



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2016/2018

Entre as partes, de um lado a Empresa **A.W. FABER-CASTELL S.A.**, inscrita no CNPJ sob nº 59.596.908/0013-96, estabelecidas na Rodovia BR 153, KM 109,5 s/n, Distrito Industrial, Prata/MG, representada pelos seus representantes legais abaixo assinados, doravante denominada Empresa e, de outro lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E MOBILIÁRIO DE PRATA**, com sede na Rua Fernando de Noronha, 500, Bairro Oliveira, Prata/MG, inscrita no CNPJ sob nº 22.234.660/0001-70, neste ato, representado pelo Diretor Presidente, Sr. João Francisco F. Andrade, doravante denominado Sindicato, estabelecem, de comum acordo, o presente Acordo Coletivo de Trabalho (doravante "Acordo"), para o biênio de 2016/2018, conforme disciplinado pelo Artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que se regerá mediante as seguintes cláusulas e condições:

A Assembleia Geral que aprovou as negociações constantes do presente Acordo Coletivo de Trabalho foi realizada na sede do Sindicato no dia 27 de novembro de 2016, com a cientificação e aprovação das cláusulas convencionadas pelos trabalhadores e associados, pertencentes a categoria do mobiliário.

1 – Vigência e Data-Base: A vigência do presente Acordo será de 01 de novembro de 2016 à 31 de outubro de 2018 e a Data-Base no dia 1º de novembro.

2 – Reajuste Salarial: Os salários nominais, vigentes em 31 de outubro de 2016, serão reajustados a partir de 1º de novembro de 2017, da seguinte maneira:

a) Para salários que atingirem até o teto de R\$ 7.932,00 (sete mil, novecentos e trinta e dois reais), o reajuste será de 8,50% (oito vírgula cinquenta por cento);

b) Para salários superiores a R\$ 7.932,00 (sete mil, novecentos e trinta e dois reais), o reajuste será um valor fixo de R\$ 674,22 (seiscentos e setenta e quatro reais e vinte e dois centavos).

3 – Compensações: Com a aplicação do reajuste previsto na Cláusula 2, considera-se compensadas todas as antecipações salariais, reajustes e aumentos decorrentes de Acordo Coletivo, Legislação ou Sentença Normativa concedidas no período de 01 de novembro de 2015 à 31 de outubro de 2016, exceto os reajustes decorrentes de promoção, equiparação salarial e término de aprendizagem, concedidas expressamente com este título.

4 – Salário Normativo: O salário normativo no período de 01 de novembro de 2016 à 31 de outubro de 2017, será de:

a) R\$ 1.506,40 (um mil, quinhentos e seis reais e quarenta centavos) para contrato de trabalho com recebimento de forma mensal; ou

b) R\$ 6,85 (seis reais e oitenta e cinco centavos) para contrato de trabalho com recebimento de forma por hora.

5 – Adicional por Tempo de Serviço: O empregado fará jus a um Adicional por Tempo de Serviço (doravante "ATS") pago de forma mensal, será não cumulativo e calculado de acordo com o seu salário base. O ATS terá um valor teto para a incidência dos percentuais previstos abaixo, de R\$ 2.082,92 (dois mil, oitenta e dois reais e noventa e dois centavos), o qual será reajustado com base no percentual de reajuste salarial pactuado em cada Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre as partes. Dessa maneira, o ATS incidirá conforme previsto abaixo:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

Tempo de Serviço	Percentual	Valor Teto	Valor Máximo do ATS
a) Empregado com mais de 01 ano de serviço	05%	R\$ 2.082,92	R\$ 104,15
b) Empregado com mais de 02 ano de serviço	07%	R\$ 2.082,92	R\$ 145,80
c) Empregado com mais de 03 ano de serviço	08%	R\$ 2.082,92	R\$ 166,63
d) Empregado com mais de 05 ano de serviço	10%	R\$ 2.082,92	R\$ 208,29

Parágrafo Único: No valor do ATS já estão considerados e computados o descanso semanal remunerado (DSR).

6 – Sistema de Pagamento: Para todos os empregados, sejam horistas e/ou mensalistas, a Empresa concederá um adiantamento do salário nominal de 40% (quarenta por cento), pago todo dia 20 de cada mês, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena correspondente (dia 1º ao dia 15 do mês). Caso, em um determinado mês, o dia 20 seja um sábado, domingo ou feriado, o pagamento será realizado no dia útil imediatamente anterior.

Parágrafo Primeiro: No adiantamento salarial incidirá o desconto do Imposto de Renda Retido na Fonte, calculado de acordo com a tabela determinada pela Receita Federal do Brasil, além de possíveis débitos existentes na folha de pagamento.

Parágrafo Segundo: O saldo de 60% (sessenta por cento) do salário e as demais verbas adicionais, tais como, o ATS, Adicional Noturno, Adicional Insalubridade/Periculosidade, Salário-Família e Horas Extras, serão pagos no 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, com a dedução dos respectivos descontos previstos em lei e demais descontos autorizados pelo empregado, bem como aqueles previstos neste Acordo.

7 – Horas Extras: As horas extraordinárias serão realizadas sempre em caráter de excepcionalidade e remuneradas a 100% (cem por cento) incidente sobre o valor do salário-hora, para as horas trabalhadas de segunda à sábado, domingos e feriados.

