

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024**

**BRF S.A.**, CNPJ n. 01.838.723/0280-56, neste ato representado(a) por seu Especialista de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. LINDOMARTAVARES;

**BRF S.A.**, CNPJ n. 01.838.723/0417-45, neste ato representado(a) por seu Especialista de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. LINDOMARTAVARES;

**BRF S.A.**, CNPJ n. 01.838.723/0449-22, neste ato representado(a) por seu Especialista de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. LINDOMARTAVARES;

**BRF S.A.**, CNPJ n. 01.838.723/0450-66, neste ato representado(a) por seu Especialista de Relações Trabalhistas e Sindicais, Sr. LINDOMARTAVARES;

E

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE BRASILIA DF**, CNPJ n. 03.157.055/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ZACARIAS DE ASSUNCAO;

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 abril de 2023 a 31 de março de 2024 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### **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 alimentação, exceto Aprendizizes, com abrangência territorial em DF.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial



### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL**

Ficam assegurados à categoria profissional piso salarial nas seguintes condições:

- **R\$1.449,62** (um mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e sessenta e dois centavos) por mês ou **R\$ 6,59** (seis reais e cinquenta e nove centavos) por hora de trabalho, para os empregados com carga horária mensal de 220 horas abrangidos pelo presente Acordo a vigorar de abril de 2023 a outubro de 2023.
- **R\$ 1.483,16** (um mil, quatrocentos e oitenta e três reais e dezesseis centavos) por mês ou **R\$ 6,74** (seis reais e setenta e quatro centavos) por hora de trabalho, para os empregados com carga horária mensal de 220 horas abrangidos pelo presente Acordo a vigorar a partir de novembro de 2023.

Reajustes/Correções Salariais

### **CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL**

A EMPRESA reajustará os salários pagos no mês de março de 2023 dos empregados elegíveis a esse Acordo Coletivo de Trabalho, admitidos até o dia 31 de março de 2022, no percentual total de **4,36%** (quatro virgula trinta e seis por cento), nas seguintes condições:

1. **2%** (dois por cento) a vigorar de abril de 2023 a outubro de 2023 com pagamento retroativo a data base, na folha de maio de 2023 no primeiro dia útil de junho de 2023 e mais:
2. **2,36%** (dois virgula trinta e seis por cento) a vigorar a partir de 01 de novembro de 2023, aplicado na folha de pagamento do mês de novembro de 2023 (crédito 01.12.2023).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Como forma de transacionamento e indenização a não aplicação do INPC na sua integralidade na data base, será concedido um **Abono Indenizatório** no percentual de **12%** (doze virgula zero por cento) sobre o salário base março de 2023, na folha de pagamento do mês de maio de 2023 (crédito 01/06/2023), como também será observada aplicação da proporcionalidade dentro do período revisando.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os reajustes estabelecidos nessa cláusula não se aplicam a Aprendizizes e empregados detentores de cargos de confiança, sendo estes últimos elegíveis às políticas salariais específicas da EMPRESA.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos Aprendizizes se aplicará legislação específica baseada no Salário Mínimo nacionalmente estabelecido.



**PARÁGRAFO QUARTO:** Para os empregados originários de outras unidades da EMPRESA que estavam, ou não, sob a abrangência do SINDICATO, inclusive os empregados que tenham sido transferidos, ficam autorizados a compensação de valores de reajuste salariais anteriormente concedidos, bem como, se for o caso no que couber, a aplicação de reajuste na forma proporcional.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Aos empregados admitidos após o mês de abril de 2022, o reajuste concedido observará a proporcionalidade de 1/12 avos por mês ou fração de 15 dias de serviço prestado, observando o Piso Salarial definido nesse Acordo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Não será aplicada a proporcionalidade prevista no parágrafo quarto da presente cláusula para os empregados nos cargos operacionais de ingresso.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** O Piso Salarial da categoria deverá ser observado principalmente para os neófitos sendo que a proporcionalidade prevista no parágrafo quarto da presente cláusula não poderá gerar distorções nas faixas salariais, resguardando que os empregados neófitos não recebam salário superior aos empregados veteranos ressalvadas as hipóteses de aumento salarial por merecimento.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Com o disposto nesta cláusula, as partes convencionam cumpridas as disposições legais vigentes, considerando quitado o período compreendido entre 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023.

