

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ000144/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/01/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071047/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.200350/2025-29
DATA DO PROTOCOLO: 03/12/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND.DOS PROF.E TRAB. EM ATIVIDADES DE DEF. DO MEIO AMB.RJ., CNPJ n. 03.259.401/0001-59, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO SILVEIRA MONTEIRO;

E

CTA - ENGENHARIA AMBIENTAL LTDA, CNPJ n. 03.826.691/0001-75, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ELIEZER GONCALVES BASTOS;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAIS E TRABALHADORES EM ATIVIDADES DE DEFESA DO MEIO AMBIENTE**, com abrangência territorial em Angra dos Reis/RJ, Aperibé/RJ, Araruama/RJ, Areal/RJ, Armação dos Búzios/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Barra do Pirai/RJ, Barra Mansa/RJ, Belford Roxo/RJ, Bom Jardim/RJ, Bom Jesus do Itabapoana/RJ, Cabo Frio/RJ, Cachoeiras de Macacu/RJ, Cambuci/RJ, Campos dos Goytacazes/RJ, Cantagalo/RJ, Carapebus/RJ, Cardoso Moreira/RJ, Carmo/RJ, Casimiro de Abreu/RJ, Comendador Levy Gasparian/RJ, Conceição de Macabu/RJ, Cordeiro/RJ, Duas Barras/RJ, Duque de Caxias/RJ, Engenheiro Paulo de Frontin/RJ, Guapimirim/RJ, Iguaba Grande/RJ, Itaboraí/RJ, Itaguaí/RJ, Itaíva/RJ, Itaocara/RJ, Itaperuna/RJ, Itatiaia/RJ, Japeri/RJ, Laje do Muriaé/RJ, Macaé/RJ, Macuco/RJ, Magé/RJ, Mangaratiba/RJ, Maricá/RJ, Mendes/RJ, Mesquita/RJ, Miguel Pereira/RJ, Miracema/RJ, Natividade/RJ, Nilópolis/RJ, Niterói/RJ, Nova Friburgo/RJ, Nova Iguaçu/RJ, Paracambi/RJ, Paraíba do Sul/RJ, Paraty/RJ, Paty do Alferes/RJ, Petrópolis/RJ, Pinheiral/RJ, Pirai/RJ, Porciúncula/RJ, Porto Real/RJ, Quatis/RJ, Queimados/RJ, Quissamã/RJ, Resende/RJ, Rio Bonito/RJ, Rio Claro/RJ, Rio das Flores/RJ, Rio das Ostras/RJ, Rio de Janeiro/RJ, Santa Maria Madalena/RJ, Santo Antônio de Pádua/RJ, São Fidélis/RJ, São Francisco de Itabapoana/RJ, São Gonçalo/RJ, São João da Barra/RJ, São João de Meriti/RJ, São José de Ubá/RJ, São José do Vale do Rio Preto/RJ, São Pedro da Aldeia/RJ, São Sebastião do Alto/RJ, Sapucaia/RJ, Saquarema/RJ, Seropédica/RJ, Silva Jardim/RJ, Sumidouro/RJ, Tanguá/RJ, Teresópolis/RJ, Trajano de Moraes/RJ, Três Rios/RJ, Valença/RJ, Varre-Sai/RJ, Vassouras/RJ e Volta Redonda/RJ.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os salários dos empregados da empresa serão corrigidos em 01 de outubro de 2024, com reajuste de 4,5%, (quatro vírgula cinco) por registrados, aos demais, serão reajustados de forma proporcional aos meses efetivamente trabalhados.

Parágrafo 1º - As verbas rescisórias decorrentes de eventuais rescisões contratuais deverão ser pagas calculadas sobre o salário já reajustado, de acordo com a proporcionalidade constante do caput desta cláusula.

Aos empregados que percebem salários fixos, cujas funções determinem tarefas pertinentes as qualificações, tais como:

Cargos	
a) Aos empregados que recebem salários fixos, cujas funções determinem tarefas pertinentes com menor grau de qualificação, tais como:	
Coletor	R\$ 1.412,00
Reciclador	R\$ 1.412,00
Separador de material reciclável	R\$ 1.412,00
Aux. de Serviços Gerais	R\$ 1.412,00
b) Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas com grau de qualificação em nível médio:	
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.699,57
Motorista	R\$ 1.820,98
c) Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas com grau de qualificação em nível técnico:	
Técnico de Materiais	R\$ 1.820,99
Técnico de Planejamento	R\$ 1.820,99
Técnico de Qualidade	R\$ 1.820,99
Técnico de Documentações Técnicas	R\$ 1.820,99
Técnico Contábil	R\$ 2.181,44
Técnico Financeiro	R\$ 2.181,44
Técnico de Medições	R\$ 2.181,44
Técnico Laboratório	R\$ 2.181,44
Técnico Administrativo	R\$ 2.181,44
Técnico Compras	R\$ 2.181,44
Técnico Ambiental	R\$ 2.181,44
Técnico de Controle Ambiental	R\$ 2.181,44
Técnico de Segurança do Trabalho	R\$ 2.697,48
Técnico Operacional	R\$ 2.181,44
Técnico de Manutenção	R\$ 2.181,44
Técnico de Recursos Humanos	R\$ 2.181,44
Técnico Agropecuário	R\$ 2.181,44
Técnico em Higiene Ocupacional	R\$ 2.181,44
Técnico de Civil / Edificações	R\$ 2.181,44

Guarda Florestal	R\$ 2.181,44
------------------	--------------

d) Aos empregados que percebem salário fixo, cujas funções determinem tarefas pertinentes com maior grau de qualificação em nível superior:

