

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001454/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/04/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR014643/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.237481/2024-24  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/04/2024

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES IND.CONST.MOBIL.DE PRATA, CNPJ n. 22.234.660/0001-70, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). LEANDRO ROSA FERREIRA e por seu Presidente, Sr(a). JOAO FRANCISCO FELISBINO ANDRADE e por seu Diretor, Sr(a). SILVANITO ANTONIO SILVA;

E

A.W. FABER CASTELL S.A., CNPJ n. 59.596.908/0013-96, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MIGUEL FRANCISCO FERES e por seu Presidente, Sr(a). MARCELO BARREIROS DE CARVALHO TABACCHI;

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 novembro de 2023 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil (pedreiros, carpinteiros, pintores, estucadores, bombeiros hidráulicos e trabalhadores em geral de estradas, pontes, portos, obras particulares, residenciais e comerciais); Trabalhadores nas Indústrias de Olaria; Trabalhadores nas Indústrias de Cimento Cal e Gesso; Trabalhadores nas Indústrias de Ladrilhos hidráulicos e Produtos de Cimento; Trabalhadores nas Indústrias de Cerâmica para Construção; Trabalhadores nas Indústrias de Mármore e Granitos; Trabalhadores nas Indústrias de Pintura, Decorações, Estuques e Ornatos; Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias, Carpintarias, tanoarias, Madeiras compensadas e laminadas aglomeradas e chapas de fibras de madeiras e de tubulares; Oficiais Marceneiros; Trabalhadores nas Indústrias de Serrarias; Trabalhadores nas Indústrias de Cortinados e Estofos; Trabalhadores nas Indústrias de Marcenaria (móveis de madeira); Trabalhadores nas Indústrias de Móveis de junco e vime e de vassouras; Trabalhadores nas Indústrias de Escovas e Pincéis, Indústria de Artefatos de Cimento Armado; Oficiais Eletricistas, Indústria de instalações elétricas, Gás, Hidráulicas de manutenção e Sanitárias, trabalhadores nas indústrias de refratários, com abrangência territorial, com abrangência territorial em Prata/MG.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo, vigentes em 31 de outubro de 2023, serão reajustados a partir de 1º de novembro de 2023, da seguinte maneira:

a) R\$ 2.167,83 (dois mil, cento e sessenta e sete reais e oitenta e três centavos) para contrato de trabalho com recebimento de forma mensal; ou

b) R\$ 9,85 (nove reais e oitenta e cinco centavos) para contrato de trabalho com recebimento de forma por hora.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários nominais, vigentes em 31 de outubro de 2023 e em 31 de outubro de 2024, serão reajustados a partir de 1º de novembro dos respectivos anos, da seguinte maneira:

#### 2.1 – Data Base 1º Novembro de 2023

a) Para salários que atingirem até o teto de R\$ 9.581,40 (nove mil, quinhentos e oitenta e um reais e quarenta centavos), o reajuste será de 5,18% (cinco vírgula dezoito por cento);

b) Para salários superiores a R\$ 9.581,40 (nove mil, quinhentos e oitenta e um reais e quarenta centavos), o reajuste será um valor fixo de \$ 496,32 (quatrocentos e noventa e seis reais e trinta e dois centavos).

#### 2.2 – Data Base 1º Novembro de 2024

a) Para salários que atingirem até o teto de R\$ 9.581,40 (nove mil, quinhentos e oitenta e um reais e quarenta centavos), o reajuste será de 100% (cem por cento) do INPC acumulado do período de 01/11/2023 à 31/10/2024;

b) Para salários superiores a R\$ 9.581,40 (nove mil, quinhentos e oitenta e um reais e quarenta centavos), o reajuste será um valor fixo em Reais (R\$), resultado da aplicação de 100% (cem por cento) do INPC acumulado do período de 01/11/2023 à 31/10/2024 sobre R\$ 9.581,40 (nove mil, quinhentos e oitenta e um reais e quarenta centavos).

**3 – Compensações:** Com a aplicação do reajuste previsto na Cláusula 2ª, considera-se compensadas todas as antecipações salariais, reajustes e aumentos decorrentes de Acordo Coletivo, Legislação ou Sentença Normativa concedidas nos períodos de 01 de novembro de 2023 à 31 de outubro de 2024 e de 01 de novembro de 2024 à 31 de outubro de 2025, exceto os reajustes decorrentes de promoção, equiparação salarial e término de aprendizagem, concedidas expressamente com este título.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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, sendo facultado ao empregado a opção de não receber o adiantamento salarial mediante solicitação ao RH, sendo que cópia será enviada ao Sindicato e desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena correspondente (dia 1º ao dia 15 do mês), exceto situações de férias em que o colaborador retorne após o dia 10º (décimo) dia 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, 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.

## SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

### CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO APRENDIZ

Ao jovem aprendiz, na forma da lei, será garantido o salário-mínimo hora.

-

Para efeito de cumprimento da obrigação legal, a contratação de aprendiz poderá ser realizada por intermédio de entidade sem fins lucrativos, conforme Artigo 57 do Decreto 9.579/2018.

**Parágrafo Único:** para os aprendizes que mantenham contrato de aprendizagem assinados anteriormente a este Acordo, serão mantidas as regras abaixo discriminadas até o término do contrato e/ou que venham a ser contratados posterior a data de assinatura deste acordo, de forma direta pela FABER-CASTELL.

a) Será garantido o mesmo valor do salário hora do salário normativo, durante todo o aprendizado”.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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:

- a) Mensalidades dos associados do Sindicato, reajustado pelo mesmo percentual de reajuste salarial;
- b) Despesas com tratamento médico e odontológico no Sindicato;
- c) Mensalidade dos associados do ADC Clube Faber-Castell ou entidades alternativas;
- d) Despesas com compra de medicamentos (farmácias credenciadas ou empresas conveniadas/contratadas);
- e) Despesas com alimentação;
- f) Despesas com compra de produtos vendidos pela Empresa;
- g) Despesas com vale-transporte;
- h) Despesas com compra de uniformes;

- i) Despesas com telefonemas interurbanos particulares efetuados na Empresa;
- j) Despesas com compra de materiais inservíveis da Empresa;
- k) Despesas com custo mensal subsidiado do Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais;
- l) Outras despesas provenientes de promoções realizadas pelo Sindicato, desde que previamente acordado entre a Empresa e autorizado pelo empregado;
- m) Contribuição para a Instituto Faber-Castell;
- n) Plano Alternativo de Saúde (Assistência Médica);
- o) Adiantamentos concedidos pela Empresa para tratamento de saúde no Plano de Benefícios Ajuda Voluntária;
- p) Mensalidade de cursos, despesas com material didático para cursos promovidos pela Empresa, Sindicato e Bolsa de Estudos de acordo com cláusulas contratuais;
- q) Adiantamentos por conta de Complementação Auxílio-Doença;
- r) Consultas, procedimentos médicos e despesas com internação através do convênio UNIMED ou outra empresa contratada/conveniada pela Empresa e de despesas realizadas no Sindicato;
- s) Empréstimos consignados, conforme contrato entre a Empresa, o Sindicato e o respectivo Banco;
- t) Despesas com saúde – parcela devida pelo empregado (internação/cirurgias – com parcelas de no máximo 15% dos vencimentos do empregado).
- u) Despesas efetuadas mediante CARTÃO intermediado pelo SINDICATO, no valor total de R\$ 337,00 (trezentos e trinta e sete reais) por colaborador, se ultrapassado o período de 180 (cento e oitenta) dias da contratação. Até 180 (cento e oitenta) dias da contratação o limite será de R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais). Os valores acima não sofrerão reajuste na data base de 01/11/2024 e serão reajustados no mesmo percentual de reajuste de salários definido para a data base de 01/11/2025.

**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 e/ou na rescisão contratual.

**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, perícia ou processo judicial, 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO DO EMPREGADO HORISTA**

A remuneração do empregado horista, que cumpre jornada integral ou média de 44 horas semanais e de 220 horas mensais, será efetuada com base no pagamento de 224 horas, que corresponde à média mensal apurada nos doze meses dos anos de 2024 e 2025. Portanto, a quantidade de horas acima exposta é para compensação do período em que o mês for de 28 (vinte e oito) ou de 29 (vinte e nove) dias e no mês de 31 (trinta e um) dias, não constituindo, contudo, na jornada mencionada extrapolação do limite legal.

**Parágrafo Primeiro:** A condição estipulada no caput desta cláusula não atingirá aqueles empregados que, antes da vigência deste Acordo, se ativavam, de forma fixa, no turno denominado T-1, cuja jornada de trabalho é das 23h00 de domingo até às 06h00 de segunda-feira e de terça-feira aos sábados das 00h00 às 06:00 ou das 00h00 às 06h00 de segunda a domingo, para os empregados locados no setor caldeira.

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

**Parágrafo Terceiro:** Caso a Empresa tenha a necessidade de implantar um novo turno de trabalho, por exemplo em eventual jornada das 02h00 às 06h00, de 2ª à 6ª feira, se compromete a efetuar novas contratações, ao invés de efetuar transferências de empregados ativos dos turnos já existentes.

### **CLÁUSULA NONA - PROMOÇÕES:**

Todas as promoções seguirão os critérios estabelecidas na política de cargos e salários da empresa.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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/RH em até 15 (quinze) dias antes da data de concessão das férias.

