

ACT VLI MULTIMODAL S/A
STEFBH

2021/2022

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

A **VLI MULTIMODAL S/A**, empresa de sociedade anônima com estabelecimento, na cidade de Belo Horizonte – MG, na Rua Sapucaí, 383, Floresta, CEP – 30.150-904, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 42.276.907/0002-09, doravante designada apenas EMPRESA;

E, de outro lado o:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DE BELO HORIZONTE, inscrito no CNPJ (MF) sob o n.º 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**.

No dia 08 de outubro de 2021, entre a **EMPRESA** e o **SINDICATO** restou justo e acertado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, que abrange os trabalhadores, empregados da **VLI MULTIMODAL S/A**, representados por este **SINDICATO** referente a data base de 1º de setembro de 2021, 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 2021, os salários-base de seus empregados ativos em 31 de agosto de 2021, pelos percentuais descritos abaixo:

- Reajuste de 10,42% (dez vírgula quarenta e dois por cento) para os empregados elegíveis ao acordo, que recebem salário base de até R\$ 3.000,00.
- Reajuste de 6% (seis por cento) para os empregados elegíveis ao acordo, que recebem salário base de R\$ 3.000,01 a R\$ 5.000,00.
- Reajuste de 4% (quatro por cento) para os empregados elegíveis ao acordo, que recebem salário base acima a R\$ 5.000,00.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Excepcionalmente para os empregados que possuem o salário base de R\$ 3.000,01 a R\$ 5.000,00, em caráter extraordinário a empresa irá realizar um crédito extra no cartão alimentação no valor de **R\$ 1.200,00, (hum mil e duzentos 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.



PARÁGRAFO SEGUNDO: Excepcionalmente para os empregados que possuem o salário base acima de R\$ 5.000,00, em caráter extraordinário a empresa irá realizar um crédito extra no cartão alimentação no valor de **R\$ 1.600,00, (hum mil e seiscentos 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 QUARTO: O caput desta clausula levará em consideração o salário base percebido pelo empregado em 31 de agosto de 2021.

2ª.TRANSFERÊNCIA DE CRÉDITOS BANCÁRIOS

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

3ª.ABRANGÊNCIA

Aos empregados, ocupantes dos cargos de direção, gerência, tais como Diretores, Gerentes Gerais, Gerentes e Especialistas Técnicos (equivalentes ao cargo de gerentes), não se aplicam a Cláusula Primeira, 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 as entidades sindicais representativas dos empregados, signatárias do presente acordo, nos termos do artigo 2º, inciso II da Lei 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.

BENEFÍCIOS - ALIMENTAÇÃO

5ª.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 01/09/2021 a EMPRESA fornecerá mensalmente 22 (vinte e dois) tickets refeição, no valor de R\$ 26,70 (vinte e seis reais e setenta e cinco centavos). A participação do empregado será de 5 % (cinco por cento) do custo de cada ticket;
- b) Não serão fornecidos tickets refeição nos casos de gozo de férias e no caso de ausências não remuneradas (ausências legais);
- c) A partir de 01/09/2021 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 ticket, a título de cesta alimentação, durante a vigência deste acordo;
- d) A critério da empresa, a mesma poderá optar em fornecer a refeição ao empregado em seu local de trabalho, ficando a mesma desobrigada do fornecimento dos tickets estipulados conforme letras "a" e "b", acima.
- e) 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;
- f) A participação do empregado será de 5% (cinco por cento) do valor da cesta alimentação;
- g) 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;
- h) Por conta do prazo necessário à regularização do cadastro dos recém-admitidos junto as empresas fornecedoras de ticket 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.
- i) A EMPRESA fornecerá aos empregados ativos, uma Cesta Natalina, in natura, no mês de dezembro/2021. Esta Cesta Natalina, deverá ser retirada pelo empregado nas dependências da EMPRESA.

JORNADA

6ª. 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 60% (sessenta por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 40% (quarenta por cento) para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) 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.

7ª. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

A EMPRESA poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria supramencionada.

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: 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.

PARÁGRAFO 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.

8ª. 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 373/2011, 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.

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

9ª.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 ou compensadas conforme previsão das cláusulas 25ª Horas extras e 37ª 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: 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, 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 11ª Cláusula Horas Extras, quando estas não forem compensadas, conforme previsto na 12ª Cláusula Banco de Horas.

PARÁGRAFO QUINTO: A EMPRESA, sem prejuízo da remuneração das horas extras, pagará aos empregados em turnos ininterruptos adicional de 18% 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 Portaria MTPS nº 417/66, 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.

10ª. 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.

11ª. 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.

