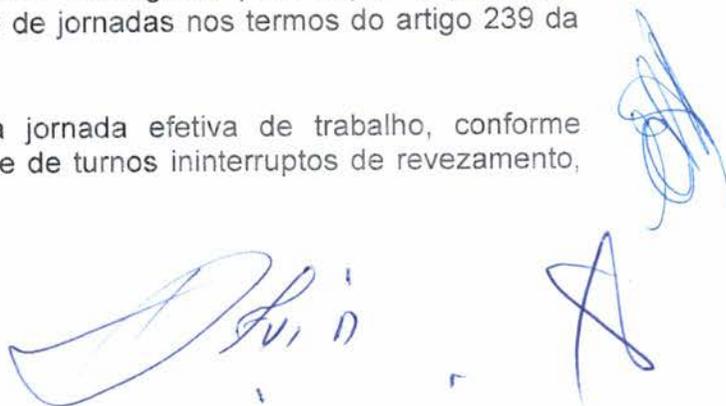
33ª. JORNADA NORMAL DA EQUIPAGEM DE TRENS

Considerando que as Jornadas de Trabalho da Categoria C, Maquinista, Trainee de Maquinista de Viagem e Inspetor, quando em viagem, possuem características especiais por estarem enquadrados conforme art. 239 da CLT, e diversos fatores nela interferem, não se confundindo com as demais categorias, os signatários do presente acordo ajustam jornadas de 8 horas e 44 horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A duração acima estipulada poderá ocorrer também em turnos ininterruptos de revezamento, conforme programação de escalas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para os empregados abrangidos pelo caput e parágrafo primeiro, fica desde já autorizada a prorrogação de jornadas nos termos do artigo 239 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A prorrogação da jornada efetiva de trabalho, conforme parágrafo segundo, não descaracteriza o regime de turnos ininterruptos de revezamento,



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

aplicando-se ao caso as demais regras das cláusulas 25ª Horas extras e 37ª Banco de Horas, previstas no presente termo, quando ausente regra específica nesta cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando em turnos ininterruptos de revezamento, a **EMPRESA** pagará aos Maquinistas, Trainees de maquinistas de Viagem e Inspetores, quando em viagem, um adicional de 10% (dez por cento) incidente sobre o salário-base do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO: Nas jornadas de trabalho da categoria C, Maquinista, Trainee de Maquinista de Viagem e Inspetor, quando em viagem, enquadrados conforme art. 239 da CLT, os intervalos para descanso e/ou alimentação serão computados e remunerados como efetivo trabalho, não sendo devido qualquer pagamento suplementar em razão da supressão deste intervalo. Fica desobrigado seu registro nos cartões de ponto ou outros mecanismos de controle de frequência.

PARÁGRAFO SEXTO: Nas escalas cuja natureza dos serviços exija a realização de atividades aos domingos, a **EMPRESA** garantirá, conforme o parágrafo segundo do art. 58 da Portaria MTPS nº 417/66 MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, que a cada período máximo de sete semanas de trabalho a folga semanal coincida com o domingo.

PARÁGRAFO SETIMO: A **EMPRESA** se compromete a continuar com a prática de realizar o tratamento da frequência dos empregados sempre do primeiro ao último dia do mês, sendo os valores apurados relativos à frequência registrada na folha do mês subsequente.

34ª. PRONTIDÃO

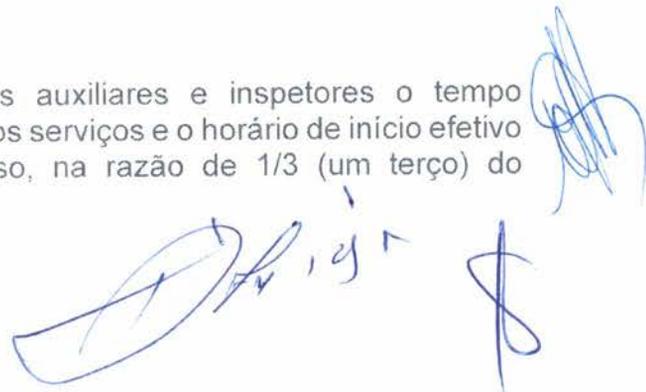
A **EMPRESA** pagará aos maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores o tempo compreendido entre a hora programada para o início dos serviços e o horário de início efetivo destes mesmos serviços, como horas de prontidão, na razão de 2/3 (dois terços) do salário/hora normal (salário-base), sempre quando for exigido que o empregado permaneça no local de início da jornada, durante o referido período.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas cujo pagamento são objeto desta cláusula não serão computadas na jornada efetivamente trabalhada para qualquer fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas de prontidão serão limitadas em 4 horas por jornada do empregado.

35ª. SOBREAVISO

A **EMPRESA** pagará aos maquinistas, maquinistas auxiliares e inspetores o tempo compreendido entre a hora programada para o início dos serviços e o horário de início efetivo destes mesmos serviços, como horas de sobreaviso, na razão de 1/3 (um terço) do



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

salário/hora normal, sempre quando for facultado ao empregado permanecer, durante este período, em sua residência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas cujo pagamento são objeto desta cláusula não serão computadas na jornada efetivamente trabalhada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** não aplicará o sobreaviso fora da sede do empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas de sobre aviso serão limitadas em 4 horas por jornada empregado.