**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.

## GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Nas substituições ocasionadas por afastamento do titular do cargo, 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 (décimo quinto) dia e até o 60º (sexagésimo) dia de substituição: 70% (setenta por cento) da diferença entre os salários do substituto e do substituído, porém o pagamento ocorrerá desde o primeiro dia da substituição;
- b) Após o 60º (sexagésimo) dia e até o 180º (centésimo octogésimo) dia: 90% (noventa por cento) da diferença entre os salários do substituto e do substituído;
- c) O salário substituição será devido aos afastamentos por doença ou acidente de trabalho, as licenças paternidade e maternidade, inclusive pelos seus períodos de extensão e por férias;

**Parágrafo Primeiro:** Após o 180º dia de substituição, a critério da empresa, poderá ocorrer a efetivação do substituto na função, excluídas as hipóteses de substituição decorrentes de afastamentos por acidente de trabalho, férias, auxílio-doença e licenças paternidade e maternidade, inclusive pelos seus períodos de extensão.

**Parágrafo Segundo:** Ficam excluídos desta cláusula os cargos de supervisão, gerência e diretoria

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRÊMIO CASAMENTO

O empregado, seja horista e/ou mensalista, ao se 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 (três) anos completos e ininterruptos de serviço na Empresa.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão realizadas sempre em caráter de excepcionalidade e remuneradas com os seguintes acréscimos:

a) 75% (setenta e cinco por cento) incidente sobre o valor do salário-hora, para as horas extras trabalhadas de segunda à sábado; e

b) 100% (cem por cento) incidente sobre o valor do salário-hora para as horas extras trabalhadas nos domingos e feriados.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO APOSENTADORIA

Para o empregado com mais de 10 (dez) anos contínuos de serviço na Empresa e que não tenha direito de contribuir para o Plano de Previdência Privada na categoria que tenha a contrapartida da 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 do desligamento.

**Parágrafo Único:** Para pagamento do Prêmio de que trata o Caput desta Cláusula, a Carta de Concessão de Aposentadoria deve ser entregue à empresa durante a vigência do Contrato de Trabalho, conforme Parágrafo Primeiro desta Cláusula ou até o da comunicação do desligamento, pela empresa, se dispensa sem justa causa, por acordo entre as partes ou pelo empregado no caso de pedido de demissão.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVENIO ODONTOLÓGICO E DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

A Empresa destinará ao Sindicato o valor de R\$ 22.723,81 (vinte e dois mil, setecentos e vinte e três reais e oitenta e um centavos), 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. Este valor será reajustado em 01/11/2024 em 100% (cem por cento) do INPC acumulado do período de 01/11/2023 à 31/10/2024.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE ALIMENTAÇÃO**

Para todos os empregados, sejam horistas e/ou mensalistas, incluindo Jovem Aprendiz contratado diretamente, a Empresa concederá, por meio de um cartão eletrônico individual, um Vale Alimentação mensal, conforme regras abaixo:

- a) R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais) até o crédito de 01/03/2024;
- b) R\$ 705,00 (setecentos e cinco reais) a partir do crédito de abril/2024;
- c) O crédito em cartão ocorrerá no dia 1º (primeiro) de cada mês até 01/03/2024 e até o 5º (quinto) dia útil de cada mês a partir de abril/2024;
- d) Os empregados admitidos receberão o crédito do Vale Alimentação no mês subsequente à sua admissão, porém não será retroativo ao mês da admissão;
- e) Empregados afastados farão jus ao recebimento do Vale Alimentação;
- f) Em caso de desligamento:
  - f.1) Por pedido de demissão ou por justa causa, o empregado somente receberá o crédito caso o desligamento ocorra após a data prevista do crédito;

f.2) Desligados sem justa causa, farão jus ao vale alimentação referente ao período do aviso prévio indenizado à base de 1/30 (um, trinta avos) do valor do vale alimentação, conforme letra "a" desta Cláusula. Para apuração do valor do crédito referente ao aviso prévio, será compensado o valor de vale alimentação creditado no mês do desligamento. Exemplo:

- Empregado desligado em 13/11/2023, com direito a 60 dias de aviso prévio indenizado. Cálculo:

Projeção do aviso prévio: de 14/11/2023 à 12/01/2024;

R\$ 22,33 = 1/30 avos de VA (R\$ 670,00 / 30);

R\$ 1.340,00 = valor devido de VA (60 dias de aviso prévio);

R\$ 379,61 = 17/30 avos (de 14/11 à 30/11/23). Valor já pago de VA no mês de 11/2023 (crédito de R\$ 670,00 em 01/11/2023);

R\$ 960,39 = 43/30 avos (de 01/12/23 à 12/01/24), valor a ser pago de VA referente ao aviso prévio.