JORNADA DE TRABALHO

12ª. BANCO DE HORAS

NOTA PRIMEIRA – COMPENSAÇÃO DA JORNADA



A EMPRESA adotará o modelo de compensação de horas positivas e/ou negativas7 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. As horas trabalhadas em dias de folga e/ou feriados serão compulsoriamente pagas na folha de pagamento do mês subsequente.

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 antes do fim da jornada, greves de transportes, atrasos transportes fretados, faltas/atrasos injustificadas, problemas de infraestrutura (falta de combustível, energia elétrica, água e 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 72 h de antecedência.

NOTA QUINTA – O LIMITE DE HORAS EM BANCO

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



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 acréscimo previstos no acordo coletivo.

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.

FÉRIAS

Outras disposições sobre férias e licenças

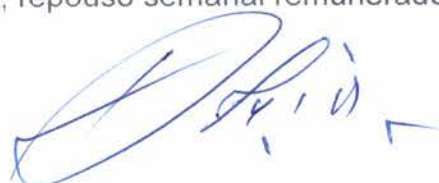
13ª.FÉRIAS

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.



14ª. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS

9

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.

15º ADIANTAMENTO EXTRA DO 13º SALÁRIO 2021

Em caráter excepcional, para os empregados com contrato ativo e com direito ao recebimento do 13º Salário referente ao exercício de 2021, mediante a aprovação do presente acordo coletivo de trabalho, a empresa propõe efetuar o adiantamento de até 70% (setenta por cento), do valor do 13º salário. O crédito da antecipação do 13º salário ocorrerá em 01 de novembro de 2021, conforme condições descritas abaixo:

PARÁGRADO PRIMEIRO: O valor do crédito do adiantamento do 13º Salário será exclusivamente de até 70% sobre o salário contratual do empregado. Para os empregados que já receberam o adiantamento de 50% ao longo de 2021, a empresa adiantará a diferença de 20% (vinte por cento) do valor do 13º Salário.

PARÁGRADO SEGUNDO: Caso o empregado opte em receber o adiantamento do 13º salário, ele deverá se manifestar através de abertura de chamado na central de gente (RH), no período de 04 a 13 de outubro de 2021.

PARÁGRADO TERCEIRO: Caso não haja manifestação do empregado, o 13º Salário será pago conforme prevê a legislação vigente.

PARÁGRADO QUARTO: Após a realização do adiantamento dos valores do 13º Salário, o saldo de 30% restante será processado em dezembro/2021, com os encargos, descontos, e médias de adicionais devidos, conforme prevê a legislação vigente.

PARÁGRADO QUINTO: Em caso de desligamento, eventual saldo de 13º Salário a maior recebido pelo empregado, será abatido das verbas rescisórias conforme já previsto na legislação vigente. Casos de descontos de pensão alimentícia –, serão processados no adiantamento do 13º Salário conforme já previsto na legislação vigente.

PARÁGRADO SEXTO: Esta cláusula, somente será praticada se houver a celebração do acordo coletivo 2021, até o dia 13/10/2021.

16ª. 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.



17ª.DISPONIBILIZAÇÃO DO AVISO DE FÉRIAS

10

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 SAUDE

18ª.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\$ 1.884,00 (um mil oitocentos e oitenta e quatro reais), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 3.850,00 (três mil oitocentos 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\$ 396,00 (trezentos e noventa e seis reais) por ano por beneficiário e nos termos da respectiva Instrução Interna.

NOTA TERCEIRA: Despesas com armação de óculos

A EMPRESA reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de R\$ 396,00 (trezentos e noventa e seis reais) 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\$ 240,00 (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\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), 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\$ 1.075,00 (um mil e setenta e cinco reais) 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;
- 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\$ 2.542,00 (dois mil quinhentos e quarenta e dois reais) por mês, por dependente.

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;
- 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

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\$ 1.884,00 (um mil oitocentos e oitenta e quatro reais), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 3.850,00 (três mil oitocentos 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 14 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 1.500,00;
- b) 12% (doze por cento) do salário-base do empregado que recebem entre 1.500,01 e R\$ 3.000,00; e
- c) 15% (quinze por cento) do salário-base do empregado que recebem acima de R\$ 3.000,01 por mês.

A tabela de descontos acima passará a vigorar a partir de 01 de Março de 2022, sendo que até 28/02/2022 será mantido o limite de 10% de desconto sobre salário base dos empregados, independente faixa salarial.

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

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.

NOTA VIGÉSIMA TERCEIRA: Não adesão ao Plano de Saúde

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 B – PLANO ALTERNATIVO



Será fornecido um plano alternativo ao plano "A" conforme as características abaixo.15
Sendo as opções (plano A ou B) excludentes.