Administrador	R\$ 3.434,16
Supervisor Administrativo	R\$ 3.434,16
Analista de Sistemas	R\$ 3.434,16
Analista de Sócio Economia	R\$ 3.434,16
Tecnólogo Ambiental	R\$ 3.434,16
Tecnólogo Industrial	R\$ 3.434,16
Tecnólogo em saneamento Ambiental	R\$ 3.434,16
Analista Ambiental	R\$ 3.434,16
Analista Segurança do Trabalho	R\$ 3.434,16
Arqueólogo	R\$ 3.434,16
Arquiteto	R\$ 3.434,16
Ergonomista	R\$ 3.434,16
Urbanista	R\$ 3.434,16
Geofísico	R\$ 3.434,16
Paisagista	R\$ 3.434,16
Geógrafo	R\$ 3.434,16
Biólogo	R\$ 3.434,16
Geólogo	R\$ 6.434,13
Ecologista	R\$ 3.434,16
Meteorologista	R\$ 3.434,16
Oceanógrafo	R\$ 3.434,16
Químico	R\$ 6.434,13
Veterinário	R\$ 3.434,16
Zootécnico	R\$ 3.434,16
Medico do Trabalho (8h)	R\$ 10.366,23
Engenheiros	R\$ 11.369,54
Fiscal administrativo	R\$ 11.369,54
Fiscal de Campo	R\$ 11.369,54
Planejador de Base de Carregamento	R\$ 11.369,54
Gestor de Desempenho de Contrato	R\$ 11.369,54
Gerente de Aspectos de SMS	R\$ 11.704,00
Analista Contábil	R\$ 3.434,16
Analista Contratual	R\$ 3.434,16
Analista Administrativo	R\$ 3.434,16
Comunicador Social	R\$ 3.434,16
Consultor de SAP	R\$ 3.434,16
Consultor Jurídico	R\$ 3.434,16
Inspetor	R\$ 3.434,16
Supervisor de Controle documental	R\$ 3.434,16
Coordenador de operações	R\$ 4.598,00
Coordenador de Planejamento	R\$ 5.483,12

Os empregados contratados por tempo parcial receberão o piso que lhes corresponder de forma proporcional ao número de horas trabalhadas.

Para os engenheiros que possuem sua categoria diferenciada, o seu devido piso está baseado na legislação vigente no valor de R\$10.302,00, cabendo a este ACT facultar os devidos reajustes anuais.

Cabe informar que o STF entendeu que o art. 5º da Lei 4.950-A/1966 não era compatível com a Constituição, mas considerou a eficácia desta referência salarial (8,5 salários-mínimos) até 23/02/2022. E, nesta data, congelou a base de cálculo para desvincular do salário-mínimo. Com isso, até a citada data, o art. 5º da lei 4.950-A/1966 deve ser observado e, após, o valor fixado pelo STF deve ser respeitado para os profissionais da engenharia.

Para a data base do acordo, outubro 2023/2024, o reajuste aplicado foi de 5,61%, e para este novo período de data Base, outubro 2024/2025, o reajuste será de 4,5%, seguindo as mesmas regras previstas na Cláusula Terceira deste ACT.

Neste ACT consta o piso de todas as nossas categorias do quadro de empregados, incluindo ENGENHEIROS, e que sua data base de correção salarial é outubro de cada ano.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - OUTRAS NORMAS A SALARIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

As empresas fornecerão aos seus trabalhadores comprovantes de pagamento, indicando discriminadamente a natureza dos valores das diferentes importâncias pagas, inclusive a demonstração do valor devido a título de contribuição do FGTS, bem como, os descontos efetuados para:

- a) Previdência Social;
- b) Imposto de Renda;
- c) Parcela do vale-transporte a cargo do trabalhador;
- d) Parcela do fornecimento da refeição a cargo do trabalhador;
- e) Contribuições assistenciais, contribuições laborais a favor do SIMA.

Fica a critério da empresa que pagar o salário mensalmente conceder aos seus empregados adiantamento quinzenal no valor de 40% (quarenta por cento) do salário mensal, a ser pago até o dia 20 (vinte) de cada mês.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras, quando feitas por necessidade dos serviços e com a concordância do trabalhador, serão remuneradas da seguinte forma:

a) Nos dias de jornada de 9 (nove) horas (letra “a” da Cláusula Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas), o trabalho extraordinário estará limitado a 1(uma) hora extra diária, com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, salvo nos casos de necessidade de execução de serviços inadiáveis, nos quais a jornada de trabalho poderá ser prorrogada por mais 2 (duas) horas, conforme art. 61 da CLT, com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da horanormal, perfazendo um total diário de 12 (doze) horas de trabalho, aí incluídas 8 (oito) horas normais, 1 (uma) hora de compensação e 3 (três) horas extras;

4

b) Nos dias de jornada de 8 (oito) horas (letra “b” da Cláusula Jornada de Trabalho, Duração, Distribuição, Controle, Faltas), o trabalho extraordinário estará limitado a 2 (duas) horas extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, nos quais a jornada de trabalho poderá ser prorrogada por mais 2 (duas) horas, com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, perfazendo um total diário de 12 (doze) horas de trabalho, aí incluídas 8 (oito) horas em jornada normal e 4 (quatro) horas extras;

Na escala de 12 x 36 horas não serão admitidas horas extras;

Na escala de 04 x 04 dias não serão admitidas horas extras;

Na escala de 07 x 07 dias não serão admitidas horas extras;

Nos sábados, o trabalho extraordinário estará limitado a 8(oito) horas extras, com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o valor da hora normal;

Nos domingos e feriados, o trabalho extraordinário, desde que devidamente autorizado pela D.R.T e informado antecipadamente ao SIMA, estará limitado a 8 (oito) horas extras, com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado;

As horas extras efetivamente trabalhadas não poderão ser pagas a título de prêmio ou abono; Excepcionalmente, se a prorrogação exceder os limites estabelecidos nesta cláusula, às horas extras adicionais serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal;

Não são abrangidos pelo regime previsto neste artigo:

(i) Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no regime de empregados;

(ii) Os gerentes e os cargos de confiança, os colaboradores que exercem cargos de gestão, equiparados aos diretores e chefes de departamento ou filial, conforme artigo 62 da CLT.