O valor de vale alimentação referente aos dias de aviso prévio que não foram contemplados no crédito do mês do desligamento será pago no crédito mensal imediatamente posterior ao desligamento, juntamente com os demais empregados, conforme letra "a" desta Cláusula. No exemplo acima o valor de R\$ 960,39 seria pago em 01/12/2023.

**As condições acima são válidas para desligados sem justa causa a partir de 01/11/2023**

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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% (oitenta e cinco por cento) 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.

## AUXÍLIO SAÚDE

## CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA DE BENEFÍCIOS 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)

ü Medicamentos: serão reembolsados somente aqueles considerados pela ANS, não estão incluídos contraceptivos. Para medicamentos dermatológicos somente será considerado mediante os seguintes critérios:

- I. Que o medicamento seja utilizado para tratar uma patologia (doença) e não para fins estéticos;
- II. Apresentação de laudo médico com CID (Código Internacional de Doenças) e descrição da patologia;
- III. A autorização para reembolso ou compra via convênio somente será realizada após avaliação e aprovação dos médicos da Empresa.

ü Consulta com médicos pediatras, para os filhos dos empregados, sem prévia autorização ou encaminhamentos pelos médicos da empresa, até 14 (quatorze) anos incompletos;

ü Tratamento Psicológico para filhos de colaboradores com até 14 (quatorze) anos incompletos. Necessário encaminhamento e relatório de médico especialista e aprovação pelo Departamento Pessoal da Empresa;

ü Tratamento fisioterápico (fisioterapia);

ü Tratamento fonoaudiólogo.

**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:

ü Aparelho de surdez;

ü Botas e palmilhas ortopédicas

ü Meias elásticas e cinto ortopédicos;

ü Aparelho para inalação (vaporizador), para os casos de portadores de asma e/ou bronquite, mediante prescrição médica e aprovação pelo médico da empresa.

ü Armação de óculos, Lentes de óculos e lentes de contato adquiridos no Brasil, limitado a R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais), dentro dos valores, padrões e convênios estabelecidos pela empresa. Somente após o período de 12 (doze) meses, contados da data de efetivo reembolso, o colaborador poderá apresentar nova solicitação de reembolso. Caso o colaborador apresente novas solicitações de reembolso inferior ao período acima por motivo de quebra ou alteração de grau devidamente comprovados, haverá avaliação da empresa, e, a seu critério a realização do reembolso. No caso de quebra dos óculos o empregado deverá apresentar as evidências. No caso de mudança de grau em período inferior a 12 meses haverá o reembolso somente para as lentes dos óculos. Para filhos menores de 14 anos incompletos será considerado o período de 6 (seis) meses, contados da data de efetivo reembolso, para apresentação de nova solicitação, desde que a receita médica apresente alteração de grau, comparado com a receita apresentada no reembolso anterior, sendo que o valor a ser reembolsado não ultrapasse ao limite de R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais) no período de 12 (doze meses). Ainda para filhos menores de 14 anos, caso o colaborador apresente novas solicitações de reembolso de valor superior ao limite acima estabelecido, haverá avaliação da empresa, e, a seu critério a realização do reembolso.”

NB: Exceto para armação e lentes de óculos e lentes de contato 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.

**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:

ü Internações Hospitalares (inclusive sobre a diferença do padrão superior ao Enfermaria UNIMED);

ü Cirurgias eletivas (agendadas) e/ou de emergência;

ü Exames Laboratoriais,

ü Exames radiológicos;

ü Exames radiológicos odontológicos (via Sindicato da Categoria).

**d) Reembolso pelo percentual de 100% (cem por cento), para:**

ü 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, companheiro ou companheira:

- § Esposa ou esposo
- § Companheira ou companheiro do empregado(a), inclusive do mesmo sexo, desde que convivam maritalmente há mais de 2 (dois) anos, mediante apresentação de Declaração Pública de União Estável, com data de emissão igual ou superior a 2 (dois) anos, respeitadas as adesões realizadas até assinatura do Aditivo nº 1 de 21/09/2020, cujo requisito de escritura pública e lapso temporal não será exigido para manutenção do benefício.

**Filhos e enteados:**

- § Menores de 14 (quatorze) anos de idade, incompletos;
- § 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;
- § 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 ou enteado estudante, expedida pelo respectivo estabelecimento de ensino.

Condições para inclusão de enteados:

- § Cópia legível da Certidão de Nascimento, CPF, CNS (Cartão Nacional de Saúde);
- § Cópia legível da Certidão de Casamento ou de Declaração Pública de União Estável;
  - § Declaração de Vivência fornecido pelo(a) colaborador(a)

**Parágrafo Primeiro:** 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 vinculado 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).