#### Pagamento de Salário - Formas e Prazos

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIO**

A empresa, não efetuando o pagamento dos salários em moeda corrente, deverá proporcionar aos seus empregados, tempo hábil para recebê-lo no banco.

#### Descontos Salariais

#### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A EMPRESA, em observância ao inciso "X" do Art. 7º da Constituição Federal, poderá descontar dos salários dos seus empregados apenas o que determina o Art. 462 da CLT e as verbas por ele formalmente e individualmente autorizadas.

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



## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário inicial do cargo do substituído, sem considerar as vantagens pessoais, desde que tal substituição se faça na sua integralidade, isto é, dentro das mesmas condições e especificações do substituído.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Considera-se substituição não eventual aquela em que o período de substituição for superior a 30 (trinta) dias.

## **CLÁUSULA OITAVA - ATRASO DE PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS**

O não pagamento dos salários do empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente acarretará multa, de acordo com a Legislação em vigor, bem como, multa por descumprimento do Acordo.

## **CLÁUSULA NONA - DO CONTRA-CHEQUE**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados, um comprovante mensal contendo as discriminações das verbas pagas e dos descontos efetuados a qualquer título, bem como, as informações pertinentes ao depósito do FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

## **CLÁUSULA DÉCIMA - KIT PRODUTOS**

A empresa fará a distribuição aos empregados integrantes desta base, ativos na data base, sem distinção, de **12** (doze) kits de produtos da BRF, no valor de **R\$ 100,00** (cem reais) cada, a preço custo, isento de desconto do empregado, a partir de **junho de 2023**.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO: REGRAS PARA CONCESSÃO:**

1. Empregados em efetiva atividade no período de entrega do kit;
2. Empregados afastados por acidente de trabalho e licença maternidade;
3. Empregados afastados por auxílio previdenciário comum, até 03 (três) meses de afastamento. Acima deste período não farão jus;

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A empresa informará com um prazo de antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas) a data da entrega, sendo que o empregado deverá fazer a retirada no dia estipulado. Na impossibilidade de retirada na data referida, poderá indicar/autorizar, formalmente, a um familiar ou colega para fazê-lo em seu lugar.



**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os kits de produtos não incorporarão para nenhum efeito o salário dos empregados de acordo com o que preconiza o Art. 3º da Lei 6.321/76.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Será definida uma única data para a entrega dos kits aos colaboradores, em cada um dos meses, não sendo possível a retirada do mesmo em datas diversas. Também não será possível, portanto, retirar os kits de forma acumulada (referente a dois ou mais meses).

#### Adicional de Tempo de Serviço

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL TEMPO DE SERVIÇO**

A empresa pagará a partir de 1º de maio de 2023 a todos os empregados pertencentes a categoria profissional, a título de Adicional Tempo de Serviço, o equivalente a 3% (três vírgula zero por cento) aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 1.565,00 (um mil e quatrocentos reais), para cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O adicional tempo de serviço previsto no caput da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado cada período de 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, não sendo devido de nenhuma forma o pagamento proporcional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O limite máximo de concessões será de 2 (dois) quinquênios, ou seja, 6% (seis vírgula zero por cento) do salário base do empregado, com 10 (dez) anos ou mais de trabalho ininterruptos na empresa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não será devido o adicional previsto no caput da presente cláusula, aos funcionários que possuam cargos de gestão, assim compreendidos os supervisores, assessores, coordenadores, gerentes e diretores empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O adicional tempo de serviço previsto no caput da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado até o limite de R\$ 1.565,00 (um mil e quatrocentos reais), sendo que, para aqueles que tem um salário base superior a este valor, o adicional terá a incidência limitada ao valor teto R\$ 1.565,00 (um mil e quatrocentos reais), ou seja, o adicional de tempo de serviço para todos os efeitos fica limitado ao valor de R\$ 93,90 (noventa e três reais e noventa centavos), a partir de 1º de maio de 2023, referente ao período previsto no parágrafo segundo da presente cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO:** O adicional tempo de serviço previsto no caput da presente cláusula, não será integrado ao salário base do empregado para efeito de cálculo de horas extras, adicional noturno e/ou outras vantagens pessoais.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Consideram-se como contratos ininterruptos, os casos de readmissão dentro de 60 (sessenta) dias, contados da data do último desligamento.