Alínea a: Para caracterização do cargo de confiança é necessário que a remuneração seja superior a recebida pelos seus subordinados.

Alínea b: A não submissão dos referidos cargos ao regime de horas extras é facultada a empresa.

(iii) Os empregados de regime de tele trabalho (Home Office).

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Considera insalubridade a exposição a agentes físicos, químicos e/ou biológicos, considerando os limites de tolerâncias estabelecidos pelas legislações e as proteções fornecidas pela empresa, em conformidade com a NR 15;

No exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo da região, equivalente a:

- a) 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;
- b) 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio, e
- c) 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

No caso de incidência de mais de um fator de insalubridade, será apenas considerado o de grau mais elevado, para efeito de acréscimo salarial, sendo vedada a percepção cumulativa.

A eliminação ou neutralização da insalubridade determinará a cessação do pagamento do adicional respectivo.

A eliminação ou neutralização da insalubridade deverá ocorrer:

- a) Com a adoção de medidas de ordem geral que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;
- b) Com a utilização de equipamento de proteção individual.
- c) Caso ocorra eliminação ou neutralização da insalubridade, o adicional que vinha sendo pago anteriormente, deverá ser incorporado ao salário para todos os fins legais.

O grau de insalubridade será determinado pela NR 15, excluindo qualquer flexibilização em contrato de trabalho.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

São consideradas atividades e operações perigosas as que dizem respeito às atividades e operações com:

- a) explosivos, b) inflamáveis líquidos, c) inflamáveis gasosos, d) radiação ionizante, e) substância radioativa
- f) animais peçonhentos, cobras e afins e as contidas na Norma Regulamentadora-NR n.º 16;

O exercício de trabalho em condições de periculosidade assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros da empresa

Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, diariamente e de forma quinzenal ou mensal, o ticket ao empregado, inclusive durante as férias, no valor de R\$ 32,00 (trinta e dois reais), referentes a cada dia útil do mês a todos os funcionários.

Ficam também isentas do pagamento dos valores citados a empresa que optar pelo fornecimento in natura, desde que cumprida uma das condições a seguir:

- a) As empresas que possuam lanchonete e que já pratiquem normalmente o fornecimento da alimentação;
- b) As que estejam equipadas com refeitório, comprometendo-se a manter a qualidade da alimentação e higienização do local;

As empresas não equipadas com lanchonete ou refeitório poderão optar por firmar convênios com lanchonetes ou restaurantes próximos ao local de trabalho, comprometendo-se, da mesma forma, com o atendimento da finalidade do benefício.

O benefício estabelecido nesta cláusula deverá ser quitado sob a forma de listagem, contendo a assinatura dos empregados, indicando a forma pela qual foi concedido. O cumprimento ocorrerá obrigatoriamente até a penúltima hora da jornada de trabalho do sábado correspondente.

Parágrafo 1º: Só farão jus ao recebimento da bonificação na forma ticket de férias os trabalhadores associados ao sindicato.

Fica acordado que se trata de benefício de natureza social, não se revestindo de natureza salarial e, portanto, não integrando as remunerações dos trabalhadores para nenhum fim.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE

O pagamento relativo ao vale transporte devido ao empregado será concedido através de crédito vale transporte eletrônico ou através de crédito em conta corrente mantida pelo funcionário. Não será em qualquer hipótese incorporado aos salários dos empregados não tendo natureza salarial, o valor a ser descontado do empregado será de 6,00% (seis por cento).

Parágrafo Único. Eventuais diferenças relativas, ao vale transporte devido ao empregado poderão ser compensados em dinheiro na hipótese prevista nesta cláusula.

I - A Empresa lançará em holerite a verba sob o título "Indenização de Transporte" e que como tal terá caráter meramente ressarcitório, não tendo natureza salarial, nem incorporando-se a sua remuneração para qualquer efeito, e, portanto, não se constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO SAÚDE

O Plano de assistência médica poderá ser estendido aos dependentes do empregado, e também por opção escrita do empregado. Consideram-se como dependentes dos empregados todos aqueles que estejam relacionados como tal na Lei Orgânica da Previdência Social.

Parágrafo 1º– O custeio do plano de saúde dos dependentes será de 100% (cem por cento) responsabilidade do empregado.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de morte do trabalhador (a), em virtude de acidente de trabalho nas dependências da empresa ou no seu trajeto, a empresa se obrigará a

rcar com o ônus decorrente do enterro e demais despesas pertinentes ao mesmo, pagável à funerária contratada pela empresa, na hipótese de não haver cobertura suficiente pelo Seguro de Vida.

Em caso de omissão da empresa quanto às providências de sepultamento, ficará ela obrigada a reembolsar à família as despesas comprovadamente realizadas.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas farão em favor de seus empregados e tendo como beneficiários aqueles, legalmente identificados junto a Previdência Social, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

a) A partir R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de morte do empregado (a) por qualquer causa, independentemente do local ocorrido;

b) A partir R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de invalidez permanente, (total ou parcial) do empregado (a), causada por acidente, independente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

c) A partir R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), em caso de invalidez total e permanente, por doença adquirida no exercício profissional, na forma dos regulamentos da SUSEP;

d) A partir R\$ 3.000,00(três mil reais) para as despesas de funeral em caso de morte do empregado;

e) As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo;

f) O não cumprimento aos dispositivos da presente cláusula, principalmente na falta do seguro para seus empregados, implicará em responsabilidade do empregador para com o pagamento das coberturas.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESLIGAMENTOS/ DEMISSÃO

Fica estabelecido que trabalhadores que estão empregados há mais de um ano, terão direito a homologação da rescisão de seus contratos de trabalho, a homologação será realizada de acordo com a nova redação do artigo nº477 da CLT.