**Parágrafo Segundo:** Em Razão do disposto no Parágrafo Primeiro da Cláusula 9ª deste Acordo, os valores de coparticipação do empregado e de seus dependentes deverão ser depositados pelo empregado na conta corrente de titularidade da Empresa, mensalmente, enquanto o empregado estiver afastado e/ou com seu contrato de trabalho suspenso/interrompido. Caso o empregado não efetue o pagamento de sua cota parte, a Empresa notificará para quitar o débito no prazo de 10 dias. Não sendo quitado o débito, a empresa poderá, a seu critério, e fica desde já autorizada a excluir o empregado e seus dependentes deste benefício, sendo que eventuais valores pagos pela empresa até a exclusão do empregado, serão cobrados do empregado por ocasião do retorno ao afastamento, em folha de pagamento, do Termo de Rescisão Contratual e/ou judicialmente.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JOVEM APRENDIZ**

Na vigência deste acordo/termo aditivo, os dependentes de colaboradores, que estejam inseridos no programa jovem aprendiz, em outras empresas, farão jus a continuidade de usufruir os benefícios previstos no sistema de ajuda voluntária e suas regras.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS**

A Empresa manterá diretamente convênios com farmácias com desconto em folha de pagamento nas mesmas condições ora existentes.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 nas seguintes situações:

#### **15.1 – Da Complementação do Auxílio-Doença:**

- a)** O empregado cujo salário não exceder o teto do INSS, terá o valor do benefício previdenciário complementado até o valor do seu salário base, pelo período de até 240 (duzentos e quarenta) dias, complementando-se igualmente o 13º Salário, nas mesmas condições e prazos;
- a)** 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.
- b)** 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.
- c)** Para os empregados aposentados pela Previdência Social, porém em atividade na empresa, a complementação do Auxílio-Doença corresponderá à diferença entre o seu salário base mensal 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 nesta Cláusula.

#### **15.2. – Do Adiantamento do Auxílio-Doença**

- a)** Enquanto o empregado não começar a receber o benefício previdenciário, a Empresa pagará ao empregado, a título de adiantamento, todo seu salário base. 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.

b) 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.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

A Empresa reembolsará mensalmente ao empregado(a), o valor das despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a) registrado(a), legalmente adotado(a) ou com guarda provisória e enteado(a), até o limite de R\$ 202,31 (duzentos e dois reais e trinta e um centavos) por filho e/ou enteado, quando a guarda for confiada a entidade credenciada ou a pessoa física, conforme regras abaixo:

**Parágrafo Primeiro:** Regras para o reembolso.

- a) O reembolso beneficiará ao empregado(a), que esteja em serviço efetivo na empresa.
- b) O reembolso não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;
- c) Nos casos de afastamento, do titular, por auxílio-doença, acidente de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho não haverá reembolso, excetuando para colaboradores do Turno III da Produção;
- d) O reembolso terá início após o término da licença maternidade e sua extensão, se for o caso, e cessará quando a criança completar 72(setenta e dois) meses de idade;
- e) O reembolso se dará exclusivamente em folha de pagamento, devendo o empregado(a) apresentar o comprovante pertinente até o dia 10 de cada mês;

**Parágrafo Segundo:** O empregado(a) deverá, formalmente, informar a empresa sobre o interesse no processo de reembolso, devendo apresentar os seguintes documentos:

- a) Comprovante de inscrição quando a guarda do filho e/ou enteado for confiada a entidade pessoa jurídica;
- b) RG, CPF, inscrição na prefeitura e declaração de próprio punho quando a guarda do filho e/ou enteado for confiada a pessoa física.

**Parágrafo Terceiro:** Para que o empregado tenha direito a este benefício terá, também, de apresentar à empresa os documentos abaixo, além de cumprir com as regras dos Parágrafos Primeiro e Segundo acima:

- a) Declaração original com assinatura e carimbo da Empregadora do cônjuge ou do(a) companheiro(a) que informe o vínculo empregatício e jornada de trabalho realizada;
- b) Apresentação da CTPS, ou CTPS digital para os casos de trabalhador doméstico e declaração do empregador;
- c) A apresentação dos documentos das letras "a" e "b" devem ser atualizadas de forma anual.

**Parágrafo Quarto:** a Empresa ficará desobrigada do reembolso caso mantenha ou venha a manter local próprio para guarda ou creche conveniada.

**Parágrafo Quinto:** No caso de ambos os pais trabalharem na Empresa, apenas 01 (um) receberá o reembolso auxílio-creche de que trata esta Cláusula, devendo o empregado comunicar o RH da Empresa a quem deverá ser feito o pagamento do reembolso respectivo.