## Adicional Noturno

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

A empresa concederá aos trabalhadores que exercem atividades no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas um adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre o salário base do empregado, devendo ser individualizado na folha de pagamento, se for habitual será integralizado ao salário.

## Auxílio Alimentação

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

Durante a vigência do presente instrumento, a EMPRESA concederá aos seus empregados Auxílio Refeição ou Alimentação na forma de 01 (um) crédito por dia de efetivo de trabalho, no valor **R\$ 49,00** (quarenta e nove reais) a partir de dezembro de 2023, sem natureza salarial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Este auxílio não será concedido:

- I) Nos dias em que não houver jornada de trabalho;
- II) Durante as férias;
- III) Durante suspensão ou interrupção do contrato de trabalho;
- IV) Quando o empregado estiver em licença sem remuneração;
- V) Nas jornadas de trabalho inferiores a 06 (seis) horas;
- VI) Nos dias de ausência ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que, além de sua jornada diária normal, tenha trabalhado em jornada de 08 (oito) horas durante o seu descanso remunerado ou feriado terá direito ao vale extra.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Este auxílio não será devido feito em espécie sob qualquer hipótese.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A participação do empregado no valor estipulado nesta cláusula será de 20% (Vinte por cento) do benefício total mensal de acordo com as regras estabelecidas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A partir da assinatura desse Acordo Coletivo, a EMPRESA disponibilizará o prazo de 30 dias para que o empregado possa manifestar formalmente a área de Recursos Humanos sua opção pelo modelo de Ticket Refeição ou Ticket Alimentação.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Realizada a opção registrada no PARÁGRAFO QUINTO, esta vigorará pelo prazo de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, sem alterações.



## Auxílio Saúde

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO CONVÊNIO MÉDICO DO SINDICATO**

O STIAB proporcionará aos seus trabalhadores sindicalizados o direito a colocar três dependentes legais no Convênio Médico do SINDICATO. Para isto basta comparecer a uma das clínicas munidos dos seguintes documentos: documentos de Identidade, carteirinha de sócio do sindicato e o último contracheque. As especialidades que não são gratuitas terão descontos de até 50% (cinquenta por cento).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PLANO ODONTOLÓGICO DO SINDICATO**

O STIAB proporcionará aos seus sindicalizados atendimentos odontológicos, com o diferencial de ter vários procedimentos gratuitos e outros com até 70% (setenta por cento) de desconto, tudo isso com profissionais de diferentes áreas da odontologia prontos para atender os trabalhadores da categoria.

## Auxílio Morte/Funeral

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento de empregados, a empresa pagará um auxílio funeral diretamente a seus dependentes, no valor de 2 (dois) pisos salariais da categoria, vigentes na data do óbito.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso a EMPRESA inclua este benefício na apólice de Seguro de Vida que abrange seus empregados estará ela desobrigada do cumprimento desta cláusula.

## Auxílio Creche

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE**

Durante a vigência desse Acordo Coletivo de Trabalho a EMPRESA, caso não disponha de creche própria ou convênios com creches autorizadas, reembolsarão suas empregadas a partir de maio de 2023 o valor de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), para cada filho até 4 anos, 11 meses e 29 dias, após o retorno da empregada da Licença Maternidade ou férias posteriores à essa licença desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fazer jus ao Auxílio Creche a empregada deverá apresentar à EMPRESA Certidão de Nascimento do filho beneficiado e comprovante de matrícula em creche credenciada pelo Conselho Nacional de Educação.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado viúvo com a guarda do filho e a mãe adotante farão jus ao Auxílio Creche desde que seja formalmente comprovada a condição à EMPRESA, além da apresentação dos documentos descritos no PARÁGRAFO PRIMEIRO dessa cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os signatários convencionam que as concessões contidas nesta cláusula, atendem integralmente ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Art. 389 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e os artigos 1º, inciso VIII, artigo 121 e artigo 122 da Portaria MTP nº. 671, de 08 de novembro de 2021.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