8 – Adicional Noturno: A hora noturna, assim considerada como aquela trabalhada no período das 22:00 até o final da jornada de trabalho, será remunerada com o adicional de 40% (quarenta por cento), incidente sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo Único: O percentual do adicional ora fixado compensa e engloba, para todos os fins e efeitos de direito, o acréscimo legal e a fração da hora estabelecida no parágrafo 1º do art. 73 da CLT. Dessa maneira, em razão do pagamento do adicional noturno superior ao previsto em Lei, a hora noturna será de 60 minutos.

9 – Remuneração do empregado horista: A remuneração do empregado horista será efetuada com base no pagamento de 224,00 (duzentos e vinte e quatro) horas, que corresponde à média mensal apurada nos doze meses do ano de 2017. Portanto, a quantidade de horas acima declinada é para compensação do período em que o mês for de 28 dias e no mês de 31 dias, não constituindo, contudo, na jornada mencionada extrapolação do limite legal.

Parágrafo Único: Nos casos de faltas e inobservância de horários, as horas serão descontadas conforme as normas e/ou regulamento legais e da Empresa.

10 – Descontos em folha de pagamento: Com plena concordância do empregado, a Empresa fica AUTORIZADA a proceder os descontos em folha de pagamento ou da rescisão contratual, das seguintes parcelas ou despesas:

- Mensalidades dos associados do Sindicato;
- Despesas com tratamento médico e odontológico no Sindicato;
- Mensalidade dos associados do ADC Clube Faber-Castell ou entidades alternativas;



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

- d) Despesas efetuadas no bar/cantina do ADC Clube Faber-Castell até o limite pré-estabelecido;
- e) Despesas com promoções diversas realizadas pelo ADC Clube Faber-Castell, até o limite pré-estabelecido;
- f) Despesas com compra de medicamentos (farmácias credenciadas ou empresas conveniadas/contratadas);
- g) Despesas com alimentação;
- h) Despesas com compra de produtos fabricados pela Empresa;
- i) Despesas com vale-transporte;
- j) Despesas com compra de uniformes;
- k) Despesas com telefonemas interurbanos particulares efetuados na Empresa;
- l) Despesas com compra de materiais inservíveis da Empresa;
- m) Despesas com custo mensal subsidiado do Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais;
- n) Outras despesas provenientes de promoções realizadas pelo Sindicato, desde que previamente acordado entre a Empresa e autorizado pelo empregado;
- o) Contribuição para a Instituto Ecomunidade;
- p) Plano Alternativo de Saúde (Assistência Médica);
- q) Adiantamentos concedidos pela Empresa para tratamento de saúde no Plano de Benefícios Ajuda Voluntária;
- r) Mensalidade de cursos, despesas com material didático para cursos promovidos pela Empresa e Bolsa de Estudos de acordo com cláusulas contratuais;
- s) Adiantamentos por conta de Complementação Auxílio-Doença;
- t) Consultas, procedimentos médicos e despesas com internação através do convênio UNIMED ou outra empresa contratada/conveniada pela Empresa;
- u) Empréstimos consignados, conforme contrato entre a Empresa, o Sindicato e o respectivo Banco;
- v) Despesas com saúde – parcela devida pelo empregado (internação/cirurgias – com parcelas de no máximo 15% dos vencimentos do empregado.
- vi) Despesas efetuadas mediante CARTÃO intermediado pelo SINDICATO, no valor total de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) por colaborador, se ultrapassado o período de 180 dias da contratação. Até 180 dias da contratação o limite será de R\$ 120,00 (cento e vinte reais)



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

Parágrafo Primeiro: Com exceção do Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, não haverá descontos das demais parcelas e despesas na folha de pagamento do empregado que estiver afastado sem remuneração e/ou com o seu contrato de trabalho suspenso e/ou interrompido.

Parágrafo Segundo: Quando o empregado utilizar veículo fornecido pela Empresa para a execução e desempenho de tarefas/serviços atinentes ao seu cargo (deslocamentos e/ou viagens à serviços), as despesas com eventuais MULTAS motivadas por transgressões das normas e legislação de trânsito, decorrentes da condução culposa ou dolosa pelo empregado, serão de exclusiva responsabilidade do empregado. Dessa maneira, após a Empresa pagar tais multas, procederá o desconto de tais valores em folha de pagamento do empregado.

Parágrafo Terceiro: Na ocorrência de acidentes de trânsito ou danos ao veículo em que o empregado que estiver conduzindo o veículo for considerado culpado, comprovado por Boletim de Ocorrência Policial (BO) emitido por autoridade policial, a responsabilidade pelos danos será do empregado. No caso da Empresa possuir seguro e for possível utilizar, o empregado será responsável por todo valor que não for pago pela Cia. de Seguros, como por exemplo, o valor da franquia e possíveis danos não cobertos. Referidos valores serão pagos pelo empregado à Empresa, mediante desconto em folha de pagamento e/ou rescisão do contrato de trabalho, podendo, a critério da Empresa, o valor ser dividido em uma ou mais parcelas.

11 – Salário-Aprendiz: Ao menor aprendiz, na forma da lei, será garantido um salário de 50% (cinquenta por cento) do salário normativo de admissão para a primeira metade do aprendizado e um salário de 75% (setenta e cinco por cento) para a segunda metade do aprendizado.

Parágrafo Único: Quando o aprendizado metódico ocorrer na própria Empresa, o mínimo garantido será de 100% (cem por cento) do salário normativo de admissão durante todo o período de aprendizagem.