36ª. REGISTRO DE ATIVIDADES CATEGORIA C

A **EMPRESA** registrará as atividades realizadas pelos maquinistas, trainees de maquinistas de viagem e inspetores de tração, quando em viagem, no sistema denominado Equipfer ou outro que vier a substituí-lo. As informações das atividades realizadas serão utilizadas para apuração dos adicionais vinculados ao registro de frequência do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A **EMPRESA** disponibilizará aos maquinistas, trainees de maquinistas de viagem e inspetores de tração, os recursos necessários para permitir o acompanhamento e fiscalização dos registros destas atividades, tais como:

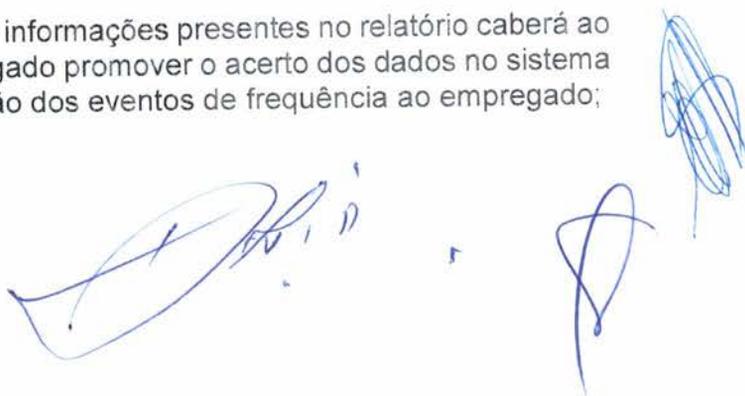
- a) Acesso ao sistema através de senha individual e intransferível;
- b) Autorização de consulta aos registros de sua matrícula;
- c) Microcomputadores nas salas de vivência dos maquinistas;
- d) Treinamento eletrônico (online) das funcionalidades do sistema e sua forma de utilização;
- e) Não haverá limitação da quantidade de acessos das consultas realizadas no sistema.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os registros realizados pelo próprio empregado serão de sua responsabilidade, devendo refletir a verdade das atividades realizadas e estarão sujeitas a auditorias internas no sistema.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A **EMPRESA** substituirá a caderneta preenchida manualmente pelo empregado por cópia impressa da caderneta com as informações registradas no sistema.

PARÁGRAFO QUARTO: Mensalmente um relatório das atividades realizadas no sistema, será emitido onde o empregado fará a conferência dos seus dados constantes no documento:

- a) Havendo discordância em relação às informações presentes no relatório caberá ao Supervisor juntamente com o empregado promover o acerto dos dados no sistema de forma a garantir a correta apuração dos eventos de frequência ao empregado;



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

- b) A conferência dos registros deverá ser realizada pelo empregado antes da data de fechamento da frequência do período;
- c) Uma vez submetido ao sistema de frequência os registros das atividades realizadas não mais serão mutáveis;
- d) A **EMPRESA** disponibilizará ao empregado acesso ao sistema para consultar e/ou imprimir seus registros de frequência mensal, de acordo com a sua conveniência, ficando, a **EMPRESA** dispensada de manter uma cópia do registro assinado pelo empregado. Desta forma o registro eletrônico de frequência mensal disponibilizado para os empregados, será considerado como registro formal de frequência para os maquinistas, trainees de maquinistas de viagem e inspetores de tração

BANCO DE HORAS

37º.BANCO DE HORAS

NOTA PRIMEIRA – COMPENSAÇÃO DA JORNADA

A **EMPRESA** adotará o modelo de compensação de horas positivas e/ou negativas conforme abaixo descrito:

NOTA SEGUNDA – CARACTERIZAÇÃO DE HORAS POSITIVAS E NEGATIVAS

NÃO serão consideradas para o banco de horas, aquelas horas extras realizadas em dias de folga e/ou feriado, e as horas estruturais geradas nas escalas de turno ininterrupto de revezamento. Portanto, as horas trabalhadas em dias de folga e/ou feriados, e as horas estruturais geradas nas escalas de turno ininterrupto de revezamento, serão compulsoriamente pagas na folha de pagamento do mês subsequente.

Aos maquinistas, auxiliares de maquinista, inspetores de tração quando em viagem, a compensação de horas positivas no banco de horas (conversão de horas extras em folgas) poderá ocorrer somente em caso de solicitação por escrito do empregado e existindo disponibilidade operacional.

As horas positivas no banco de horas, serão aquelas realizadas em dias normais de jornada de trabalho conforme escala de trabalho.

As horas de débito e/ou horas negativas a serem lançadas no banco de horas estão abaixo relacionadas:

- Folgas solicitadas pelo empregado;
- Folgas negociadas entre gestor e empregado;
- Atrasos e saídas antecipadas (desde que justificados);
- Compensações de “pontes” (emenda de feriados).

NÃO poderão ser considerados horas de débito ou horas negativas, aqueles eventos que não cumprirem programação prévia mínima, tais como: atividades que tenham se encerrado



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

antes do fim da jornada, greves de transportes, atrasos transportes fretados, faltas/atrasos injustificadas, problemas de infraestrutura (falta de combustível, energia elétrica, água etc.).

Os casos acima devem ser tratados dentro da rotina de frequência através de abonamento ou faltas (caso específico de ausências e atrasos injustificados).

NOTA TERCEIRA – O SISTEMA DO BANCO DE HORAS

O Banco de Horas será composto por um sistema de débitos e créditos de horas, a razão de uma hora de descanso para cada hora trabalhada.

A compensação de horas priorizará primeiramente as horas extras com o menor adicional seguindo para as horas com o maior adicional.

NOTA QUARTA – A COMPENSAÇÃO DE HORAS

A compensação de horas deverá ser tratada entre o empregado e seu superior hierárquico, obedecendo um prazo mínimo de 72h (setenta e duas horas) de antecedência.

NOTA QUINTA – O LIMITE DE HORAS EM BANCO

O teto máximo permitido para acúmulo de horas extras no banco de horas, será de 48 (quarenta e oito horas), ultrapassando esse limite, em qualquer fechamento mensal, as horas excedentes serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente.

O teto máximo permitido para acúmulo de horas negativas, será de 60 (sessenta horas), obedecendo os critérios previstos na **NOTA SEGUNDA**, da presente cláusula.