#### Outros Auxílios

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – BENEFÍCIOS FLEXÍVEIS**

EMPRESA e SINDICATO ajustam por esse Acordo a possibilidade de adoção de benefícios flexíveis onde os empregados, por livre escolha e conveniência, seguindo critérios estabelecidos pela EMPRESA, alocam seus benefícios, sempre respeitando o limite máximo destes conforme esse Acordo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os benefícios que terão natureza flexível e que serão oferecidos nos pacotes serão definidos pela EMPRESA e comunicados aos seus empregados pelos canais de comunicação desta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A composição dos percentuais de distribuição poderá ser revista anualmente, em até 30 (trinta) dias após a aprovação do Acordo Coletivo de Trabalho, para processamento no mês subsequente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Com essa cláusula consideram-se atendidas as disposições previstas no Art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação



#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA CARTEIRA DE TRABALHO**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, inclusive no contrato de experiência, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Desligamento/Demissão

#### **CLÁUSULA VIGÉIMA - GARANTIA NA RESCISÃO CONTRATUAL**

A liquidação dos direitos trabalhistas resultante das rescisões de contratos de trabalho, deverá ser efetivada no prazo definido no parágrafo 6º art. 477 da CLT.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGACÃO**

O pedido de demissão ou quitação da rescisão de Contrato de Trabalho, firmado por empregado com mais de 06 (seis) meses de serviço, serão realizados, obrigatoriamente, com assistência do Sindicato Laboral, cabendo à EMPRESA ou representante legal, comparecer ao Sindicato no ato da rescisão contratual com a devida documentação.

- Termo de rescisão contratual (em 05 vias)
- CTPS – devidamente atualizada
- Guia de seguro desemprego
- Aviso Prévio
- G.R.F.C (Guia de recolhimento rescisória do F.G.T.S), devidamente recolhida.
- Extrato do FGTS
- Atestado médico (demissional)
- Carta de apresentação.
- Ficha de registro ou livro com foto.
- Carta de Preposto, se não for responsável legal.
- Contrato Social e última alteração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso a empresa faça o depósito do valor da rescisão na conta do empregado, deverá apresentar o referido comprovante de depósito no ato da homologação.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As Homologações deverão ser previamente marcadas com o ente sindical, dentro do horário de funcionamento do mesmo (segunda a sexta-feira das 08:00 às 18:00). Estando o Sindicato fechado, por motivo relevante, no horário previamente designado, as homologações das rescisões contratuais poderão ser feitas no primeiro dia subsequente ao vencimento e ou abertura do mesmo, respeitado a expedição da competente declaração pelo ente sindical à empresa acerca da impossibilidade de homologação na data agendada. Na eventualidade do ente sindical está fechado na data prevista para homologação e por fato alheio a vontade da empresa, resta afastada a multa prevista no parágrafo 8º, do artigo 477, da CLT.

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

Estabilidade Aposentadoria

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA**

Aos empregados que estiverem faltando até 18 (dezoito) meses, imediatamente anteriores a complementação dos requisitos mínimos necessários a aquisição do direito a aposentadoria pela Previdência Social, na conformidade da legislação vigente, e, cumulativamente, ter, no mínimo, tempo de vinculação empregatícia ininterrupta de 05 (cinco) anos de serviços prestados para a Empresa, fica assegurado à garantia do empregado ou dos salários durante o período que faltar para aposentadoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para fazer jus à garantia prevista no caput desta cláusula, o empregado interessado deverá obrigatoriamente comunicar expressa e formalmente à área de Recursos Humanos da EMPRESA, antes da aquisição do direito à Garantia Pré-aposentadoria, que se encontrará abrangido por essa garantia para que a EMPRESA tome as medidas cabíveis.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Como a aquisição de documentação comprobatória somente pode ser solicitada pessoalmente aos órgãos previdenciários cabe apenas ao empregado requerer-los e apresenta-los à EMPRESA no prazo definido no PARÁGRAFO PRIMEIRO, não sendo válidas simulações.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

- a) Rescisão contratual por justa causa;
- b) Pedido de demissão;
- c) Encerramento das atividades da unidade da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Adquirido o direito à aposentadoria, extingue-se a garantia Pré-aposentadoria.



Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE AMAMENTAÇÃO**

Todas as mulheres empregadas que estiverem amamentando seus filhos terão assegurado o direito de amamentá-lo até que este complete 06 (seis) meses de idade. Isto ocorrerá em 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada, durante a jornada de trabalho.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DO RECÉM-NASCIDO**

Os intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

Outras normas de pessoal

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave, deverá ser avisado do fato, por escrito, sendo-lhe facultado solicitar à empresa para que a mesma decline o motivo justificador da respectiva dispensa.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio, tanto comunicado pela empresa quanto pelo empregado, será efetuado por escrito e contra recibo, devendo ser mencionado na respectiva comunicação se o mesmo deverá ser trabalhado ou não, sob pena de falta da referida menção, entender-se como DISPENSADO DO CUMPRIMENTO.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, será pago ao empregado, além do prazo legal de aviso, 03(três) dia a mais por ano completo de serviço prestado a mesma empresa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que foi demitido que no curso do aviso prévio, desejar afastar-se do emprego, fica dispensado do cumprimento do mesmo, garantido o recebimento do salário referente aos dias trabalhados. O mesmo se aplica ao empregado que pedir demissão desde que comprove novo emprego, comunicando a empresa por escrito.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO CONSTRANGIMENTO MORAL**

A empresa envidará esforços para que sejam implementadas orientações de conduta comportamental aos seus respectivos Supervisores, Gerentes e Dirigentes para que, no exercício de suas funções, visem evitar ou coibir práticas que possam caracterizar agressão e constrangimento moral ou antiético a seus subordinados.



**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DO EMPREGADO AFASTADO TEMPORARIAMENTE**

Aos empregados afastados do serviço por auxílio doença, e que percebam o benefício previdenciário respectivo há mais de 60 (sessenta) dias corridos, serão garantidos o emprego e o salário, pelo o período mínimo de 60 (sessenta) dias, contados da data da comunicação de sua alta ou cessação do benefício previdenciário. Caso o afastamento do serviço seja por acidente de trabalho, o período de estabilidade é de um ano, contado a partir da cessação do benefício previdenciário.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esses empregados não poderão ter seus contratos rescindidos pelo empregador, durante o período de estabilidade, a não ser em razão de falta grave ou pedido de demissão formulado pelo empregado, devendo o recibo de quitação, nesse caso ser homologado no Sindicato laboral, nos termos do §1º do art.477 da CLT, ainda que o empregado não tenha completado 06 (seis) meses de empresa.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA À GESTANTE E ADOÇÃO**

A empregada gestante terá garantia assegurada de emprego e salário, desde a comprovação do seu estado gravídico até 05 (cinco) meses após o parto, mesmo no contrato de experiência.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em caso de adoção, empregada terá direito ao período integral da licença maternidade prevista no art. 392 da CLT, ou seja, 120 dias, independentemente da idade da criança adotada. A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã (Artigo acrescentado pela Lei nº 10.421, de 15.04.2002, DOU 16.04.2002).

Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica assegurado ao integrante desta empresa, uma jornada de trabalho nunca superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, bem como a fruição de intervalo para repouso e alimentação de pelo menos 1h00 (uma hora), como estabelece o art. 71, da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, nos exatos termos do art. 59 da CLT.