12 – Salário Substituto: É garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado, sem justa causa, exceto aos que exercerem cargo de confiança, um salário correspondente a tabela de Nível I da Política Salarial da Empresa para o cargo (menor salário da função), sem considerar vantagens pessoais, não se incluindo nesta garantia as funções individualizadas, desde que técnicas, de nível médio e superior, administrativas e de supervisão.

13 – Salário Substituição: Nas substituições ocasionadas por afastamento do titular do cargo, em virtude de doença ou acidente do trabalho, desde que a substituição ocorra de forma completa, em todas as atividades desenvolvidas pelo substituído, o substituto receberá, a título de prêmio durante o período de substituição, um acréscimo em seus vencimentos, nas seguintes condições:

- a) Após o 15º dia e até o 60º dia de substituição: 70% (setenta por cento) da diferença entre os salários do substituto e do substituído;
- b) Após o 60º dia e até o 180º dia: 90% (noventa por cento) da diferença entre os salários do substituto e do substituído;
- c) Após o 180º dia, a critério da Empresa, a substituição poderá ser efetivada pelo próprio substituto ou não, perdurando, em caso contrário, o prêmio previsto no sub-item anterior.
- d) Este item não se aplica a substituição em caso de férias, licença maternidade e cargos de chefia.

14 – Prêmio Assiduidade: O empregado horista ou mensalista fará jus ao recebimento do Prêmio de Assiduidade nas seguintes condições:



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

“SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA”

- a) Para aqueles que não cometerem qualquer tipo de falta, excetuando-se as faltas legais, definidas pelo artigo 473 da CLT, no quadrimestre: JANEIRO a ABRIL, MAIO a AGOSTO e SETEMBRO a DEZEMBRO:
- b) Tendo 0 (Zero) minutos de faltas, terá direito a um prêmio em horas correspondente a 20 (Vinte) horas, calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na folha de Pagamento do mês subsequente.
- c) Tendo de 06 (seis) a 15 (quinze) minutos de faltas, terá direito ao prêmio em horas correspondente a 13,33 (treze horas e trinta e três décimos) calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na folha de Pagamento do mês subsequente.
- d) Tendo de 15 (quinze) a 30 (trinta) minutos de faltas, terá direito ao prêmio correspondente a 10 (dez) horas calculadas sobre o salário básico e/ou nominal, com pagamento na Folha de Pagamento do mês subsequente.
- e) O empregado mensalista, pertence ao sistema de HORÁRIOS MÓVEL (horário flexível), que não cometer qualquer tipo de falta, dentro do horário núcleo, excetuando-se as faltas legais, definidas pelo artigo 473 da CLT, no quadrimestre: JANEIRO a ABRIL, MAIO a AGOSTO e SETEMBRO a DEZEMBRO, fará jus ao recebimento do Prêmio de Assiduidade, desde que durante o período, tenha cumprido e observado os critérios e condições estabelecidos acima
- f) HORÁRIO NÚCLEO: É o horário em que obrigatoriamente todos os níveis de empregados devem estar à disposição da empresa: Das 8h30min às 11h e das 13h30min às 16h.

<u>7h – 8h30</u>	<u>8h30 – 11h</u>	<u>11h – 13h30</u>	<u>13h30 – 16h</u>	<u>16h – 18h48</u>
Móvel	Núcleo	Móvel	Núcleo	Móvel

g) Ficam excluídos das condições estabelecidas na cláusula acima explicitada os empregados isentos da marcação de ponto.

15 – Promoções: Todas as promoções serão seguidas de um aumento real efetivo e não compensável, não inferior a 10% (dez por cento), desde que o salário do promovido não ultrapasse o menor salário existente no mesmo cargo, após o período de experiência de 90 (noventa) dias.

16 – Prêmio Casamento: O empregado, seja horista e/ou mensalista, ao casar legalmente, fará jus ao Prêmio Casamento, uma única vez, a 150 (cento e cinquenta) horas do salário nominal, desde que tenha, na data do casamento, 03 (dois) anos completos e ininterruptos de serviço na Empresa.

17 – Antecipação e Complementação do Auxílio Doença e 13º Salário: O empregado afastado pela Previdência Social para tratamento de saúde, fará jus a complementação do benefício previdenciário na seguinte situação: **a)** o empregado cujo o salário não exceder o teto do INSS, terá o valor do benefício previdenciário complementado até o valor do seu salário base e ATS, pelo período de até 240 (duzentos e quarenta) dias, complementando-se igualmente o 13º Salário, nas mesmas condições e prazos.

Parágrafo Primeiro: O empregado que não tiver direito ao Benefício Auxílio-Doença Previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social não terá direito a qualquer valor. Contudo, a Empresa, por liberalidade, na ocorrência de algum caso, se compromete avaliar eventual possibilidade de concessão de algum tipo de assistência e/ou ajuda.

Parágrafo Segundo: A complementação do benefício previdenciário ocorrerá a partir do 16º (décimo sexto) dia do afastamento. A Carta de Concessão de Benefício Previdenciário é o documento necessário para apuração do valor do benefício definido pelo INSS. O empregado deverá apresentar esse documento à Empresa para comprovação do Salário Benefício Previdenciário e obter o direito a complementação.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

“SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA”

Parágrafo Terceiro: Enquanto o empregado não começar a receber o benefício previdenciário, a Empresa pagará ao empregado, a título de adiantamento, todo seu salário base e ATS. Tão logo o empregado comece a receber o Benefício Previdenciário, deverá obrigatoriamente proceder a devolução para a Empresa do valor adiantado. Caso o valor recebido a título de Benefício Previdenciário seja menor que o valor adiantado, o colaborador devolverá 100% do valor recebido pelo INSS durante o tempo que recebeu o adiantamento. A devolução dos valores deverá ocorrer no prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos, contados a partir da data de pagamento do benefício do INSS.