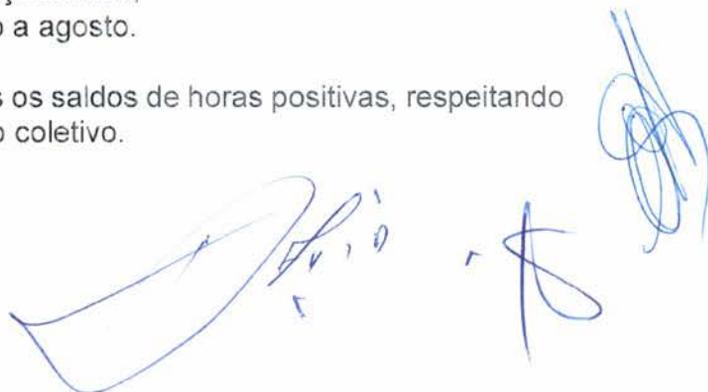
Para empregados da Categoria C (maquinistas, trainees de maquinista de viagem, inspetores de tração), quando em viagem, o teto máximo permitido para acúmulo do banco de horas positivas será de 24 (vinte e quatro horas) ultrapassando esse limite, em qualquer fechamento mensal, as horas excedentes serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente. Para estes empregados o teto de horas negativas permanece em 60 (sessenta horas), obedecendo os critérios previstos na **NOTA SEGUNDA**, da presente cláusula.

NOTA SEXTA - APURAÇÃO/PAGAMENTO DAS HORAS EM BANCO

A apuração do banco de horas ocorrerá, trimestralmente, em quatro períodos, conforme abaixo:

- Primeiro Período: Horas geradas de setembro a novembro;
- Segundo Período: Horas geradas de dezembro a fevereiro;
- Terceiro Período: Horas geradas de março a maio;
- Quarto Período: Horas geradas de junho a agosto.

Ao final da apuração de cada período serão pagos os saldos de horas positivas, respeitando os percentuais de acréscimos previstos no acordo coletivo.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

Na eventualidade de saldo de horas negativas, ao final do período, as mesmas serão:

- 1º período: Transportadas do primeiro para o segundo período;
- 2º período: Zeradas (perdoadas em sua totalidade) no segundo período;
- 3º período: Transportadas do terceiro para o quarto período;
- 4º período: Zeradas (perdoadas em sua totalidade) no quarto período;

NOTA SÉTIMA – NAS RESCISÕES DE CONTRATO

Em caso de demissão ou pedido de demissão do empregado, a **EMPRESA** pagará junto com as demais verbas rescisórias o saldo positivo de horas, aplicando-se os percentuais de horas extras previstos em acordo coletivo.

Em caso de saldo negativo a **EMPRESA** não irá realizar os descontos dessas horas, sendo estas perdoadas, sem qualquer prejuízo para o empregado.

NOTA OITAVA – IMPLEMENTAÇÃO DAS ALTERAÇÕES DOS NOVOS TETOS DO BANCO DE HORAS

As reduções dos tetos do banco de horas, previstos na nota quinta da presente cláusula, passarão a vigorar a partir da frequência do mês subsequente à assinatura do presente acordo coletivo.

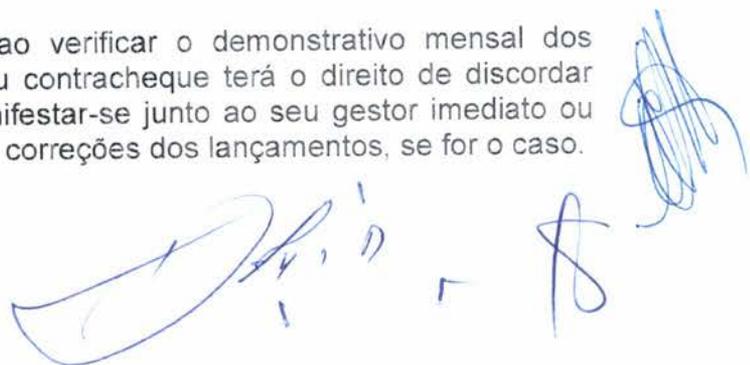
38ª. PONTO POR EXCEÇÃO

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a **EMPRESA** poderá adotar o registro de frequência por exceção, para todos os seus empregados, a que se refere o artigo 74 da CLT, facultada pela Portaria n.º 671/2021, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A **EMPRESA** manterá à disposição de todos os seus empregados abrangidos por esta cláusula, um sistema de registro manual, mecânico ou eletrônico, de fácil manuseio e compreensão, visando possibilitar a inclusão, exclusão e consulta das eventuais exceções de frequência, tais como, mas não se limitando, a horas extras, faltas, atrasos, saídas antecipadas e licenças. Caberá aos empregados procederem ao respectivo registro das citadas exceções de frequência, ficando as mesmas passíveis de apreciação pelo seu gestor imediato.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O sistema de frequência irá gerar um espelho de ponto mensal para todos os empregados desta categoria, no qual constará seu regime de jornada de trabalho, com as exceções de registro de frequência apontadas pelo empregado ao longo do mês, bem como a hora de intervalo de refeição pré-assinalada conforme o artigo 74 CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O empregado, ao verificar o demonstrativo mensal dos registros das exceções de frequência ou o seu contracheque terá o direito de discordar desses lançamentos, bastando, para isso, manifestar-se junto ao seu gestor imediato ou junto do seu RH local, para obter as respectivas correções dos lançamentos, se for o caso.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

PARÁGRAFO QUARTO – A **EMPRESA** disponibilizará ao empregado acesso ao sistema para consulta e/ou impressão dos seus registros de frequência mensal, de acordo com conveniência do empregado, ficando, a **EMPRESA** dispensada de manter uma cópia do registro de frequência assinado. Desta forma o registro eletrônico de frequência disponibilizado, será considerado como registro formal de frequência do empregado.