PARÁGRAFO 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:

- a) 10% (dez por cento) do salário-base do empregado que recebe até 1.500,00;
- b) 12% (doze por cento) do salário-base do empregado que recebem entre 1.500,01 e R\$ 3.000,00; e
- c) 15% (quinze por cento) do salário-base do empregado que recebem acima de R\$ 3.000,01 por mês.

A tabela de descontos acima passará a vigorar a partir de 01 de março de 2022, sendo que até 28/02/2022 será mantido o limite de 10% de desconto sobre salário base dos empregados, independente faixa salarial.

- 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 1.500,00;
 - ii. 12% (doze por cento) do salário-base do empregado que recebem entre 1.500,01 e R\$ 3.000,00;
 - iii. 15% (quinze por cento) do salário-base do empregado que recebem acima de R\$ 3.000,01 por mês.

A tabela de descontos acima passará a vigorar a partir de 01 de março de 2022, sendo que até 28/02/2022 será mantido o limite de 10% de desconto sobre salário base dos empregados, independente faixa salarial.

- 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 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.

BENEFICIOS GERAIS

19ª. SEGURO DE VIDA

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; 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 – 6 (seis) salários do empregado; morte acidental do cônjuge – 6 (seis) salários do empregado;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A cobertura em caso de falecimento dos filhos de empregados de 14 (quatorze) até 21 (vinte e um) anos de idade: morte natural – 1,92 (um virgula noventa e dois)

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.

20ª. 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 anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 (quinze) dias.

21ª. 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).

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

22ª. 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.

23ª. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Através de solicitação feita pelo empregado para VALIA, e condicionado à emissão de parecer de médico da empresa, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário "auxílio-doença", a empresa providenciará o adiantamento dos respectivos valores, através dos cálculos realizados pela VALIA, e efetuará o pagamento do adiantamento do Auxílio Doença a partir da folha de pagamento do mês da emissão do citado parecer. Será observado o período de fechamento da referida folha, e as regras previstas no plano de Previdência Privada "Valia".

PARÁGRAFO ÚNICO - Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela empresa.



PROTEÇÃO À MATERNIDADE

24ª. 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 Capitulo II Inciso XIX da Constituição Federal, a empresa concederá a licença paternidade de 5 (cinco) dias conforme fixado em lei.

PARÁGRAFO QUARTO - 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\$ 1.000,00 (hum mil) reais mensais, no caso de atendimento a filho;
- b) Do 37º ao 84º mês de vida, o valor do reembolso será limitado a R\$484,00 (quatrocentos e oitenta e quatro reais) 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.

25ª.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.

26ª.TRANSFERÊNCIA PROVISÓRIA DA GESTANTE

Com base no artigo 392, § 4º, da CLT, à empregada gestante é assegurado o direito de transferência provisória de setor ou função, quando as condições de saúde exigirem, desde que haja prévia comprovação desta necessidade através de laudo médico emitido ou aprovado pelo médico do trabalho da empresa.



EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

27ª. REEMBOLSO EDUCACIONAL

A empresa reembolsará os seus empregados com as despesas incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, ensino médio e ensino superior em curso de graduação (a partir da autorização de funcionamento pelo Ministério de Educação), nos termos da Instrução para incentivo a formação profissional da EMPRESA.

28ª. DESENVOLVIMENTO E RECICLAGEM TECNOLÓGICA

A EMPRESA continuará implementando programas com vistas ao aperfeiçoamento 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.

29ª. PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

A empresa irá atender os 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 haja comprovação, e que seja solicitado com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas 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 7 (sete) dias corridos do início dos dias de exame.

30ª. REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

A empresa reembolsará as despesas incorridas por seus empregados em matrícula e mensalidades de cursos supletivos relacionados ao ensino fundamental e médio, mediante a devida comprovação, limitando-se o reembolso a ocorrência de uma repetência.

31ª. PROCESSO SELETIVO INTERNO

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

RELACIONAMENTO SINDICAL

32ª. 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 aos seus respectivos sindicatos.



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.

33ª.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.

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 profissionais eventuais pedidos de ressarcimentos/devoluções em face da discordância manifestada pelo empregado na hipótese de questionamento judicial ou extra judicial.

34ª.INFORMATIVOS E BOLETINS

A empresa encaminhará aos Sindicatos cópias dos Informativos de comunicação com os empregados, (EMPRESA@) e os Sindicatos encaminharão para a empresa cópias dos boletins divulgados para os empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa analisará os pedidos dos sindicatos 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.

35ª. RELAÇÃO DE PESSOAL

A EMPRESA, sempre que solicitado, fornecerá aos sindicatos, mensalmente, uma listagem com os nomes dos empregados representados pelo mesmo.