Parágrafo Quarto: Caso o empregado não proceda a devolução dos valores no prazo estabelecido, a Empresa estará autorizada, no retorno do empregado ao trabalho, efetuar o desconto dos valores atualizados e com juros legais em folha de pagamento de uma única vez ou até completar a importância recebida e não reembolsada. Não obstante, ficará excluído definitivamente deste benefício.

Parágrafo Quinto: Para os empregados aposentados pela Previdência Social, porém em atividade na empresa, a complementação do Auxílio-Doença corresponderá à diferença entre o seu salário líquido do mês imediatamente anterior ao do afastamento e o valor recebido do INSS a título de Aposentadoria, respeitando-se os prazos e condições do primeiro ao quinto parágrafos estabelecidos na Cláusula 17.

18 – Sistema de Benefício de Ajuda Voluntária: O empregado fará jus ao Sistema de Benefícios Ajuda Voluntária, consistente no reembolso das despesas abaixo relacionadas, mediante a apresentação da receita médica, indicação dos médicos da empresa, Recibo e Nota Fiscal correspondente, a saber:

a) Reembolso pelo percentual de 75% (setenta e cinco por cento)

- ✓ Medicamentos;
- ✓ Consulta com médicos pediatras, para os filhos dos empregados, sem prévia autorização ou encaminhamentos pelos médicos da empresa, até 14 (quatorze) anos incompletos;
- ✓ Tratamento Psicológico para filhos de empregados com até 14 (quatorze) anos incompletos. Necessário encaminhamento e relatório de médico especialista e aprovação pelo Departamento Pessoal da Empresa;

b) Reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas abaixo relacionadas, mediante a apresentação da receita médica, indicação dos médicos da empresa, Recibo e Nota Fiscal correspondente, a saber:

- ✓ Aparelho de surdez;
- ✓ Botas e palmilhas ortopédicas
- ✓ Cadeira de rodas
- ✓ Meias elásticas e cinto ortopédicos;
- ✓ Tratamento fisioterápico (fisioterapia)
- ✓ Tratamento fonoaudiólogo; Aparelho para inalação (vaporizador), para os casos de portadores de asma e/ou bronquite, mediante prescrição médica e aprovação pelo médico da empresa.
- ✓ Lentes de óculos, lentes de contato.
- ✓ Reembolso com armação de óculos, dentro dos valores, padrões e convênios estabelecidos pela empresa, sendo de 100% para armações de até R\$275,00, acima deste valor, reembolsa o valor de R\$ 275,00.

NB: A empresa se reserva direito de não aceitar o preço consignado na Nota Fiscal, sempre que os valores se apresentarem discrepantes aos praticados pelo mercado, principalmente nos casos de compra de aparelhos de luxo e/ou sofisticados.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

c) Reembolso pelo percentual de 80% (oitenta por cento) das despesas abaixo relacionadas, mediante a apresentação da indicação médica ou do profissional de odontologia (dentista), recibo e/ou Nota Fiscal correspondente, a saber:

- ✓ Internações Hospitalares (inclusive sobre a diferença do padrão superior ao Enfermaria UNIMED);
- ✓ Cirurgias eletivas (agendadas) e/ou de emergência;
- ✓ Exames Laboratoriais,
- ✓ Exames radiológicos;
- ✓ Exames radiológicos odontológicos (via Sindicato da Categoria).

d) Reembolso pelo percentual de 100% (cem por cento), para Exames de Sangue, Urina, Fezes, Secreção Uretral, Secreção Vaginal, Escarro, Espermograma, Mamografia, PSA- Antígeno Prostático Específico e Exame de Toque Retal, mediante apresentação do recibo e/ou Nota Fiscal específica e da indicação médica correspondente.

e) Definição dos dependentes

- ✓ Cônjuge (esposa ou esposo), sendo que a inclusão do cônjuge e/ou companheiro do sexo masculino ocorrerá a partir de Janeiro/2015 e companheiro (a) do mesmo sexo.
- ✓ Companheira ou companheiro do empregado (a), desde que convivam maritalmente há mais de 2 (dois) anos, mediante comprovação, a critério da empresa;
- ✓ Filhos menores a 14 (quatorze) anos de idade, incompletos;
- ✓ Filhos maiores de 14 (quatorze) anos, admitir-se-á os inválidos ou incapacitados para o trabalho, sem limites de idade, mediante comprovação pelo médico da empresa, a critério da empresa;
- ✓ Marido inválido ou incapacitado permanentemente para o trabalho, mediante comprovação pelo serviço médico da empresa, desde que a esposa seja arrimo de família;
- ✓ Filhos maiores de 14 (quatorze) anos até 24(vinte e quatro) anos de idade incompletos, solteiros, admitir-se-á somente enquanto mantiverem a condição exclusiva de estudante, ou seja, não possuir vínculo empregatício. Para usufruir do referido benefício, o empregado deverá apresentar à empresa declaração escolar de frequência do filho estudante, expedida pelo respectivo estabelecimento de ensino.
- ✓ Caso ocorra omissão de informações pelo empregado, ou seja, quando apresentando "Declaração Escolar" de filhos (as) estudantes, que estejam frequentando o estabelecimento de ensino no período diurno ou noturno, porém vinculando a algum emprego (trabalhando), com o objetivo de beneficiar-se indevidamente do Sistema de Benefícios Ajuda Voluntária e sendo constatado esse procedimento, cessará definitivamente os benefícios ao empregado (a) infrator(a).