PROTEÇÃO À MATERNIDADE

39ª.LICENÇA MATERNIDADE

A **EMPRESA** concederá licença remunerada às empregadas gestantes pelo período de 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É vetado à **EMPRESA** exigir de suas empregadas atestado de laqueadura de trompas, teste de gravidez ou qualquer outra imposição contrária aos preceitos constitucionais concernentes aos direitos individuais, ao princípio de igualdade entre os sexos e proteção da maternidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** garantirá que a empregada gestante poderá marcar seu período de férias a critério das mesmas, inclusive em sequência a Licença Maternidade.

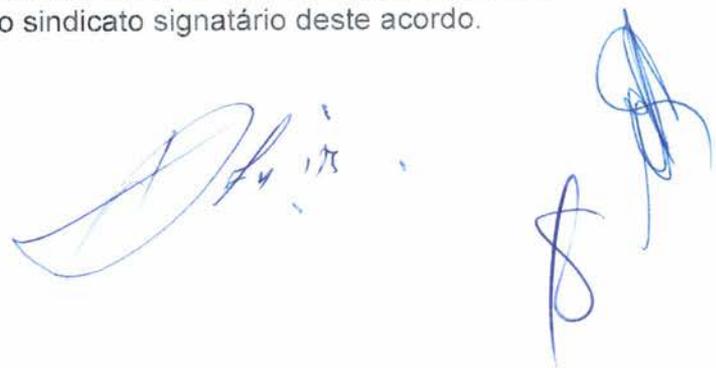
PARÁGRAFO TERCEIRO: De acordo com o Artigo 7º Capítulo II, Inciso XIX da Constituição Federal, a **EMPRESA** concederá a licença paternidade de 5 (cinco) dias conforme fixado em lei.

PARÁGRAFO QUARTO: ASSISTÊNCIA MATERNO-INFANTIL. - A **EMPRESA** concederá à sua empregada, o reembolso creche/maternal, nas seguintes condições:

- a) Até o 36º mês de vida, o valor de reembolso será limitado a R\$ 1.090,00 (mil e noventa reais) mensais, no caso de atendimento a filho;
- b) Do 37º ao 84º mês de vida, o valor do reembolso será limitado a R\$ 527,56 (quinhentos e vinte e sete reais e cinquenta e seis centavos) mensais, no caso de atendimento a filho.

O reembolso creche/maternal continuará sendo estendido, nas mesmas condições, ao empregado divorciado, separado ou pai-solteiro que tenha guarda dos filhos por decisão judicial, bem como ao empregado viúvo.

PARÁGRAFO QUINTO: A **EMPRESA** adotará práticas adicionais de proteção a maternidade e incentivo a incorporação da mulher no mercado de trabalho, conforme práticas e procedimentos internos, apresentados ao sindicato signatário deste acordo.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

40ª. TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE

Com base no artigo 392, § 4, inciso I da CLT, à empregada gestante é assegurado o direito de transferência provisória de setor ou função, desde que haja prévia comprovação através de laudo médico emitido ou aprovado pelo médico do trabalho da **EMPRESA**.

41ª. LICENÇA A MÃE DE FILHO ADOTIVO

Nos termos da Lei nº 7.421, de 15 de abril de 2002, a **EMPRESA** concederá uma licença maternidade à sua empregada que adotar ou obtiver guarda judicial, para fins de adoção de criança até 12 (doze) anos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo de guarda à adotante ou guardiã.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** permitirá que a empregada adotante marque seu período de férias na sequência da licença maternidade.

42ª. ALEITAMENTO MATERNO

A **EMPRESA** concederá 2 (duas) horas diárias, à escolha da empregada, para aleitamento de seus filhos, até que os mesmos completem a idade de 6 (seis) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: O período a que se refere esta cláusula poderá ser dilatado para até 18 (dezoito) meses, caso a empregada comprove a necessidade de continuidade do aleitamento.

SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

43ª. PRIMEIROS SOCORROS

A **EMPRESA** manterá nos locais de trabalho, em local apropriado e de fácil acesso, caixa de primeiros socorros, com medicamentos básicos.

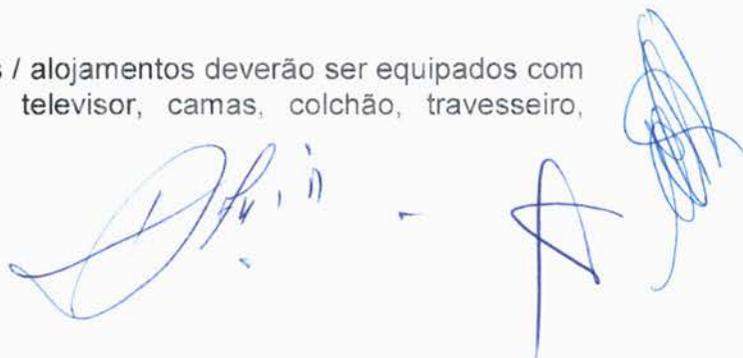
44ª. CÓPIA DE EXAMES

A **EMPRESA** fornecerá ao empregado, quando solicitado, cópia dos exames médicos admissional, periódico e demissional.

45ª. DORMITÓRIOS / ALOJAMENTOS

A **EMPRESA** dotará os dormitórios / alojamentos utilizados pelos empregados, nos intervalos inter-jornada fora da sede, de condições satisfatórias de higiene e segurança e providenciará, nos locais onde não houver dormitórios, condições adequadas para o repouso do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Todos os dormitórios / alojamentos deverão ser equipados com as seguintes condições mínimas: ventilador, televisor, camas, colchão, travesseiro,



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

condições de escurecimento dos quartos de dormir, proteção contra insetos, fogão, gás, geladeira, mesa e cadeira para refeições, panelas, pratos, talheres, banheiro com chuveiro.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso as condições estipuladas no **PARÁGRAFO PRIMEIRO**, não estejam sendo atendidas, a **EMPRESA** providenciará hospedagem em Hotel para os empregados daquela localidade, até que seja estabelecida as condições acordadas no item acima.