**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os empregados que cumprirem a jornada de trabalho com adoção de horário de revezamento, plantão ou inteiramente ou 12 x 36 horas (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), não fará jus à hora extraordinária, sendo em razão da natural compensação ou pela inexistência de trabalho nas trinta e seis horas seguintes, não havendo diurno, salvo quanto ao adicional noturno, sendo que a concessão ou não de intervalo intrajornada não descaracteriza esta jornada de trabalho de 12x36 horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica assegurado o intervalo intrajornada de uma hora para todos os funcionários que trabalharem em jornada de 12x36 horas, conforme dispositivo de lei.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se já remunerado o trabalho nos domingos e feriados que porventura coincidem com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação ou pelo descanso nas 36 horas seguintes.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica estabelecido que os empregados que cumprem jornada em escalas de trabalho, de revezamento e ou fixas, terão suas horas, excedentes de um dia, compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não excedam ao limite de 10 horas diárias.

#### Compensação de Jornada

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO EM AMBIENTE INSALUBRE**

A EMPRESA poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas funções em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério da Economia de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no seu Art. 611-A, alínea XIII.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORÁRIO DE COMPENSACÃO E /OU PRORROGACÃO**

Ficam as empresas autorizadas a implementar sistemas de compensação e prorrogação de jornada de trabalho, desde que não subsistam cumulativamente ao mesmo empregado, ou seja, dos mesmos não será exigido que trabalhem em sistema de compensação e de prorrogação. O horário de compensação ou prorrogação, nos termos do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 e do art. 59, da CLT, faculta à empresa como será cumprido, observando-se o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a compensação de horário, fica instituído um BANCO DE HORAS, constituído entre débitos e créditos, da seguinte forma:

- a) Trabalho além das 44 (quarenta e quatro) horas semanais – conversão das horas extras em folgas remuneradas na proporção de uma hora de trabalho por uma hora de descanso, com exceção dos serviços prestados no descanso semanal remunerado ou feriados, quando será observada a conversão de uma hora de trabalho por duas de descanso.
- b) A empresa registrará nos controles de frequência o banco de horas, valendo referido como prova em juízo.
- c) As horas que integram o Banco de Horas, poderão ser compensadas no próprio mês em que tiverem sido trabalhadas, ou, nos meses posteriores, observando-se o limite máximo de 06 meses para a referida compensação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de dispensa do empregado por iniciativa da empresa ou pedido de demissão por parte do empregado, a empresa pagará com as demais verbas rescisórias, pelo valor vigente à época, o saldo credor de horas extras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de dispensa do empregado por iniciativa da empresa ou pedido de demissão por parte do empregado, a empresa descontará, com as demais verbas rescisórias, pelo valor vigente à época, o saldo devedor comprovando no banco de horas. O desconto não será considerado indevido, na medida em que o empregado estará ciente, durante a vigência do contrato de trabalho, do saldo de seu banco de horas e desde já autoriza o desconto nos termos do artigo 462, da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO DE PONTO**

Os empregados da EMPRESA deverão registrar pessoalmente o início e o final da jornada de trabalho por eles executada no sistema de registro de ponto, inclusive as horas extraordinárias de acordo com o § 2º do Art. 74 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A EMPRESA fica dispensada da impressão diária do Comprovante de Registro de Ponto do Trabalhador de acordo com o que preconiza a Portaria 373/11 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A EMPRESA adotará pré-assinalação do intervalo intrajornada de acordo com a Portaria MTB nº 3.626/91 para todos os empregados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando a jornada de trabalho for executada integralmente fora do estabelecimento da EMPRESA o horário de trabalho constará de ficha, papeleta ou registro de ponto que ficará em poder do empregado de acordo com o PARÁGRAFO ÚNICO do Art. 13º da Portaria MTB nº 3.626/91.



**PARÁGRAFO QUARTO:** Em caso de compensações de dias integrais, faltas legais ou outras ausências, deverá o empregado comunicar seu superior hierárquico para o correto apontamento das ocorrências de acordo com cada caso. No caso de falta justificada por atestado médico o Ambulatório da EMPRESA é quem deverá solicitar apontamento da ausência.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A EMPRESA poderá adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho de acordo com o que estabelece a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Acordam as partes que os empregados da EMPRESA estão desobrigados de apor a assinatura de reconhecimento no cartão ponto, ficando garantido o direito de consulta e impressão do respectivo cartão, sempre que solicitado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS**

A EMPRESA, em observância ao § 2º do Art. 59 da CLT e à alínea "II" do Art. 611-A da CLT, poderá adotar sistema de Banco de Horas ou Sistema de Compensação de Horas Extraordinárias com liquidação máxima anual cujas regras de funcionamento serão especificadas em instrumento distinto.