A cada semestre, a EMPRESA remeterá aos Sindicatos signatários listagem contendo empregados desligados e admitidos no período.

36ª. CLÁUSULAS SINDICAIS

A empresa se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a observar a prática atual no que diz respeito à liberação de dirigentes sindicais.

PARÁGRAFO ÚNICO: Sindicato poderá proceder a uma campanha de sindicalização dos empregados dentro das instalações da empresa, em local e condições previamente ajustadas com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

37ª. REUNIÕES DE ACOMPANHAMENTO

A empresa e o Sindicato signatário reunir-se-ão 8 (oito) vezes durante a vigência do presente acordo para avaliação de questões relativas ao acordo coletivo de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa envidará esforços para implantar o SESMT Compartilhado em seus diversos estabelecimentos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Às empresas contratadas para prestar serviços dentro das unidades operacionais da empresa serão fornecidas as informações sobre os eventuais agentes agressivos ensejadores de aposentadoria especial.

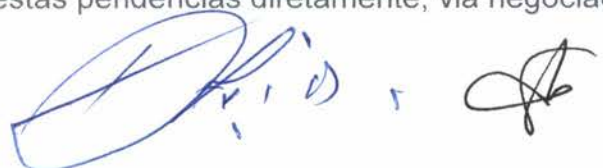
38ª. ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A empresa realizará bimestralmente, desde que solicitado por qualquer das partes, reuniões com os Sindicatos de Base para acompanhamento do Acordo Coletivo e de demais assuntos de interesse da categoria, sendo estabelecido como local, cidades que compõem as bases territoriais das entidades sindicais, com as respectivas confecções das atas.

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

39ª. RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes convencionam que, antes de procurar órgãos externos para resolução de conflitos, esgotarão todas as possibilidades de resolverem estas pendências diretamente, via negociação.



TRANSPORTE

40ª. 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 VT em dinheiro, através de depósito na conta corrente do empregado, também poderá ser realizado em situações nas quais o transporte público regular represente ameaça de contágio de doenças e/ou risco de saúde, conforme protocolos médicos municipais / estaduais ou federais e/ou em caso de epidemias/pandemias.

41ª. TRANSPORTE

A EMPRESA fornecerá transporte adequado e gratuito aos seus empregados, quando no cumprimento de suas funções o empregado for compelido a iniciar ou findar sua jornada de trabalho fora de sua base de lotação ou em locais onde o serviço público de transporte coletivo é deficitário. O fornecimento de transporte de que trata a presente clausula atende a conveniência de todas as partes, não ensejando em qualquer hipótese o pagamento de horas "in itinere".

SAUDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

42. 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.



43ª. 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.

44ª 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.

45ª. 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

46ª. DIREITO DE RECUSA

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

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

47ª. PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

A EMPRESA preencherá o Perfil Profissiográfico Previdenciário 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

48ª. COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS

A empresa poderá compensar os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais, mediante a prorrogação de jornada de trabalho em dias antecedentes ou subsequentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

49ª. 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, as 4 (quatro) primeiras horas eventualmente trabalhadas no sábado, quando não houver regime de compensação de segunda a sexta-feira.

50ª. 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.

- 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.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A empresa se compromete num prazo de até após 60 (dias) após a assinatura do presente instrumento, a divulgar o modo que se dará a formalização para que o empregado possa aderir ao **TELETRABALHO**.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Tendo em vista necessidade da Empresa, de dar continuidade a medidas efetivas no enfrentamento diante da situação de pandemia do Coronavírus – COVID 19, fica autorizado a partir da assinatura do presente Acordo Coletivo, a prática do **TELETRABALHO**, exclusivamente pelo período de 60 (sessenta) dias, conforme o **PARÁGRAFO DECIMO**, para que o empregado possa manifestar formalmente o seu interesse ou não pela adesão ao modelo previsto na presente cláusula.

51ª.DANOS MATERIAIS

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

52ª.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.

53ª.AUTOAPLICABILIDADE

Todas as cláusulas constantes do acordo são autoaplicáveis.



Fica acordado entre as partes que a vigência deste acordo coletivo será de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2022.

55ª. DISPOSIÇÕES FINAIS

As partes se obrigam a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo.

A Entidade Sindical e a empresa, em caso de violação de qualquer dos dispositivos do presente Acordo Coletivo, sujeitar-se-ão à multa, no valor inicial de R\$ 100,00 (cem reais).

Belo Horizonte, 08 de outubro de 2021.


VLI MULTIMODAL S/A

Sirley Angelo Soares
Especialista em 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