46ª.UNIFORMES

A **EMPRESA** fornecerá gratuitamente a seus empregados, uniformes adequados às condições funcionais e climáticas 3 (três) conjuntos por ano, mediante a solicitação do empregado ressalvados casos especiais que necessitem fornecimento em quantidades superiores.

PARÁGRAFO ÚNICO: A reposição de peças do uniforme, danificadas no serviço, será feita mediante a devolução das mesmas pelos empregados.

47ª.ÓCULOS DE GRAU (ÓCULOS DE SEGURANÇA)

A **EMPRESA** fornecerá óculos de segurança com grau aos empregados que deles necessitem para o desempenho de suas funções.

48ª.DIREITO DE RECUSA

O empregado poderá deixar de executar atividade por motivo de existência de risco grave e iminente, comunicando ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis junto à área de segurança do trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado preencherá formulário e o entregará ao seu superior hierárquico na data da constatação do risco, sendo que uma cópia será enviada ao Sindicato, no prazo de até 7 (sete) dias.

49ª.CÓPIA DE DOCUMENTOS

A **EMPRESA** remeterá ao Sindicato cópias das CAT's (Comunicação de Acidente de Trabalho) por ela emitidas.

50ª.PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

A **EMPRESA** preencherá o Perfil Profissiográfico Previdenciário, num prazo de até 90 (noventa) dias, para concessão do benefício de aposentadoria especial pelo INSS, referente ao período trabalhado na **EMPRESA**, após o início de suas operações, em 01/09/1996.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a **EMPRESA** tenha a documentação disponível, também será preenchido o PPP referente ao período das antecessoras.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

51ª. POLÍTICA DE SSO

A **EMPRESA** divulgará a todos os empregados as normas constantes no seu Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, que devem ser respeitados por todos, sendo o cumprimento deste obrigatório na **EMPRESA**. Também deverão ser priorizados pela **EMPRESA** os treinamentos em Segurança e Saúde Ocupacional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na ocasião do agendamento dos exames periódicos, será disponibilizado uma guia de encaminhamentos para consultas de prevenção/detecção precoce de:

- a) Câncer de mama para empregadas com idade superior a 35 anos;
- b) Câncer de próstata para homens com idade superior a 45 anos;
- c) Câncer de colo de útero para empregadas com idade superior a 35 anos ou quando houver indicação médica.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso o empregado não tenha interesse em realizar as consultas de prevenção/exames acima descritas, o mesmo deverá se manifestar na ocasião do seu exame periódico e a **EMPRESA** acatará o seu pedido.

52ª. ATESTADO MÉDICO

A **EMPRESA** aceitará atestados médicos fornecidos por médicos credenciados pelo SUS, pelo Plano de Saúde/Odontológico da **EMPRESA** e pelo Sindicato de Base, desde que apresentados no prazo de até 02 (dois) dias úteis da data da emissão do atestado médico.

PARÁGRAFO ÚNICO: A **EMPRESA** não anotarà na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 (quinze) dias.

EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

53ª. REEMBOLSO EDUCACIONAL

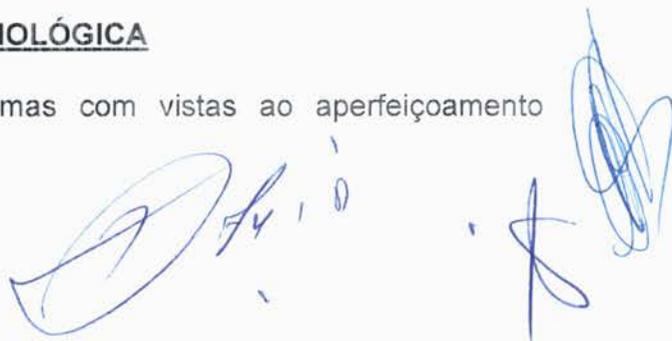
A **EMPRESA** concederá reembolso educacional conforme abaixo:

a) Curso Supletivo (relacionado ao complemento do ensino médio ou fundamental) serão reembolsados 100% (cem por cento) dos valores de mensalidade e matrícula mediante a apresentação dos referidos comprovantes. Caso o empregado desista do curso em andamento perderá direito a novo benefício.

b) Demais cursos (ensino médio/ ensino técnico / graduação) - Conforme critérios de elegibilidade definidos em política Interna da **EMPRESA PRO** - Incentivo a Formação Educacional **EMPRESA**.

54ª. DESENVOLVIMENTO E RECICLAGEM TECNOLÓGICA

A **EMPRESA** continuará implementando programas com vistas ao aperfeiçoamento



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

profissional e técnico dos empregados abrangidos pelo presente acordo, valorizando, de forma prioritária, a formação de instrutores internos e qualificação da sua mão de obra.

55ª.PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

A **EMPRESA**, desde que seja possível sob o ponto de vista operacional, atenderá aos pedidos de mudança na escala para que os empregados, que trabalham em regime de revezamento, participem de provas em cursos regulares ou exames de vestibular, desde que solicitado com no mínimo 4(quatro) dias de antecedência.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empregado será liberado de suas atividades nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, cabendo-lhe, porém, comunicar a **EMPRESA** com antecedência de 4 (quatro) dias corridos do início dos dias de exame.