**Parágrafo Sexto:** Para o Empregado (pai), no caso de comprovação de que a esposa ou companheira não estava trabalhando no período em que houve reembolso, o empregado (pai) terá de devolver os valores reembolsados para a Empresa.

**Parágrafo Sétimo:** o empregado(a) cujo cônjuge ou companheiro(a) seja profissional liberal, entenda-se aquele(a) que não possua vínculo empregatício, mas que tenha registro em ordem ou em conselho profissional (exemplo: advogado, engenheiro), para ter direito ao benefício deverá comprovar junto ao RH da Empresa tal condição.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PARCELAS RESCISÓRIA – PAGAMENTOS:**

Somente as homologações para empregados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho na Empresa ocorrerão na Sede do Sindicato da Categoria Profissional.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ENTREGA DE RECIBO/DOCUMENTOS:**

Efetuar protocolo de entrega ou recebimento de documentos do empregado, inserindo datas de recebimento e devolução.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

O empregado que, comprovadamente, estiver a, no máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito de aposentadoria, em seus prazos mínimos de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com 8 anos de serviços contínuos na Empresa, fica assegurado o emprego ou o salário mais 6 (seis) 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 fazer jus ao(s) benefício(s) previsto(s) nesta Clausula, 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 e da extensão do plano de assistência médica, previstos nesta Cláusula

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SISTEMA DE HORÁRIO MÓVEL (FLEX TIME)

Empregados da área administrativa e técnica e na área operacional, que estão incluídos no sistema de horário de trabalho, denominado "horário móvel" e "Flexível", estarão excluídos da participação no sistema os colaboradores 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 proporciona-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 em banco de horas. Entretanto, o limite de 75 (setenta e cinco) horas, para crédito ou débito, segue as regras do sistema Banco de Horas.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 (quarenta e quatro) horas de trabalho semanal. Poderá também adotar-se o sistema de 44 (quarenta e quatro) horas em média, ou seja, por exemplo se em uma determinada semana o colaborador trabalhar 48 (quarenta e oito) horas, com um sábado trabalhado de forma integral, na outra trabalhará 40 (quarenta) horas, com o sábado livre.

**Parágrafo Segundo:** Havendo a necessidade da implementação do regime adotado no Parágrafo Primeiro, a Empresa negociará com o Sindicato com a devida antecedência.

**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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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, portanto 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 repostas 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 semanais. As horas trabalhadas acima das 44 horas e não excedendo o limite semanal de 54:00 (cinquenta e quatro) 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 de 19/03/2023 à 18/03/2026 e será zerado a cada ciclo de 12 meses, ou seja, em 18/03/2024, 18/03/2025 e 18/03/2026, regra que não se aplica aos empregados lotados no Sistema de Horário Móvel (Flex Time), conforme Cláusula 37ª. Em cada vez que for zerado, observará a regra abaixo:

a) Empregados que tiverem horas em crédito receberão o crédito como horas extras, conforme Cláusula 6ª, letra "a";

b) À partir da vigência de 19/03/2020, a Empresa poderá realizar o desconto dos empregados que tiverem horas a débito no banco de horas. Será considerado para efeitos de desconto o saldo negativo de horas no vencimento do banco de horas.

**Parágrafo Sexto:** Fica estabelecido um limite de acúmulo de horas a débito ou a crédito, durante toda a vigência do Banco de Horas, em 75 (setenta e cinco) horas, ou seja, se o colaborador acumular mais de 75 (setenta e cinco) horas a crédito no período de apuração, o que exceder ao limite de 75 (setenta e cinco) horas passará a recebê-las como horas extras, conforme Cláusula 6ª, letra "a". Por outro lado, o empregado que acumular mais de 75 (setenta e cinco) horas a débito, nesta hipótese o que exceder ao limite de 75 (setenta e cinco) horas, estas serão descontadas da folha de pagamento, conforme item "b" do Parágrafo Quinto desta Cláusula. Este critério se aplica a todos os empregados abrangidos por este acordo.

**Parágrafo Sétimo:** O limite de 75hs de débito em Banco de Horas, de que trata o Parágrafo Sexto, poderá ser chegar a 200hs de débito para contemplar casos específicos, tais como doença grave em família, cuja ausência do empregado(a) seja necessária para prestar a devida assistência. O empregado deverá comunicar à Empresa, apresentando documentação que justifique a necessidade de sua ausência. Após avaliação da Empresa e se aprovado, as horas não trabalhadas serão lançadas em outro Banco de Horas, cujo limite será de 125 horas. A abrangência será para família imediata (cônjuge e dependentes legais) e país.