19 – Licença Maternidade: A empregada que se afastar para auxílio maternidade poderá, a seu exclusivo critério, optar pelo adicional de mais 60 dias na sua licença maternidade, completando assim 180 dias de afastamento total. Para tanto, deverá manifestar sua opção, junto ao Departamento de Administração de Pessoal por escrito em até 30 dias antes de iniciar o afastamento.

20 – Licença Pai adotante / Paternidade: A empresa concederá licença remunerada de 5 dias corridos, a partir da data de emissão do termo de guarda definitivo para o pai adotante.

Parágrafo Primeiro: Esta licença será concedida ao pai que adotar filho de até 05 (cinco) anos de idade. O empregado deverá apresentar o respectivo termo para comprovar a condição de adotante.

Parágrafo Segundo: Nos casos de licença paternidade, quando o empregado já tiver trabalhado no dia do evento, será acrescido mais um dia na licença.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

“SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA”

21 – Licença Casamento: A contagem para Licença Casamento de 3 dias, conforme estabelece o Art.473, II da CLT, iniciará no primeiro dia útil, considerando a data do evento. Datas já compensadas, DSR e/ou feriados não serão considerados para o cálculo desta licença.

22 – Licença para doação de sangue: O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário (licença legal), por até 2 (dois) dias a cada ano e na vigência deste Acordo, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada, mediante atestado, sendo:

- a) 01 dia em conformidade com o Art. 473 item IV da CLT;
- b) 01 dia concedido através de negociação sindical, devendo este dia ter um intervalo de 6 meses referente ao item acima, coincidindo com uma terça, quarta ou quinta feira.

23 – Empregado em vias de aposentadoria: O empregado que, comprovadamente, estiver a, no máximo de 24 meses da aquisição do direito de aposentadoria, em seus prazos mínimos de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 45 anos de idade e com 8 anos de serviços contínuos na Empresa, fica assegurado o emprego ou o salário mais 6 meses de Assistência Médica, a critério da Empresa, durante o período faltante à aquisição do direito à aposentadoria, excetuando-se os casos de pedido de demissão, demissão por justa causa e de adesão do empregado a Plano de Demissão Voluntária que vier a ser implantado pela Empresa. Para tanto, o empregado deve, expressa e previamente, comunicar a Empresa quando adquirir esta condição, devendo comprovar o tempo de serviço mediante documentos oficialmente emitidos pelo INSS, para essa finalidade, não se admitindo documento que apenas contenha simulação de tempo de contribuição, sob pena de perder o direito à garantia de emprego ou do salário, prevista nesta cláusula.

24 – Serviço Militar: Garantia de emprego ao menor em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento do serviço militar, salvo nas hipóteses de Contrato por Prazo Determinado, Contrato de Aprendizagem, Contrato de Experiência, Rescisão por Justa Causa e Pedido de Demissão.

- a) A Empresa remunerará, até o limite de 02 (duas) horas diárias, as faltas ao serviço pelos empregados para comparecer a instrução no Tiro de Guerra, desde que coincidentes com o horário de trabalho;
- b) A Empresa remunerará as horas de faltas ao serviço pelo empregado para cumprimento das guardas no Tiro de Guerra, mediante comprovação.

25 – Convenio Odontológico de Assistência Social: A Empresa destinará ao Sindicato o valor de R\$ 11.971,00 (onze mil, novecentos e setenta e um reais), referente a contribuição para o Convênio de Assistência Odontológica e de Assistência Social, Medicamentos, Creche, fornecimento de aparelhos ortopédicos, reembolso de consultas, assistência jurídica e assistência ao aposentado. Essa participação será concedida uma única vez ao mês, resultando em 24 pagamentos no período correspondente a este Acordo e deverá ser comprovada sua utilização, mediante o envio semestral de planilha contendo a demonstração das respectivas despesas. Caso não ocorra o envio ou ocorra desvio de finalidade no uso da verba concedida, os pagamentos serão cancelados e o Sindicato deverá efetuar a devolução dos valores já recebidos e não utilizados corretamente. Este valor poderá ser objeto de negociação por ocasião da data base.

26 – Falecimento: Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente e/ou descendente, a licença legal será acrescida de um dia, nos termos do art. 473, inciso I da CLT.

27 – Antecipação da 1ª parcela do 13º Salário: No mês seguinte a concessão das férias, será efetuado o pagamento da 1ª parcela do 13º Salário de forma automática, inclusive se ocorrer no mês de janeiro. O empregado que optar em não receber a antecipação, deverá manifestar por escrito junto ao Departamento de Administração de Pessoal em até 15 dias antes da data de concessão das férias.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

Parágrafo Único: não se aplica o disposto no Caput aos empregados que tenham suas férias concedidas nos meses de novembro e dezembro. Caso os dias de gozo das férias concedidas no mês de dezembro recaiam na sua maior parte no mês de janeiro, haverá a concessão do adiantamento, conforme o disposto no Caput.