56ª.PROCESSO SELETIVO INTERNO

A **EMPRESA**, divulgará a seu critério as vagas a serem preenchidas, nos veículos de comunicação interna, facilitando o processo seletivo interno, observando sempre os pré-requisitos da vaga.

RELAÇÕES SINDICAIS

57ª.LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES

A **EMPRESA** liberará até 3 (três) membros efetivos da Diretoria Executiva ou do Conselho Fiscal, devidamente eleitos do Sindicato de Base, a título de licença remunerada.

A **EMPRESA** concederá abono de ausências a empregados convocados pelo sindicato limitado ao período de 60 (sessenta) dias / homens durante a vigência deste acordo, desde que comunicado à área de Recursos Humanos da **EMPRESA** com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

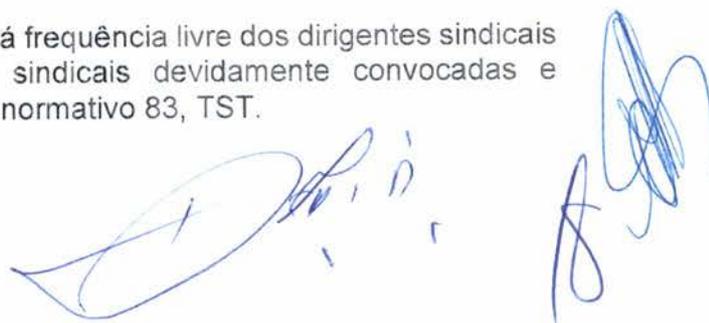
Excepcionalidades serão tratadas diretamente entre a entidade sindical e a **EMPRESA**.

58ª.ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS ÀS ÁREAS DA EMPRESA

Desde que o Sindicato comunique a Área de Recursos Humanos, previamente e em horário e momento que não comprometa as atividades dos empregados, vedada a divulgação de matéria político-partidária e ofensiva a **EMPRESA** permitirá o acesso de Dirigentes Sindicais às suas áreas operacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Esta cláusula não se aplica ao dirigente sindical, durante o horário regular de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** concederá frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas em conformidade com o precedente normativo 83, TST.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

PARÁGRAFO TERCEIRO: assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às **EMPRESAS**, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

59ª.CONTRIBUIÇÕES – MENSALIDADES DE EMPREGADOS ASSOCIADOS

A **EMPRESA** se compromete a repassar ao Sindicato, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, as mensalidades dos empregados associados efetivamente descontadas, desde que obedecidas às formalidades legais referentes a livre associação de empregados ao seu respectivo sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na hipótese de o empregado não possuir consignável suficiente para desconto das mensalidades associativas, as parcelas vencidas sob este título somente poderão ser descontadas nos meses subsequentes, desde que tenha sido reestabelecido a margem consignável do empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A **EMPRESA** enviará ao Sindicato signatário do presente acordo, sempre que solicitado, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a relação dos empregados que sofreram desconto relativo à mensalidade associativa e à contribuição confederativa, com o valor total do respectivo repasse.

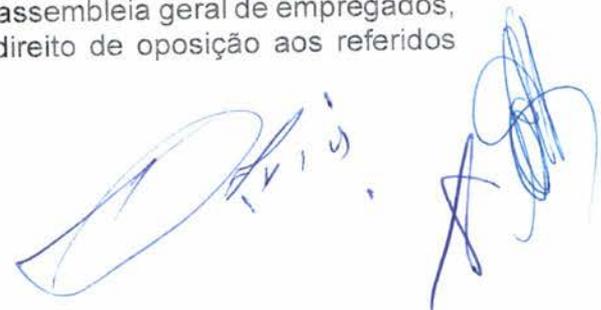
60ª.CONTRIBUIÇÕES – ASSISTENCIAIS

A **EMPRESA** efetuará o desconto da contribuição Assistencial de todos os representados respeitando o percentual que ficar estabelecido na assembleia geral dos trabalhadores e depositará as contribuições devidas em favor do Sindicato, respeitadas as disposições legais aplicáveis, desde que seja apresentado documentos comprobatórios da aprovação dos referidos descontos em assembleia geral de trabalhadores e respeitado o direito de oposição dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para fim de conhecimento dos empregados, o sindicato divulgará boletim informativo comunicando a categoria profissional a respeito das condições e valores de desconto fixados aprovados em Assembleia de montagem de pauta e/ou votação de acordo coletivo. O boletim informativo deverá ser divulgado, no prazo máximo, de até 05 (cinco) dias úteis após assinatura do Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado poderá exercer o direito de oposição, por escrito e individualmente no prazo de 07(sete) dias corridos, a contar da divulgação do boletim informativo, a que se refere o parágrafo primeiro, junto a sindicato profissional de sua base territorial, através de carta assinada em duas vias e protocolada junto ao sindicato de sua base territorial mais próximo de sua base de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O sindicato deverá enviar para **EMPRESA** os documentos comprobatórios de aprovação dos referidos descontos em assembleia geral de empregados, bem como a relação de empregados que exerceram o direito de oposição aos referidos descontos.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

PARÁGRAFO QUARTO: A **EMPRESA** se compromete a repassar ao Sindicato os valores a serem descontados dos empregados, conforme parágrafos acima sendo este repasse, até o 5º (quinto) dia útil após a realização do referido desconto ao empregado. O mês do desconto será definido de acordo com o calendário de folha de pagamento e respectiva data de recebimento dos documentos comprobatórios citados no parágrafo terceiro.

PARÁGRAFO QUINTO: Será de responsabilidade do sindicato profissional eventuais pedidos de ressarcimentos/devoluções em face da discordância manifestada pelo empregado na hipótese de questionamento judicial ou extrajudicial.

61ª. TRANSFERÊNCIAS DE BASE E INTERBASE

A **EMPRESA** enviará aos sindicatos, sempre que solicitado, toda movimentação de empregados dentro de sua base, seja de transferidos dentro da própria base ou oriundos de outras bases sindicais.