**Parágrafo Oitavo:** As horas lançadas a crédito no Banco de Horas, terão um adicional de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Nono:** 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 Décimo:** 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 75 (setenta e cinco) horas, sendo que o Sindicato será comunicado antecipadamente.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** 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

**Parágrafo Décimo Segundo:** 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.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** A critério exclusivo da Empresa, o empregado poderá ter horas lançadas como débito em Banco de Horas.

**Parágrafo Décimo Quarto:** Os empregados mensalistas pertencentes ao HORÁRIO MÓVEL, se necessitar se ausentar do trabalho, poderão utilizar-se do saldo positivo existente em Banco de Horas, desde que com aprovação do superior imediato. Ficando a critério do gestor o desconto das horas em folha de pagamento caso a ausência não tenha sido previamente alinhada.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DAS FÉRIAS**

Deverá coincidir com o primeiro dia útil da semana de trabalho, 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.

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA CASAMENTO

O empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário por 3 (três) dias úteis consecutivos, excluído o dia do evento para casamento. O empregado deverá apresentar a Certidão de Casamento.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 (um) dia em conformidade com o Art. 473 item IV da CLT;
- b) 01 (um) dia concedido através de negociação sindical, devendo este dia ter um intervalo de 6 (seis) meses referente ao item acima.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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, com 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.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FALECIMENTO

Em caso de falecimento cônjuge ou companheiro(a), ascendente (pai, mãe, avós, bisavós) e/ou descendente (filhos, netos, bisnetos, enteados), irmãos e de sogro(a), a licença legal será acrescida de um dia, nos termos do art. 473, inciso I da CLT.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE

A empregada que se afastar para auxílio maternidade poderá, a seu exclusivo critério, optar pelo adicional de mais 60 (sessenta) dias na sua licença maternidade, completando assim 180 (cento e oitenta) dias de afastamento total. Para tanto, deverá manifestar sua opção, junto ao Departamento de Administração de Pessoal/RH por escrito em até 30 (trinta dias) dias antes de iniciar o afastamento.

## LICENÇA ADOÇÃO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PAI ADOTANTE

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 Único:** 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregado que se afastar para auxílio paternidade poderá, a seu exclusivo critério, optar pelo adicional de mais 15 (quinze) dias na sua licença paternidade, completando assim 20 (vinte) dias de afastamento total. Para tanto, deverá comunicar por escrito, em até 3 (três) dias após o nascimento do filho, junto ao Departamento de Administração de Pessoal/RH, devendo apresentar também cópia da Certidão de Nascimento.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

A Empresa fornecerá, conforme quadro abaixo, 03 (três) peças de uniforme de trabalho por ano sem custos para os empregados. No mês de janeiro de cada ano o empregado deverá informar o tamanho das peças para posterior recebimento, devendo assinar a ficha de entrega de EPI's.

Modelo	Quantidade
Camiseta PV - Geral	3
Camiseta Piquet -Adm	3

**Parágrafo Primeiro:** nos meses de abril e novembro de cada ano, a empresa disponibilizará a compra de peças extras pelos empregados, sendo que a soma das peças a serem adquiridas não ultrapassem a quantidade limite, conforme quadro abaixo:

Setor	Peças	Custeio Empregado	Quantidade Limite
Produção e Administrativo	Camisetas PV - Geral	100%	2
	Calças	50%	
	Bermudas		

Manutenção	Camisetas PV - Geral	100%	4
	Calças	50%	
	Jaleco		

**Parágrafo Segundo:** as disposições desta Cláusula não se aplicam aos empregados integrantes da Brigada de Incêndio, pois tem acesso a uniformes específicos de identificação.

## OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACIDENTE DE TRABALHO – COMUNICAÇÃO

A Empresa fica obrigada a fornecer mensalmente ao Sindicato relação dos Acidentes do Trabalho, ocorrido no mês anterior.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Para a manutenção da sede do Sindicato, a realização de eventos interativos, durante a Assembleia Geral, realizada no dia 28 de outubro de 2023, ficou estabelecido e deliberado através dos empregados pelo desconto da Contribuição Assistencial da seguinte forma:

- Para empregados associados ao Sindicato o valor de desconto será de R\$ 6,51 (seis reais e cinquenta e um centavos) por mês; Os descontos das parcelas deverão ser efetuados a partir de 1º de novembro de 2023 até o dia 31 de outubro de 2025, devendo este (o Sindicato) enviar à Empresa uma lista contendo os nomes dos empregados associados e a comprovação da filiação dos mesmos, para desconto da contribuição tratada na presente Cláusula.
- Para empregados não associados ao Sindicato o desconto será de R\$ 43,34 (quarenta e três reais e trinta e quatro centos) em única parcela nos meses de novembro de 2023 e novembro de 2024;
- Os valores acima serão reajustados em 01/11/2024 no mesmo índice de reajuste de salários definido para a data base de 1º de novembro de 2024.