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, com ou sem justa causa, por parte da EMPRESA, a comunicação de dispensa obedecerá aos seguintes critérios:

Será comunicado pela empresa, e mediante contra recibo se o aviso prévio será trabalhado, ou indenizado. Constará do aviso de despedida informação a respeito da data, hora e local para o recebimento das verbas rescisórias.

As entidades representativas das categorias profissionais, de acordo com o artigo 477, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT têm como atribuição a prestação de assistência aos trabalhadores por ocasião das rescisões dos contratos de trabalho, superiores há um ano, podendo, a seu critério, utilizar-se de ressalvas na hipótese de divergências quanto à interpretação de dispositivos legais e normas coletivas solução das divergências.

Não comparecendo o trabalhador no dia e hora anotada em sua comunicação de dispensa para a homologação da rescisão de seu contrato de trabalho, na sede do SIMA, a entidade expedirá declaração assinada por seu representante e preposto da empresa, atestando o comparecimento da mesma e a

ausência do trabalhador no dia e hora aprazados, para fins de garantia de isenção de multas e outros encargos previstos em lei. Do mesmo modo, será fornecida declaração ao trabalhador no caso de ausência da empresa, para fins de exercício de seus direitos.

A empresa deverá apresentar, no ato da homologação, comprovante do depósito da multa compensatória de 40% (quarenta por cento) + 10% (dez por cento) do FGTS, conforme legislação vigente, além dos demais documentos necessários.

No caso de homologações em filiais fora da capital ou do Estado do Rio de Janeiro, a empresa se compromete em enviar a rescisão do trabalhador com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, para a sua conferência.

Uma vez conferida, toda documentação seguirá assinada para efetivação do ato de dispensa, sem a qual perderá efeito.

Caso a empresa tenha a necessidade de proceder a homologação na forma tradicional, deverá reembolsar o SIMA pelas custas da viagem, incluindo passagem, que pode ser aérea ou rodoviária, mais refeições e estadias, devendo ainda concentrar todas numa única data.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

Durante o prazo do aviso prévio não poderão ser alteradas as condições de trabalho por qualquer das partes, unilateralmente, em prejuízo da outra, sob a pena automática de rescisão do contrato de trabalho, com as devidas cominações previstas em Lei.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATAÇÕES DE TRABALHADORES DE EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Trabalho temporário conforme a lei 13.429/17, é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender:

1. a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente; ou,

1. à demanda complementar de serviços (antes: ou para acréscimo extraordinário de serviços), sendo esta demanda, a oriunda de fatores imprevisíveis, ou, quando decorrente de fatos previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de 180 dias, consecutivos ou não. É admitida a prorrogação por até 90 dias, consecutivos ou não, além do prazo supracitado, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram.

A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas, referentes ao período em que ocorrer o contrato temporário e pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e fiscal.

É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATAÇÕES DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Na escolha da empresa terceirizada, essa deverá fornecer condições de atendimento ambulatorial (ou plano de saúde), alimentação, seguro de vida em grupo, transporte, capacitação e qualidade de equipamento.

Assim como pagamento das demais verbas trabalhistas, estando sujeito a responsabilização solidária.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO E SOB O REGIME DE TEMPO PARCIAL

Fica facultada a todas as empresas abrangidas pelo presente Acordo Coletivo a criação de Contrato de Trabalho por Prazo Determinado ou Contrato de Trabalho sob o Regime a Tempo Parcial.

Para a modalidade de Contratação sob Regime de Tempo Parcial a jornada de trabalho será de 26 horas semanais, com até 6 horas extras, ou de 30 horas semanais sem horas extras.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA

As empresas ficam proibidas de formalizar contratos de experiência com prazo superior a 90 (noventa) dias, com trabalhadores que comprovem em carteira de trabalho já terem exercido, em qualquer época, a mesma função em outra empresa por período igual ou superior a 1(um) ano.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATOS DE TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Considera teletrabalho a prestação de serviço preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

A empresa deverá arcar com os gastos referentes a aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

O empregado ficará comprometido por zelar e não danificar os equipamentos de trabalho, softwares e hardwares cedidos pelo empregador.

Na hipótese de eventuais interrupções do trabalho, ocasionados por problemas técnicos com equipamentos, dados utilizados, ou casos de força maior enfrentados pelo empregado, fica o empregador obrigado a providenciar apoio técnico.

O empregado terá como sua obrigação notificar o empregador no caso de necessidade de manutenção ou conserto nos equipamentos instalados em sua residência e será vedado ao empregado a tentativa de conserto da avaria.

A responsabilidade pelos custos de manutenção, reparos, trocas dos equipamentos de trabalho será de responsabilidade exclusiva do empregador.

Quanto ao uso dos equipamentos de informática e telefonia pertencentes ao empregador para o desenvolvimento do trabalho domiciliar do empregado, será vedada a utilização para fins ilegais, para fins próprios ou ainda cessão a terceiros.

Será realizado inventário de todo e qualquer material e/ou equipamento de propriedade do empregador entregue em confiança ao empregado para desenvolvimento de seu trabalho domiciliar, em horário comercial, ou seja, dentro do horário de trabalho do empregado.

O empregado não poderá colocar em risco o sigilo ou a segurança das informações do seu empregador, devido ao trabalho à distância. O descuido por negligência, ou por ato voluntário doloso que permita acesso a terceiros aos dados será considerado falta grave, ficando sujeito o empregado às sanções trabalhistas máximas e sanções de natureza civil ou penal.

Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

O horário de trabalho do empregado na modalidade tele trabalho (Home Office) não será objeto de controle de fiscalização por parte do empregador, visto que, ambas as partes observam ser o domicílio do empregado indevassável.

O empregado tem a obrigação de interromper o seu trabalho, para repousar e alimentar-se durante a jornada.

O empregado deverá preservar, espontaneamente, intervalo de no mínimo onze horas de repouso entre o início de um expediente de trabalho e outro.