62ª. INFORMATIVOS E BOLETINS

A **EMPRESA** encaminhará ao Sindicato cópias dos Informativos de comunicação com os empregados, (VLI@) e o Sindicato encaminharão para a **EMPRESA** cópias dos boletins divulgados para os empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A **EMPRESA** analisará os pedidos do sindicato para colocação nos quadros de avisos nas áreas operacionais, para divulgação de comunicados de interesse geral dos empregados, em tamanho ofício, vedado os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

63ª. RELAÇÃO DE PESSOAL

A **EMPRESA** fornecerá ao Sindicato, sempre que solicitado, uma listagem com os nomes dos empregados representados pelo mesmo.

Sempre que solicitado, a **EMPRESA** remeterá ao Sindicato signatário listagem contendo empregados desligados e admitidos no período.

64ª. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO

A **EMPRESA** realizará bimestralmente, desde que solicitado por qualquer das partes, reuniões com o Sindicato de Base para acompanhamento do Acordo Coletivo e de demais assuntos de interesse da categoria, sendo estabelecido como local, cidades que compõem a base territorial da entidade sindical, com as respectivas confecções das atas.

Caso não haja convocação de qualquer das partes, não haverá necessidade da realização das referidas reuniões.

DISPOSIÇÕES GERAIS

65ª. TRANSPORTE



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

A **EMPRESA** fornecerá transporte adequado e gratuito ou reembolsará as despesas dele decorrente, ou, ainda, poderá providenciar alojamento, quando, no cumprimento de suas funções, o empregado for compelido a iniciar ou findar sua jornada de trabalho fora de sua sede ou em localidades onde o serviço público de transporte coletivo é deficitário, incluindo-se, neste caso, as hipóteses de terminação e início dos serviços em horário de baixa circulação de transporte coletivo, compreendido entre 23:00 e 6:00 horas.

O fornecimento de transporte de que trata a presente cláusula atende à conveniência de todas as partes, não ensejando, em qualquer hipótese, o pagamento de horas "in itinere".

66ª.DANOS MATERIAIS

A **EMPRESA** não cobrará de seus empregados os danos causados com quebra de materiais e equipamentos, ferramentas e utensílios, salvo quando comprovada a existência de dolo.

67ª.DISCRIMINAÇÃO

A **EMPRESA** compromete-se a apurar todas as situações denunciadas pelas supostas vítimas, ou pelo sindicato de base, relativas a casos de assédio sexual, moral, discriminação racial, credo religioso e deficiência física permanente ou temporária.

68ª.DOCUMENTOS PARA APOSENTADORIA

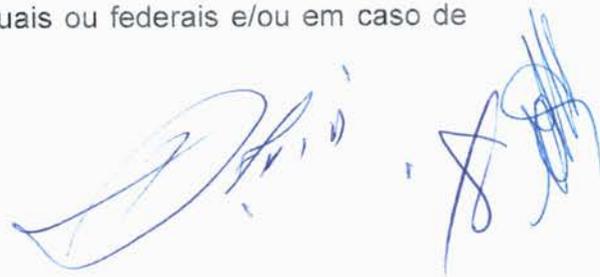
A **EMPRESA** remeterá para a VALEC / RFFSA, ou sua sucessora, a pasta funcional original dos empregados no momento da aposentadoria previdenciária, bem como os dados necessários à habilitação da complementação da aposentadoria (Lei nº 8.186/91 e Lei nº 10.478/02) para aqueles que têm direito ao benefício.

69ª.VALE-TRANSPORTE

A **EMPRESA** se compromete a manter a atual política de distribuição de vale-transporte para os seus empregados, conforme legislação vigente, inclusive, quando possível, onde estiver regulamentado por lei o vale-transporte alternativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Por conta do prazo necessário à regularização do cadastro dos recém-admitidos junto as **EMPRESAS** fornecedoras de vale transporte, fica acertado entre as partes que a **EMPRESA** poderá conceder os Vales-Transportes em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, excepcionalmente durante os 60 (sessenta) primeiros dias seguintes a admissão do empregado na **EMPRESA**, sendo certo que tal montante não terá caráter salarial.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O fornecimento de vale transporte em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, também poderá ser realizado em situações nas quais o transporte público regular e presente ameaça de contágio de doenças e/ou risco de saúde, conforme protocolos médicos municipais / estaduais ou federais e/ou em caso de epidemias/pandemias.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

70º TELETRABALHO

O teletrabalho é regido pelos artigos 62, inciso III e 75-A e seguintes da CLT e pelas normas complementares adiante ajustadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A critério da **EMPRESA**, fica autorizada a instituição do teletrabalho, sem necessariamente haver predominância do serviço executado fora de suas dependências, desde que as atividades exercidas sejam compatíveis com tal modalidade, conforme critérios de elegibilidade definidos na política Interna da **EMPRESA**: PGS - TELETRABALHO.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A adesão a modalidade de teletrabalho pelo empregado será realizada de forma voluntária, e deverá ser formalizado através de termo de adesão e responsabilidade/aditivo contratual.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será assegurado ao empregado elegível, os mesmos benefícios previstos aos empregados que atuam de forma presencial.

PARÁGRAFO QUARTO: Para o empregado que optar pelo regime de Teletrabalho, não haverá controle e registro de ponto, por se tratar de exceção à jornada regular de trabalho, devendo o Empregado e gestores respeitarem as jornadas de trabalho diárias e semanais estipuladas.

PARÁGRAFO QUINTO: 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.