#### Controle da Jornada

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

Sempre que solicitado pela empresa, com antecedência, não poderá o empregado recusar-se a trabalhar além da jornada normal por mais de 02 (duas) horas/dia, sob a pena de sofrer punições disciplinares, conforme previsto no regulamento empresarial. A empresa remunerará o trabalho extraordinário de seus empregados na forma seguinte:

- a) 50% (cinquenta por cento) de adicional em relação à hora normal, para as horas extraordinárias diária, de Segunda a Sábado;
- b) 100% (cem por cento) de adicional em relação à hora normal em Domingo, feriados e dia do evangélico.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O trabalho realizado em dias de feriados e domingos, conforme previsto no item "b", da cláusula 24ª, será pago com adicional de 100% (cem por cento). Caso seja estipulado outro dia de folga, não será devido o pagamento a título de horas extras.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica considerado o feriado de carnaval somente a terça-feira, os demais dias o funcionário deverá trabalhar normalmente.



**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Às funções consideradas de confiança não se aplicam a Cláusula 24ª, quando o salário do cargo de confiança compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento), conforme preconiza o art. 62, parágrafo único da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O funcionário que trabalhar mais de 06 (seis) horas diárias terá intervalo intrajornada de pelo menos uma hora, conforme art.71 da CLT.

Faltas

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS**

A EMPRESA reconhecerá os Atestados Médicos firmados por profissionais credenciados no Conselho Regional de Medicina e na rede de Assistência Médica da EMPRESA para justificar as ausências ao serviço.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados terão o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para entregar o atestado ao Serviço Ambulatorial da unidade, porém deverão, imediatamente, dar ciência da sua ausência ao seu líder direto. Na impossibilidade de o próprio empregado entregar o atestado no prazo estipulado ou dar ciência da sua ausência ao seu líder por ocasião de internação hospitalar, este poderá designar um terceiro para fazê-lo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os dados constantes dos Atestados Médicos, como nome do profissional de saúde, número do registro no CRM, CID, dentre outros constates desse documento deverão estar legíveis sob pena de não aceitação pelo Serviço Ambulatorial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Atestados de Comparecimento respeitarão o disposto no Art. 37 da Lei 13.257/2016.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE CESSAÇÃO DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

O empregado que tiver o benefício previdenciário cessado, mesmo se for apresentar recurso judicial contra a decisão do Médico Perito, deverá comparecer à EMPRESA para realizar os procedimentos de retorno ao trabalho no primeiro dia útil posterior ao encerramento do benefício.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em caso de deferimento de liminar em ação judicial para manutenção do benefício previdenciário o empregado deverá comunicar formalmente a EMPRESA, sob pena de demissão por justa causa por abandono de emprego após 30 (trinta) dias de faltas injustificadas, conforme preconiza a Súmula 32 do TST que afirma que *“presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”*.

Outras disposições sobre férias e licenças

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

No caso de nascimento de filhos o empregado terá licença de 05 (cinco) dias consecutivos, contados a partir da data do nascimento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA CASAMENTO**

No caso de o empregado afastar-se para casamento terá licença remunerada de 05(cinco) dias consecutivos, a contar da data do evento.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA FUNERAL**

O empregado que tiver parente falecido (pais, cônjuges, avós dependentes ou filhos) terá direito a 03 (três) dias consecutivos de licença remunerada, contados a partir da data do falecimento. Caso os avós não sejam dependentes do empregado, este também terá o direito a 02 (dois) dia de licença remunerada, contado da data do falecimento.