Fica vedada a prática de estender o horário de trabalho domiciliar e estabelecido o não pagamento de horas extras de trabalho domiciliar.

O teletrabalho reduzirá a concessão do benefício do Vale Transporte, salvo se o trabalhador tiver que ir a campo, se houver reajustes de passagens e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá quando for o caso, proceder ao respectivo complemento.

O empregado receberá a importância equivalente aos valores do auxílio alimentação para sua alimentação.

Fica assegurado ao empregado de teletrabalho todos os direitos trabalhistas previsto na CLT e os direitos previdenciários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO INTERMITENTE

O empregado contratado por tempo intermitente terá em sua CTPS anotada.

Apenas o tempo de efetivo de trabalho deverá ser pago, não podendo o valor mensal ser inferior à metade do salário mínimo da categoria.

O compute das férias se dará após 12 (doze) meses da admissão, sendo assegurado o 1/3 constitucional no prazo legal, com direito a 30 dias de férias. O gozo das férias poderá dar se 3 vezes, sendo assegurado pelo menos uma parcela de 15 (quinze) dias, e os outros 5 (cinco) dias.

A aquisição do décimo terceiro salário se dá mês a mês, 1/12 avos do valor total, após o 15º dia do mês, após a admissão, independentemente de quantas horas foram efetivamente trabalhadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO AUTÔNOMO

O colaborador que laborar com exclusividade, de forma contínua por 30 (trinta) dias, por mais de 4 horas diárias para a empresa é considerado empregado e acarreta anotação na CTPS. Tendo todos os seus direitos garantidos por essa norma e pela CLT, pois se trata de relação de emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATAÇÃO DE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA FÍSICA HABILITADO OU REABILITADO

Considerando que a atividade da empresa necessita de pessoas em sua plenitude física e mental, o cumprimento do art. 93 da Lei no 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, com relação a admissão de pessoa portadora de deficiência física habilitada ou reabilitada, tomará como parâmetro, O DIMENSIONAMENTO RELATIVO AO PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO,

ressalvado o comparecimento de profissionais que porte Certificado Individual de Reabilitação ou Habilitação expedido pelo INSS, que indique expressamente que está capacitado profissionalmente para exercer a função.

DA APRENDIZAGEM : Considerando que para a atuação de aprendiz, o atendimento a porcentagem exigida na cota de aprendizagem deverá ser feita através do dimensionamento do setor administrativo. Ficando excluídos da base de cálculo os profissionais de áreas industriais de risco e áreas insalubres e/ou periculosa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OUTROS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO

Aos trabalhadores que encontrem alojados em obra na data da dispensa, será garantida a manutenção do mesmo neste local e a concessão de refeição, até o recebimento das verbas rescisórias, ocasião em que deverá abandonar o local de trabalho. No caso do pagamento das verbas rescisórias por meio de cheque, a garantia de permanência no alojamento será até o dia útil seguinte ao da entrega do cheque ao empregado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTES

Não será permitida a empregada gestante e mulheres que estão amamentando trabalharem em ambiente insalubre, em nenhuma hipótese.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Garante o emprego do alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 30 dias após a baixa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

Garante-se o emprego, durante os 12 meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria por tempo de serviço, desde que trabalhe na empresa há pelo menos cinco anos. Devendo o empregado comunicar a empresa para garantir a estabilidade. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DURAÇÃO E HORÁRIO

A jornada de trabalho normal é de 8 (oito) horas diárias e 44(quarenta e quatro) horas semanais, conforme estabelece a Constituição Federal, será cumprida de 2ª a 6ª feira, mediante a compensação das 4 horas normais de trabalho do sábado, distribuindo 1 (uma) hora por dia, a saber:

1. 4 (quatro) dias com 8 (oito) horas normais e 1 (uma) hora de compensação totalizando 09(nove) horas normais de trabalho;
1. 1 (um) dia com 08 (oito) horas normais de trabalho.

Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 9 (nove) horas e 8 (oito) horas, mencionados na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, o seguinte horário:

de segunda-feira a quinta-feira - 09 (nove) horas;

sexta-feira 08 (oito) horas.

As horas trabalhadas a título de compensação da jornada semanal definida nesta cláusula, não são consideradas horas extras, não sendo devido qualquer adicional.

Os empregados que tiverem a jornada de trabalho de 44(quarenta e quatro horas) semanais tem direito à um intervalo intrajornada de 30 minutos a uma hora, de acordo com a necessidade e possibilidade do empregado e da empresa, a serem negociados, podendo ser adiantado o período no fim da jornada.

Fica permitida a escala de trabalho de 12 x 36 horas (doze horas trabalhadas e trinta e seis horas de descanso), devendo os intervalos intrajornada necessariamente serem gozados necessariamente de uma hora.

Fica permitida a escala de trabalho de 4 x 4 dias (quatro dias trabalhados e quatro dias de descanso), devendo os intervalos intrajornada necessariamente serem gozados necessariamente de uma hora.

Fica permitida a escala de trabalho de 7 x 7 dias (sete dias trabalhados e sete dias de descanso), devendo os intervalos intrajornada necessariamente serem gozados necessariamente de uma hora.

Fica permitida a escala de trabalho 6x1 onde a carga horária é de 07:30 hs (sete horas e trinta minutos) diárias, se de segunda a sábado, e 06:00 hs (seis horas) quando trabalhado aos domingos, ambos com 1(uma) hora para intervalo de refeição fora da jornada de trabalho, com 06 (seis) dias de trabalho consecutivos e 1 (um) dia de folga. Uma folga do mês deverá coincidir com o Domingo, de forma a atender ao previsto na legislação vigente.

O regime de serviço e trabalho emergencial de Parada de Manutenção, será de trabalho ininterrupto com o pagamento de horas extras ao que exceder o horário normal, o percentual de 50% durante a semana, 70% sábado e 100% domingo e feriado.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

Nas jornadas de trabalho de 44(quarenta e quatro horas) semanais poderá fazer hora extra, limitada há duas horas diária, devendo ser pagas ou compensadas no banco de horas.