PARAGRAFO SEXTO: A **EMPRESA** disponibilizara os materiais de TI, necessários para execução do trabalho do empregado elegível ao Teletrabalho (computador, mouse, teclado, fonte de energia), sendo que o empregado deverá arcar com as condições materiais e de segurança básicas, incluindo mesa e cadeira ergonômicas, rede elétrica e de internet, água, ambiente iluminado e arejado;

PARÁGRAFO SÉTIMO: Com o objetivo de auxiliar nas adequações do local de teletrabalho a **EMPRESA** pagará em uma parcela única a título de **AUXÍLIO TELETRABALHO** o valor de **R\$ 1.000,00** (hum mil reais) aos empregados elegíveis e que optarem pelo regime de teletrabalho e, observados os critérios previstos em norma interna e as disposições abaixo:

- a. Tendo em vista a sua finalidade de investimento nas condições para o trabalho remoto, o **AUXÍLIO-TELETRABALHO**, não tem natureza salarial e não sofrerá incidência de encargos.
- b. Por se tratar de pagamento único, o empregado que já tiver recebido o **AUXÍLIO-TELETRABALHO** e voltar ao trabalho presencial, não fará jus a novo pagamento do auxílio se, eventualmente, retornar ao regime teletrabalho.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023

- c. Além do pagamento do **AUXÍLIO-TELETRABALHO**, citado nesse parágrafo, a **EMPRESA** disponibilizará um treinamento ergonômico online para apoiar o teletrabalhador na adequação do ambiente de trabalho.
- d. Não constituirão acidentes do trabalho ou doença profissional, eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente escolhidos pelo empregado em regime de Teletrabalho.
- e. Em relação aos Empregados que já receberam itens ergonômicos custeados pela **EMPRESA** (por exemplo, cadeiras), o mesmo terá opção de realizar a sua compra através de débito do valor a ser concedido como **AUXÍLIO-TELETRABALHO**, conforme política interna.

PARÁGRAFO OITAVO: Quando o empregado cujo o regime de trabalho é presencial, precisar realizar suas atividades a distância e fora do estabelecimento empresarial por necessidades pontuais, de forma esporádica e não programada, ou mesmo em decorrência de situações emergenciais, tais como paralisação de transporte público, bloqueio de vias de acesso, condições climáticas etc., devidamente autorizado pelo gestor imediato, não se caracteriza como regime de Teletrabalho e não gera o direito ao recebimento do Auxílio Teletrabalho.

PARÁGRAFO NONO: Para os empregados que utilizam o vale transporte, o mesmo será fornecido proporcionalmente, apenas para os dias de prestação de serviços nas dependências da **EMPRESA**, nos termos da lei 7.418/85.

71. ABONO INDENIZATÓRIO PELA ALTERAÇÃO DO ADICIONAL DE TURNO E NOTURNO

A título de compensação pela alteração dos adicionais de turno e noturno, a EMPRESA pagará em uma única parcela aos empregados que estiveram ativos em efetivo exercício de seus cargos na data da assinatura do presente acordo, no prazo de até 10 dias úteis, os valores abaixo:

- a) R\$ 4.000,00 (Quatro mil reais), sendo R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais) em dinheiro a título de abono indenizatório e R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos) em crédito extra no Cartão Alimentação, a título de compensação, para os empregados que receberam habitualmente (no mínimo em 3 meses), o **ADICIONAL DE TURNO** no período compreendido entre 01/02/2022 a 31/08/2022;
- b) R\$ 4.000,00 (Quatro mil reais), sendo R\$ 2.500,00 (Dois mil e quinhentos reais) em dinheiro a título de abono indenizatório e R\$1.500,00 (hum mil e quinhentos) em crédito extra no Cartão Alimentação, a título de compensação, para os empregados que receberam habitualmente (no mínimo em 3 meses), o **ADICIONAL NOTURNO** no período compreendido entre 01/02/2022 a 31/08/2022;



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO
FCA S/A E STEFBH
2022/2023**

- c) R\$ 6.000,00 (seis mil reais), sendo R\$ 4.000,00 (quatro mil reais) em dinheiro a título de abono indenizatório e R\$2.000,00 (dois mil reais) em crédito extra no Cartão Alimentação, a título de compensação, para os empregados que receberam habitualmente (no mínimo em 3 meses), o **ADICIONAL DE TURNO E NOTURNO**, concomitantemente, no período compreendido entre 01/02/2022 a 31/08/2022.

DISPOSIÇÕES FINAIS

72ª. PENALIDADES

Na hipótese de descumprimento de qualquer cláusula do presente ACT, qualquer uma das partes poderá notificar a parte infratora para que corrija a situação, no prazo de 20 (vinte) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese de, observado o caput desta cláusula, o descumprimento persistir, será aplicada a multa de R\$100,00 (cem reais), de forma cumulativa, quantas forem as cláusulas não cumpridas, multiplicado pelo número de empregados que se encontrem em situação divergente ao pactuado no presente acordo, em favor da parte prejudicada.

73ª. AUTOAPLICABILIDADE

Todas as cláusulas constantes deste acordo são autoaplicáveis.

74ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

Os efeitos deste Acordo Coletivo vigorarão de 01 de setembro de 2022 até o dia 31 de agosto de 2023.

Belo Horizonte, 16 de novembro de 2022.

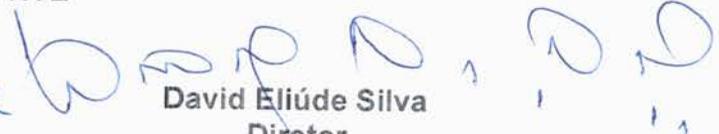
FERROVIA CENTRO ATLÂNTICA S/A



Sirley Angelo Soares
Gerente Relações Trabalhistas e Sindicais
CPF 000.654.356-13

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DE BELO
HORIZONTE**


Edna Ribeiro Bezerra
Presidente
CPF 101.934.486-53


David Eliúde Silva
Diretor
CPF 125.055.016-53