28 – Material Escolar: O Sindicato fornecerá gratuitamente ao empregado associado, material escolar em Kits previamente elaborados para Pré-Escola, Ensino Fundamental, Ensino Médio e 3º Grau (Curso Superior).

Parágrafo Primeiro: Aos empregados não associados, a Empresa fornecerá os kits a preços especiais (preço de custo nos cadernos e com desconto de 85% nos produtos Faber-Castell). O valor total do material adquirido (kits) será cobrado com desconto em Folha de Pagamento.

Parágrafo Segundo: Este benefício é exclusivo para empregado da Empresa e seus dependentes legais que estejam estudando. Para fazer jus à aquisição dos kits nas condições estabelecidas, o empregado deverá apresentar a Declaração de Matrícula ou o Comprovante de Frequência Escolar nas atualizações de cadastro solicitadas pela Empresa e registrar o interesse na obtenção do kit, no decorrer do quarto trimestre do ano letivo.

29 – Compensação de horas: A empresa poderá adotar regime de compensação dos sábados para setores cuja organização dos planos de produção assim permitir.

Parágrafo Primeiro: Nesta hipótese, as horas correspondentes aos sábados serão distribuídas pelos demais dias da semana de forma a completar 44 horas de trabalho semanal. Poderá também adotar-se o sistema de 44 horas em média, ou seja, por exemplo se em uma determinada semana o colaborador trabalhar 48 horas (um sábado integral), na outra trabalhará 40 horas (sábados) livre.

Parágrafo Segundo: O controle da qualidade de horas dar-se-á através do Banco de Horas, ou seja, as horas trabalhadas acima de 44 horas em uma semana vão a crédito no Banco Horas, para descanso posterior e as horas não trabalhadas inferiores a 44 horas semanas vão ao Banco de Horas a débito para serem trabalhadas posteriormente.

Parágrafo Terceiro: O horário para refeição e descanso deverá ser realizado de acordo com as escalas estabelecidas em cada turno de trabalho, as quais cumprem rigorosamente a legislação do trabalho em vigor. Este critério se aplica a todos os empregados abrangidos por este acordo, excetuando-se apenas os empregados não sujeitos ao controle de jornada, conforme Art. 62, incisos I e II da CLT.

30 – Prêmio Aposentadoria: Para o empregado com mais de 10 (dez) anos contínuo de serviço na Empresa, quando se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, por iniciativa própria ou por iniciativa da Empresa, exceção no caso de demissão por justa causa, fará jus ao recebimento de um prêmio, pago no Termo de Rescisão de Contrato, equivalente a 01 (um) salário nominal vigente à época. Esta cláusula terá validade somente até o final do mês de outubro de 2017, ou a partir da vigência do sistema de previdência privada estabelecido pela empresa.

31 – Licença remunerada e Abono de falta: A empregada que for mãe terá direito ao abono de falta do trabalho, correspondente ao dia em que eventualmente seu filho com até 12 anos de idade for internado e outro abono de falta do trabalho correspondente ao dia em que o seu filho até 12 anos de idade receber alta médica.

Parágrafo Único: Para fins de aplicação desta cláusula, a empregada deverá comprovar a internação mediante documentos emitidos pelo médico que assiste à internação do seu filho ou do serviço médico do respectivo hospital.



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

“SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA”

32 – Transporte coletivo fornecido e/ou subsidiado pela Empresa: Nos casos em que a Empresa fornecer e/ou subsidiar o transporte para o trabalho, o tempo gasto no período e trajetos entre a residência do empregado e o local de trabalho e vice-versa e/ou seu valor, não serão considerados para fins salariais ou quaisquer outros efeitos trabalhistas.

33 – Parcelas Rescisória – Pagamentos: Somente as homologações para empregados com mais de 90 dias de trabalho na Empresa ocorrerão na Sede do Sindicato da Categoria Profissional.

34 – Entrega de Recibo/Documentos: Efetuar protocolo de entrega ou recebimento de documentos do empregado, inserindo datas de recebimento e devolução.

35 – Sistema de Jornada de Trabalho Flexível (Banco de Horas): A empresa adota, dentro das necessidades, em decorrência da situação de mercado, o Sistema de jornada e horário de trabalho flexível e Banco horas. Esse Sistema poderá ser utilizado a critério da empresa, alternativamente a concessão de Férias Coletivas, Redução de Jornada de Trabalho e Dispensas, portando trata-se de uma alternativa e não uma garantia de emprego.

Parágrafo Primeiro: O empregado poderá trabalhar uma quantidade menor ou maior de horas em uma semana ou determinado período, sem ter redução ou acréscimo no seu salário, sendo que posteriormente as horas não trabalhadas (horas de débito) naquele período, serão resposta trabalhando em número de horas acima das 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais e não excedendo o limite de 54:00 (cinquenta e quatro) horas semanas. As horas trabalhadas acima das 44 horas e não excedendo o limite semanal de 54:00 horas, serão compensadas com a concessão de igual período descanso;

Parágrafo Segundo: A reposição de horas em débito, dar-se-á de segunda à sábado, conforme a necessidade.

Parágrafo Terceiro: Em caso de dispensa de empregado com débito de horas, não haverá o desconto dessas horas na rescisão. Havendo horas como créditos, ou seja, todas as horas trabalhadas acima das 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais, serão pagas como Horas Extras, em conformidade com o estabelecido na cláusula 6ª (sexta).