Nas jornadas de trabalho de 12 x 36 não se admite a realização de horas extras. Ainda assim, se tiver laborado além das 12 horas, deverá ser paga em dinheiro com a hora extra em 50% durante a semana, 70% aos sábados e 100% aos domingos e feriados.

Nas jornadas de trabalho de 04 x 04 dias, não se admite a realização de horas extras. A folga referente a essa modalidade de contrato deverá ser gozado de imediato ao fim dos dias trabalhados.

Nas jornadas de trabalho de 07 x 07 dias, não se admite a realização de horas extras. A folga referente a essa modalidade de contrato deverá ser gozado de imediato ao fim dos dias trabalhados.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Fica instituído para os trabalhadores representados pelo SIMA, o regime de compensação de horas extraordinárias de trabalho, denominado Banco de Horas, na forma que dispõem os parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com a redação dada pelo artigo 6º da Lei Federal nº 9.601/98 e que constitui parte integrante deste ACT, sob forma de anexo;

O regime de Banco de Horas poderá ser aplicado, tanto para antecipação de horas de trabalho, com liberação posterior, quanto para liberação de horas com reposição posterior, gerando, assim, créditos e débitos de horas para os empregados das empresas;

O presente regime de Banco de Horas não é aplicável para os empregados sujeitos a escalas de revezamento e turnos ininterruptos de trabalho;

Em quaisquer das situações referidas no inciso I, fica estabelecido que:

a) O regime de Banco de Horas será aplicado para prorrogação ou redução das jornadas de trabalho, de trabalho de 2ª a 6ª feira, não podendo ultrapassar o limite máximo de 10 (dez) horas diárias de trabalho, exceto em situações EXCEPCIONAIS;

b) Todas as horas eventualmente trabalhadas além dos limites previstos na lei e neste ACT serão consideradas como extraordinárias

Nos cálculos de compensação, cada hora extra trabalhada em prorrogação da jornada de trabalho será computada da seguinte forma:

1. A hora extra trabalhada no período sujeito ao adicional de 50% corresponderá, para fins de Banco de Horas a 1,5 (uma unidade e meia) da hora normal;
2. A hora extra trabalhada no período sujeito ao adicional de 70% corresponderá a 1,7 (uma unidade e sete décimos) da hora normal e a hora extra trabalhada no período sujeito ao acréscimo de 100% corresponderá a 2 (duas) horas normais.

A compensação ou acerto das horas creditadas ou debitadas no Banco de Horas dos empregados deverá ocorrer no período de seis meses a um ano.

Caso o contrato de trabalho seja rescindido sem compensação desse banco de horas, o residual será pago como hora extra imediatamente.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação ou acerto integral das horas trabalhadas, será feito o acerto de contas nas verbas rescisórias, ficando certo que, havendo crédito a favor do trabalhador, este fará jus ao pagamento das horas devidas;

No caso de trabalhador alojado, a empresa se obriga a garantir ao mesmo, no período de liberação do trabalho, a permanência no alojamento com fornecimento obrigatório do café da manhã e refeição, nas mesmas condições oferecidas pela empresa em dia de jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS

Quando da ocorrência de feriados em terças e quintas-feiras as empresas poderão, a seu critério, liberar os seus trabalhadores nas segundas e sextas-feiras respectivamente, compensando as horas correspondentes aos dias liberados.

Para aplicação do disposto nesta cláusula, as empresas se comprometem a divulgar a compensação de forma que todos os empregados tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência e informar o SIMA no prazo mínimo de 15 (quinze) dias da ocorrência da compensação.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA

A jornada de trabalho será controlada por folha, livro ou cartão de ponto, ou ainda por outras formas de registros mecânicos ou eletrônicos, sendo dispensada a sua marcação no intervalo para refeição, conforme determina o artigo 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Para os estabelecimentos com mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Os empregados de Empresas, sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento, cumprirão o regime de trabalho em vigor, conforme critério estabelecido na Escala de Revezamento. O regime de que trata esta cláusula será operacionalizado com 5 (cinco) turmas trabalhando em revezamento de turnos, conforme escala com 6 (seis) dias de atividades e 4 (quatro) dias de descanso, sem prejuízo do repouso semanal remunerado já incluído.

Fica ajustado que, pela natureza da atividade da Empresa, o regime ininterrupto adotado de jornada de 06 (seis) horas, será prorrogado por mais duas horas diárias, conforme escala;

Face ao caráter especial do regime ininterrupto de trabalho, mediante escala de revezamento, fica acordado que será assegurado aos empregados envolvidos, o intervalo necessário para refeição e descanso.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADAS ESPECIAIS

Desde que previamente comunicado e apresentado documento hábil pelo empregado, a empresa abonará as horas ausentes ao serviço para a realização de exames vestibular, conforme art. 473, inciso VII, da CLT.

Sobreaviso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SOBREAVISO

É considerado em sobreaviso o empregado que após o horário de trabalho tenha permanecido em sua residência aguardando o chamado para o serviço, por meios telemáticos como e-mail, celular, mensagens, Skype, whatsapp.

A remuneração das horas de sobreaviso é 1/3 da hora de trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

HORÁRIO DE ALMOÇO: A EMPRESA cumprirá a legislação vigente concedendo de 30 (trinta) minutos a 1:00(uma hora) de intervalo para almoço aos empregados que não laborarem em escala de turnos ininterruptos/revezamento da jornada de trabalho, ficando, portanto, autorizada a compensação dos sábados não trabalhados.

AUSÊNCIA REMUNERADA: Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado para levar o filho menor ou dependente previdenciário de até 16 (dezesseis) anos de idade ao médico, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

Assegura-se o direito ao empregado e responsável legal a acompanhar filho menor, em internação, em rede hospitalar, sem prejuízo à remuneração, mediante comprovação no prazo de 48 horas a partir da alta hospitalar.