Contribuições Sindicais

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A EMPRESA descontará de todos os empregados abrangidos por esse acordo e devidamente autorizados individualmente, em favor do sindicato, a importância de **1** (um) dia de salário dos empregados no mês de **maio de 2023** e a importância de **75%** (setenta e cinco por cento) de 1 (um) dia de trabalho do salário dos empregados no mês de **novembro de 2023**, repassando ao sindicato os valores mencionados até o 10º dia útil do mês subsequente ao desconto.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

A EMPRESA descontará em folha de pagamento Mensalidade Associativa dos empregados associados ao SINDICATO desde que notificada pela entidade sindical.



**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O SINDICATO entregará à EMPRESA cópia da ficha de associação contendo autorização do empregado para desconto da referida mensalidade em seu salário mensal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A EMPRESA deverá depositar na conta corrente do SINDICATO os valores descontados de seus associados até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - VESTIÁRIOS**

A empresa fornecerá local apropriado (vestiário) para troca de roupas e guarda dos pertences dos empregados que tiverem que trocar de roupas no local de trabalho ou quando lhe for exigido o uso de uniforme ou guarda-pó.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As partes estabelecem que o tempo destinado à troca de roupas não será considerada jornada de trabalho para qualquer fim, na medida em que naquele período o empregado não está aguardando ou executando ordens do empregador, o que afasta a previsão do artigo 4º da CLT.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO À CATEGORIA**

A empresa permitirá livre acesso em suas dependências, desde que previamente ajustado com a empresa, dos representantes do STIAB, para fins de sindicalização ou distribuição de informativo à classe laboral, devendo haver comunicação prévia. Entretanto, qualquer manifestação do ente sindical para fins de sindicalização ou distribuição de informativo nas dependências da empresa, deverá o ente sindical, informar por escrito, a dimensão da manifestação, para que a empresa disponibilize eventualmente espaço físico para tanto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Será assegurada o livre acesso nas dependências da empresa dos representantes do STIAB para fins de fiscalizar o cumprimento do presente Acordo sob pena de ação de cumprimento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O acesso a que se refere esta cláusula, não inclui as áreas de segurança e segredo industrial, exceto quando estiver acompanhado de representante da empresa.



Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA PUBLICIDADE**

As partes obrigam-se a promover a ampla divulgação deste acordo coletivo negociado entre os empregados e empregador, o que poderá ser procedido em quadros próprios disponibilizados pela empresa e pelo sindicato, no seu mural.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estipulada multa correspondente a 01 (uma) vez o menor salário normativo da categoria, por funcionário, pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

- a) em favor do empregado, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;
- b) em favor do Sindicato (STIAB), por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente e notadamente prejudicado quando de eventual descumprimento das cláusulas convencionadas.

Outras Disposições

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - A INOBSERVÂNCIA DOS FUNDAMENTOS**

A inobservância dos fundamentos ajustados por qualquer das partes ou dos ditames legais e convencionais, importará na denúncia deste Acordo, nos termos do art. 615 da CLT.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JUIZO COMPETENTE**

No curso da aplicação deste Acordo Coletivo de Trabalho, caso ocorra mudança no padrão monetário vigente no País ou qualquer outro fato de natureza semelhante, as cláusulas econômicas aqui tratadas serão adaptadas à nova ordem econômica, independente de outras providências que serão acordadas e sem qualquer prejuízo para os empregados destinatários desta avença.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - NO CURSO DA APLICAÇÃO**

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências na aplicação do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO.



**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – EQUILÍBRIO ENTRE AS PARTES**

As partes, EMPRESA e SINDICATO, declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho foi negociado dentro do princípio da boa-fé e da legalidade e que ambas se beneficiaram reciprocamente após ajustes e concessões mútuas, sendo que os direitos transacionados os foram sempre em permuta de outros benefícios ou vantagens. Dessa forma concordam as partes que o presente Acordo constitui um conjunto harmônico de disposições que se relacionam e se compensam.

Brasília, 17 de maio de 2023.



**LINDOMAR TAVARES**

Especialista de Relações Trabalhistas e Sindicais da **EMPRESA**

**ZACARIAS DE ASSUNCAO**

Presidente do **SINDICATO**