Parágrafo Quarto: Nos casos em que o colaborador faz pedido de demissão, as horas em débitos que ele houver acumulado serão descontadas das verbas rescisórias, devendo ser tomado como base de cálculo do montante devido, o valor da hora normal de trabalho no momento da rescisão.

Parágrafo Quinto: O banco de horas terá vigência até 18/01/2019 e será zerado por duas vezes, sendo a primeira em 18/01/2018 e a segunda em 18/01/2019. Em cada vez que for zerado, observará a regra abaixo:

- a) Aqueles que tiverem horas em crédito receberão o crédito como horas extras;
- b) Aqueles que tiverem horas a débitos ficarão desobrigados da reposição até o limite de 100 horas, sendo que o que superar será descontado em folha de pagamento.

Parágrafo Quinto: Fica estabelecido um limite de acúmulo de horas a débitos ou a crédito, durante toda a vigência do Banco de Horas, em 100 horas; ou seja, se o empregado acumular mais de 100 horas a créditos no período de apuração, a partir da 101ª hora passará a recebê-las como horas extras. Por outro lado, o empregado não poderá acumular mais de 100 horas a débitos, nesta hipótese a partir da 101ª hora estas serão descontadas da folha de pagamento conforme item “b” acima. Este critério se aplica a todos os empregados abrangidos por este acordo.

Parágrafo Sexto: Os empregados reconhecem a legitimidade da marcação do ponto Registrado pelo Sistema Eletrônico, como também liberando a empregadora de colher as assinaturas nos respectivos Cartões do Ponto.

Parágrafo Sétimo: Na vigência deste acordo, as horas levadas a banco de horas, terão o acréscimo de 30% sobre o seu valor).



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

“SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA”

Parágrafo Oitavo: No caso de a empresa necessitar reduzir a jornada, por motivos de necessidade de produção ou trabalho, as horas não trabalhadas serão levadas a débitos no Banco de Horas, até o limite de 100 horas, nesse caso, não haverá nenhuma perda no prêmio assiduidade, sendo que o Sindicato será comunicado antecipadamente.

Parágrafo Nono: Se o empregado necessitar se ausentar/faltar ao trabalho, e possuir saldo credor suficiente no Banco de Horas, a critério exclusivo da chefia, poderá utilizar-se deste saldo existente para compensar sua ausência, também sem nenhuma perda no prêmio assiduidade.

Parágrafo Décimo: Se o empregado necessitar se ausentar do trabalho e não possuir saldo credor no Banco de Horas, poderá, a critério exclusivo da chefia, levar essas horas correspondentes a débitos. Atrasos e faltas também poderão ser tratados desta forma, porém haverá a perda automática do prêmio assiduidade.

Parágrafo Décimo Primeiro: A critério exclusivo da Empresa, o empregado poderá ter horas lançadas como débito em Banco de Horas sem perda do prêmio assiduidade ou nos casos em que o colaborador for convocado para trabalhar em um dia de folga ou compensado, por um período parcial da jornada, poderá solicitar que no dia da compensação, as horas excedentes às compensadas sejam lançadas como débitos no Banco de Horas, também sem a perda do Prêmio de Assiduidade.

Parágrafo Décimo Segundo: Os empregados mensalistas pertencentes ao HORÁRIO MÓVEL, se necessitar se ausentar do trabalho, e possuir saldo credor suficiente no Banco de Horas, a critério exclusivo da chefia, poderá utilizar-se deste saldo existente para compensar sua ausência, porém, dentro do HORÁRIO FLEXÍVEL, caso a falta/atraso avance para o HORÁRIO NÚCLEO, haverá a perda automática do prêmio assiduidade.

36 – Sistema de Horário Móvel (Flex Time): Um determinado número de empregados da área administrativa e técnica e na área operacional, estão incluídos no sistema de horário de trabalho, denominado “horário móvel”. Estão excluídos da participação no sistema os empregados ligados diretos à produção, oficinas, depósitos, segurança patrimonial, serviços médicos, operadores de computador e todos os empregados horistas.

Parágrafo Primeiro: O sistema tem por finalidade proporcionar aos empregados, cujo cargo e serviços proporcionam-lhes condições, a liberdade de efetuar o seu próprio horário diário, abrandando a rigidez dos horários de entradas e saídas, desde que seja garantida a sua presença dentro de uma faixa de horário pré-definida e que seja cumprido um certo montante de horas a cada mês.

Parágrafo Segundo: Seu princípio básico é que cada empregado possa decidir, dentro de um determinado período, em que momento começa e termina seu trabalho, atendendo as necessidades do trabalho e suas conveniências particulares.

Parágrafo Terceiro: Em razão de sua flexibilidade o sistema Horário Móvel não segue o período de apuração anual, ficando, portanto, prorrogado automaticamente com o saldo remanescente. Entretanto, o limite de 100 horas - para créditos ou débitos segue o mesmo princípio o sistema Banco de Horas.

37 – Início das Férias: Deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento cujo início não poderá coincidir com o dia de repouso ou folga. No turno denominado “turno 01” para que os empregados saiam na 2ª feira, a empresa absorverá uma hora de débito do domingo.

38 – Uniformes: A empresa fornecerá 04 (quatro) jogos de uniforme de trabalho por ano, em tecido de brim, tipo “Jeans”, modelo Jaleco, ou calça e camisa ou camiseta, em 02 cores (somente para camisetas) para todos os empregados que os desejarem, condicionado o pagamento e/ou reembolso por parte do funcionário, de 50% (cinquenta por cento), do custo



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

unitário de cada uniforme, em duas parcelas, os pedidos serão em Abril e Novembro. Excepcionalmente para os empregados da área de manutenção, serão fornecidos 06 (seis) jogos.