DESCANSO REMUNERADO: A empresa poderá dispensar do trabalho seus (suas) empregados (as) nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO EM FERIADOS E DIAS SANTOS

Quando houver situações de trabalho em feriados e dias santos isolados poderão ser criadas novas condições de trabalho para os empregados, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, desde que acordados com 30 (trinta) dias de antecedência e homologado pelo Sindicato.

O não cumprimento desta cláusula pelas empresas abrangidas por este Acordo Coletivo sujeitará a infratora a uma multa em favor do SIMA, no valor de 1 (um) meio salário mínimo fixado pelo Governo Federal, por empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TURNO PARA ATIVIDADE OFFSHORE

Aos Trabalhadores em Turno de Jornada: 14x14 (14 dias de embarque com jornada de 12 horas diárias e 12 horas de descanso, sendo 14 dias desembarcado em descanso).

ADICIONAL DE EMBARQUE - O exercício de trabalho em condições de Embarcado, assegura ao trabalhador a percepção de adicional de 20% (vinte) do valor do salário base, sendo pago proporcionalmente aos dias em que o trabalhador permanece embarcado.

Fará jus a hora extra de 100% proporcional aos dias adicionais em embarque, caso haja prolongamento dos dias de embarque dos 14 dias.

Fará jus a hora extra de 50% proporcional aos dias adicionais em reembarque, caso haja antecipação do período de descanso de 14 dias previsto em desembarque.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

As férias poderão ser divididas em até três períodos de descanso. Nenhum deles pode ser menor do que cinco dias corridos, e um deve ser igual ou superior a 14 dias corridos. Além disso, as férias não podem começar nos dois dias antes de um feriado ou do dia de descanso.

Quando a empresa cancelar as férias por ela comunicada, deverá indenizar o trabalhador das despesas não restituíveis, ocorridas por força de seu cancelamento.

Férias Coletivas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS COLETIVAS

As empresas que concederem férias coletivas a seus empregados deverão cumprir todas as exigências estabelecidas na legislação, e protocolar junto ao SIMA, com antecedência de 15(quinze) dias documento específico com relação nominal dos empregados, como forma de evitar eventuais questionamentos a respeito por parte de seus empregados.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE

A empregada gestante é garantida o emprego até 60 (sessenta) dias após o término da licença de que trata a Lei, salvo motivo de falta grave, pedido de demissão ou acordo. O empregador poderá tornar sem efeito, unilateralmente, a dispensa imotivada se a empregada comunicar o seu estado gravídico logo após a dação do aviso prévio ou da comunicação da dispensa.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTO DE SEGURANÇA INDIVIDUAL-EPI

A empresa fornecerá protetor solar aos seus empregados que se exponham ao sol, por força de suas atividades profissionais. O efetivo fornecimento, bem como o grau de proteção a ser disponibilizado deverá

ser indicado pelo médico do trabalho quando do exame médico admissional e/ou periódico. Para tanto, serão levados em consideração o tipo físico e as funções que serão exercidas pelos empregados.

Sempre que houver alteração da função exercida pelo empregado, a necessidade de fornecimento ou não do protetor solar deverá ser reavaliada.

A Empresa será responsável pelo gerenciamento correto de todos os EPI utilizado pelos seus colaboradores, encaminhando o EPI eventualmente contaminado para descontaminação e recuperação em empresas especializadas.

É obrigatória a colocação de assentos para os empregados que executem o trabalho em pé e serão utilizados nas pausas no local de trabalho, na forma determinada pela NR n.º 17.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

As empresas que adotarem a norma que exija uniformes e maquiagens aos seus empregados ficam obrigadas a custear integralmente as despesas decorrentes desses materiais, desde que o uso esteja limitado a sua jornada de trabalho interna ou externa.

A higienização do uniforme será de responsabilidade do empregador pela necessidade de procedimentos e/ou produtos específicos para sua lavagem, em atividades que estejam ligadas locais insalubres.

A mudança dos uniformes que exigem a sua troca nos estabelecimentos comerciais, contará como tempo de serviço e deverá ser contabilizado na jornada de trabalho.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

Quando obrigadas ao cumprimento da NR-5, da Portaria Nº 3.214/78 (COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES), as empresas comunicarão ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência de 45 (quarenta e cinco) dias, a data da realização das eleições.

O registro de candidatura será efetuado contra recibo da empresa, firmado por responsável do setor de administração.

A votação será realizada através de lista única de candidatos.

Os empregados mais votados serão proclamados vencedores, nos termos da NR-5 da Portaria Nº 3.214/78, e o resultado das eleições será comunicado ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias.

Exames Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas integrantes da categoria representada pelo SIMA deverão manter em dia o PPRA e o PCMSO dos seus empregados em cumprimento as determinações da Lei nº 6514/77, portarias 3.214/78, 24/94, 8/98, NR-7, NR-9, ou seja, legislação relativa à prevenção de riscos ambientais, controle médico de saúde ocupacional e exigências correlatas e complementares.

Convencionam as partes que o SIMA poderá credenciar funcionários para visitar as empresas ambientalistas a fim de verificar o exato cumprimento da legislação citada e desta cláusula e seu parágrafo. Constatada anormalidade o SIMA orientará as Empresas para que se enquadrem no correto procedimento.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACESSOS DE DIRIGENTES SINDICAIS AOS LOCAIS DE TRABALHO

As empresas permitirão o acesso de dirigentes sindicais e prepostos, devidamente credenciados pelo SIMA, com finalidade de fiscalizar o cumprimento deste Acordo, desde que não interrompa o andamento dos trabalhos, podendo propor alternativas conjuntas para a melhoria das relações de trabalho, bem como promover a sindicalização dos trabalhadores.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÕES DE TRABALHADORES PARA EVENTOS

Desde que solicitadas por ofício do SIMA, as empresas liberarão seus trabalhadores para participarem de cursos, seminários, congressos ou eventos sindicais, ficando tal liberação limitada duas vezes por ano e no máximo pelo período de 3 (três) dias consecutivos, mantida a remuneração integral desses dias.