**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 associado 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:** Foi assegurado aos empregados não associados da unidade Faber-Castell, o direito de oposição aos descontos, conforme Assembleia realizada em 23/09/2023.

**Parágrafo Quinto:** Caso a empresa sofra autuação de qualquer natureza referente aos descontos a título de contribuição assistencial, o Sindicato profissional signatário, se compromete a reembolsar a empresa, os valores descontados.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES DESCONTADAS DO EMPREGADO**

Atendidas as exigências previstas neste documento, não poderá o empregado requerer da empregadora, judicial ou extrajudicialmente, o reembolso das contribuições assistencial, sindical ou qualquer outra prevista neste Acordo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMPROMISSO**

Fica ajustado entre a Empresa e o Sindicato o direito de, a qualquer momento durante a vigência deste Acordo e, por iniciativa de qualquer das partes, iniciarem negociações a fim de discutirem e ajustarem possíveis questões decorrentes da entrada em vigor de novas Leis, Medidas Provisórias, Decretos, Portarias e outras normais legais que venham alterar, conflitar ou impedir a regular aplicação dos termos pactuados neste Acordo (terceirizações de atividade fim, jornada flexível, turnos de revezamento, banco de horas, entre outros). Os eventuais ajustes que forem pactuados serão lavrados em Aditivo ao Acordo Coletivo vigente, remetendo-se à depósito para fins de registro e arquivo junto à Gerência Regional do Trabalho em cumprimento ao Caput do Artigo 614 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÕES EM DECORRÊNCIA DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19)**

Em decorrência de uma possível continuidade da pandemia pela COVID-19, as partes ratificam as medidas já adotadas pela empresa para o enfrentamento da pandemia, notadamente a instituição do home-office, permitindo, o SINDICATO, a continuidade das medidas adotadas em março/2020 e enquanto perdurar o estado de calamidade pública decorrente do Coronavírus (COVID-19).

**Parágrafo Primeiro:** As partes se comprometem em discutir as cláusulas do Acordo para implantação de home office após o período da pandemia ou da imunização dos empregados, o que ocorrer primeiro.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CABEÇALHO**

Entre as partes, de um lado a Empresa **A.W. FABER-CASTELL S.A.**, inscrita no CNPJ sob nº 59.596.908/0013-96, estabelecida 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 DO MOBILIÁRIO DO 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 e demais membros da diretoria Sindical abaixo assinados, doravante denominado Sindicato,

estabelecem, de comum acordo, o presente Acordo Coletivo de Trabalho (doravante "Acordo"), para o biênio de **2023/2025**, 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, sito à Rua Fernando de Noronha nº 500, Bairro Oliveira, Prata/MG no dia 28 de outubro de 2023, com a cientificação e aprovação das cláusulas convencionadas pelos trabalhadores associados e não associados, pertencentes a categoria do mobiliário.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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 (doze) meses, assim como, demais benefícios que envolvam valores financeiros.

**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 em que a Comarca de Prata/MG estiver vinculada por jurisprudência, prevalecendo sobre qualquer outro, por mais privilegiado que se apresente.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ASSINATURA**

As partes envolvidas neste Acordo afirmam e declaram que o presente documento poderá ser assinado por meio da plataforma "DocuSign", sendo consideradas válidas as referidas assinaturas quando enviadas para os endereços de e-mail citados no presente documento, nos termos do art. 10 parágrafo 2º da MP2200-2/2001.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MEDIADOR**

E por estarem justos e acordados, assinam as partes o presente Acordo Coletivo de Trabalho, 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.

}

**LEANDRO ROSA FERREIRA**  
DIRETOR  
SINDICATO DOS TRABALHADO-RES IND.CONST.MOBIL.DE PRATA

**JOAO FRANCISCO FELISBINO ANDRADE**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRABALHADO-RES IND.CONST.MOBIL.DE PRATA

**SILVANITO ANTONIO SILVA**  
DIRETOR  
SINDICATO DOS TRABALHADO-RES IND.CONST.MOBIL.DE PRATA

**MIGUEL FRANCISCO FERES**  
DIRETOR  
A.W. FABER CASTELL S.A.

**MARCELO BARREIROS DE CARVALHO TABACCHI**  
PRESIDENTE  
A.W. FABER CASTELL S.A.

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA AGO**

[Anexo.\(PDF\)](#)

**ANEXO II - ZERÉZIMA**

[Anexo.\(PDF\)](#)

## **ANEXO III - RESULTADO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