39 – Acidente de Trabalho – Comunicação: A empresa fica obrigada a fornecer mensalmente ao Sindicato relação dos Acidentes do Trabalho, ocorrido no mês anterior.

40 – Convênios com Farmácias: A empresa manterá diretamente convênios com farmácias com desconto em folha de pagamento nas mesmas condições ora existentes.

41 – Desjejum: A empresa continuará fornecendo desjejum a todos os seus empregados, gratuitamente, composto de café, suco, leite e pão com manteiga, servido no refeitório da empresa, a partir de 40 (quarenta) minutos antes do início da jornada de trabalho.

42 – Fornecimentos de Refeições: A empresa continuará a fornecer em seu próprio refeitório, refeições a preço subsidiados para todos os empregados interessados, de acordo com as normas existentes.

43 – Retenção do Valor Devido ao INSS sobre Férias: Por ocasião do pagamento de férias aos empregados, haverá a retenção/desconto do valor correspondente a contribuição previdenciária. O efetivo recolhimento será efetuado juntamente com a contribuição devida no respectivo mês de pagamento de salário.

44 – Contribuição Assistencial: Para a manutenção da sede do Sindicato, durante a Assembleia Geral, realizada no dia 09 de outubro de 2016, ficou estabelecido e deliberado através dos empregados pelo desconto da Contribuição Assistencial de R\$ 47,88 (quarenta e sete reais e oitenta e oito centavos) subdivididos em 04 (quatro) parcelas mensais e sucessivas de R\$ 11,97 (onze reais e noventa e sete centavos) cada uma, de associado ou não do Sindicato. Os descontos das parcelas mensais deverão ser efetuados a partir do mês de novembro/16.

Parágrafo Primeiro: Empregados admitidos durante o período de vigência do presente Acordo Coletivo, terão os descontos mensais e sucessivos da Contribuição Assistencial, a partir do mês da admissão, até o limite estabelecido acima.

Parágrafo Segundo: Os valores descontados do empregado serão repassados ao Sindicato no prazo de até 10 (dez) dias após o respectivo desconto.

Parágrafo Terceiro: Para o empregado que tiver o contrato de trabalho rescindido por iniciativa própria ou da Empresa antes do desconto das parcelas acima, o desconto do valor total ou da parcela faltante ocorrerá por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

Parágrafo Quarto: Fica assegurado ao empregado **não sindicalizado** o direito de oposição aos descontos, durante toda a vigência deste acordo/termo aditivo, isto é, devendo ser realizada individualmente, através de carta de próprio punho em 03 (três) vias, protocoladas na respectiva entidade sindical profissional. Obriga-se o empregado opoente a enviar a cópia desta carta, com o protocolo para a empresa no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a partir do dia seguinte a data do mesmo protocolo. Como o fechamento da Folha de Pagamento ocorre todo dia 18, o Sindicato se compromete a reembolsar aqueles empregados que apresentarem oposição e comprovarem o desconto.

45 – Empregados admitidos após a data-base: Será garantido aos empregados admitidos após a data-base, a aplicação de todas as cláusulas fixadas no presente acordo, respeitando-se as respectivas carências e proporcionalidade de reajuste salarial.

46 – Disposições Gerais: O Sindicato signatário compromete-se a manter a tradição de entendimentos com a Empresa, não decretando e/ou ajuizar processos na Justiça do Trabalho sem antes tentar encontrar a solução para eventuais



Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário do Prata

"SINDICALISMO é UNIÃO E INTEGRAÇÃO DE FORÇAS VISANDO O BEM ESTAR DA CATEGORIA"

divergências e problemas através de diálogo, inclusive, o estado de greve somente será admitido após esgotadas todas as possibilidades e negociações entre a Empresa e o Sindicato.

Parágrafo Primeiro: As cláusulas financeiras que se refere ao reajuste de salários, benefícios da Ajuda Voluntária e do Convênio Odontológico e de Assistência Social serão revistas e negociadas a cada 12 meses.

Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a cumprir o presente Acordo Coletivo de Trabalho, em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

Parágrafo Terceiro: A Empresa e/ou Sindicato pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas deste Acordo, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada.

Parágrafo Quarto: A prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, do presente Acordo, ficará subordinado as normas estabelecidas no art. 615 da CLT.

Parágrafo Quinto: A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo, sendo vedada em qualquer hipótese a sua acumulação.

Parágrafo Sexto: O juízo competente para dirimir qualquer dúvida e/ou controvérsia será o da Justiça do Trabalho Comarca de Prata/MG, prevalecendo sobre qualquer outro, por mais privilegiado que se apresente.

E por estarem justos e acordados, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor e forma, para que surta os efeitos legais e de direito, comprometendo-se, consoante o Artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho e Instrução Normativa nº 9/2008 da Secretaria das Relações do Trabalho, a fazer o devido registro e arquivo perante o Ministério do Trabalho através do cadastro no Sistema Mediador disponibilizado pelo mesmo órgão.

Prata, 22 de novembro de 2016.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DO PRATA

João Francisco Felisbino Andrade
Diretor Presidente

A.W. FABER-CASTELL S.A.

Marcelo Barreiros de Carvalho Tabacchi
Diretor Presidente

Miguel Francisco Feres
Diretor RH & Sustentabilidade