No caso previsto nesta cláusula obrigam-se os trabalhadores a apresentar à empresa comprovante de presença expedido pelo SIMA para garantia do abono das horas.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO A INFORMAÇÃO DA EMPRESA

As empresas permitirão a fixação de avisos e boletins no respectivo quadro desde que, as mensagens não contenham cunho religioso, político ou ofensivo às pessoas ou às autoridades.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FILIAÇÃO SINDICAL

A filiação sindical será descontada, mensalmente, em valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais) de cada trabalhador filiado ao SIMA ou pago pela empresa.

A empresa recolherá o valor da filiação sindical até o dia 10(dez) do mês subsequente ao mês de competência ao sindicato, pagável diretamente nas agências da Caixa Econômica Federal, para crédito na contra corrente nº 116-8, da Agência 0217, op.003, em nome do SIMA devendo fornecer ao Sindicato, cópia de comprovante de depósito em no máximo três dias após depósito, através de e-mail :

adm@simabr.org.br. presidente@simabr.org.br.

Parágrafo 1º- Caso não ocorra o recolhimento até a data fixada, incidirá sobre a Empresa multa constante neste acordo.

Parágrafo 2º- O trabalhador, a qualquer tempo, na vigência do presente acordo poderá autorizar o desconto, manifestando sua autorização por escrito, inclusive, por meio eletrônico ou pessoalmente ao SIMA ou junto ao RH da empresa, que se compromete a encaminhar em até 10 dias ao Sindicato.

Parágrafo 3º - O trabalhador, a qualquer tempo, na vigência do presente do presente acordo, poderá revogar a autorização para desconto, pelos meios e requisitos previstos no Parágrafo segundo.

Parágrafo 4º- A Empresa se compromete a remeter a relação de associados ao SIMA mensalmente.

Parágrafo 5º -A entidade sindical compromete-se a não utilizar esta relação e as informações dela constantes, para outro fim que não seja o de comprovação e conferência de recolhimento das contribuições.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Será devido por cada trabalhador não filiado ao SIMA o valor de um dia de salário bruto a título de contribuição negocial laboral para custeio dos gastos alcançados pelas tratativas coletivas para fechamento do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo 1º - O trabalhador em até 10 dias após a assinatura do presente acordo ou após retorno de seu afastamento laboral, poderá revogar o desconto, manifestando sua desistência em carta de próprio punho, que poderá ser entregue pessoalmente na sede do SIMA, no endereço Av. Presidente Vargas nº 590 sala 1404, CEP 20.071-00 Rio de Janeiro/RJ ou pessoalmente na sede do SIMA

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CARTA DE ADESÃO SINDICAL

Obriga se a Empresa a fornecer a todos os seus trabalhadores atuais e no ato de admissão, o modelo de carta de adesão ao sindicato (anexa a este ACT) para que os mesmos tomem ciência do Acordo coletivo seguida pela Empresa e, de forma opcional, façam, ou não, a filiação sindical.

Todas as cartas devem ser preenchidas, escaneadas e enviadas ao SIMA para fiel cadastramento da categoria via e-mails presidente@simabr.org.br e atendimento@simabr.org.br imediatamente ao recebimento deste ACT pela Empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

A empresa fornecerá uma vez por ano, e no prazo de 30 dias após solicitação escrita do Sindicato dos Trabalhadores, por escrito e mediante contra recibo, uma cópia reprográfica da RAIS, ou através de suporte magnético mediante entendimento prévio com o Sindicato representativo da categoria profissional.

As dúvidas advindas em relação ao presente acordo salariais no âmbito administrativo, bem como, o exato cumprimento das normas ora estabelecidas serão objeto de exame por comissão integrada por representantes das Empresas e das Entidades Sindicais convenientes.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - APOIO PARA AÇÕES SINDICAIS

A empresa se compromete a partir da data de assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho e, enquanto perdurar a relação contratual vinculada ao SIMA, a aportar à entidade sindical, mensalmente, o valor equivalente a 1+1/2 salário para o SIMA em conta corrente conta corrente nº116-8, da Agência 0217, op.003) a fim de colaborar com as ações sindicais em prol dos trabalhadores, enviando os comprovantes para o sindicato através do e-mail: adm@simabr.org.br e presidente@simabr.org.br

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MECANISMO DE SOLUÇÃO DE CONFLITO

As partes se comprometem, sempre, que houver dúvidas ou divergências quanto ao cumprimento do presente Acordo Coletivo, bem como dirimir conflitos de interesses que possam surgir nas relações entre empresa e empregado, antes de qualquer medida judicial ou administrativa, buscar solução amigável e célere através de negociação.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O descumprimento pela Empresa de qualquer cláusula deste Acordo Coletivo de Trabalho obrigará o pagamento de multa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) por cláusula, por funcionário por mês, que será revertida ao SIMA.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES

FERIADO DO MEIO AMBIENTE: O dia 06 de fevereiro é o dia comemorativo do Agente de Defesa Ambiental, e 05 de junho é o dia Mundial do Meio Ambiente e da Ecologia. Fica estabelecido que o dia 05 de junho sendo uma comemoração de nível mundial passa a ser feriado da classe devendo as empresas obrigatoriamente respeitar esta data.

}

SERGIO SILVEIRA MONTEIRO

Presidente

SIND.DOS PROF.E TRAB. EM ATIVIDADES DE DEF. DO MEIO AMB.RJ.

ELIEZER GONCALVES BASTOS

Diretor

CTA - ENGENHARIA AMBIENTAL LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.