

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2012/2013

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG004485/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/10/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059234/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46211.010214/2012-51  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/10/2012

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 65.178.451/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NILSON DA SILVA ROCHA;

E

SGS GEOSOL LABORATORIOS LTDA, CNPJ n. 02.417.115/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RONALDO SOARES EISELE;

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 1º de agosto de 2012 a 31 de julho de 2013 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TECNICOS INDUSTRIAIS**, com abrangência territorial em **MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial mínimo praticado não poderá ser inferior à R\$ 707,00 (setecentos e sete reais).

**Parágrafo Primeiro:** O piso salarial estabelecido é para remunerar a jornada mensal de 220 horas; esclarecemos que o respectivo salário-hora não poderá ser inferior ao equivalente a divisão do valor mencionado por 220 horas.

**Parágrafo Segundo:** O salário dos empregados será proporcional à jornada trabalhada.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A empresa concederá, em 01/08/2012, um reajuste salarial da ordem de 5,5% (cinco ponto cinco por cento), relativamente ao período de 01/08/2011 a 31/07/2012, aplicado sobre os salários de 31/07/2012.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS**

Em caso de dano causado pelo empregado, por culpa (imperícia, imprudência ou negligência), no exercício da função e/ou no manuseio de equipamentos de trabalho, fica permitido a empregadora o desconto correspondente, nos termos do art. 462 da CLT, inclusive multas de trânsito e franquia decorrente de Contrato de Seguro, em caso de sinistro em veículo conduzido pelo empregado, nos termos do art. 462 da CLT.

#### **CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA**

Ficam autorizados os descontos em folha de pagamento, em caso de integração, o plano de Assistência Médica, Odontológica, Hospitalar, convênio com farmácias, seguro, contrato de empréstimo/concessão de crédito junto a Instituições Financeiras interessadas, previdência privada ou de entidade cooperativa cultural ou recreativa associativa, em benefício de seus dependentes e outros, que decorrerem de autorização prévia e expressa do empregado.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **Outros Adicionais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DOS ADICIONAIS**

Integrarão a remuneração, para fins de: férias, gratificação de natal, repouso remunerado, verbas rescisórias e médias das horas extras, os adicionais de periculosidade, insalubridade, reflexo do repouso remunerado sobre as horas extras dos últimos 12 (doze) meses ou proporcionalmente se for o caso.

Parágrafo Único – Os valores recebidos pelos empregados a título de prêmio e/ou bônus devidos pelo Programa de Incentivo à Produtividade não integrarão a remuneração dos mesmos para fins de férias + 1/3, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado e verbas rescisórias.

## **Prêmios**

### **CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIOS E BÔNUS**

9.1 – Poderá ser pago aos líderes/monitores de equipe um bônus, de acordo com a possibilidade financeira da empresa, a título de premiação. Os valores recebidos pelos empregados contemplados com este programa NÃO INTEGRARÃO a remuneração dos mesmos para fins de férias + 1/3, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, verbas rescisórias e não será em hipótese nenhuma, incorporado ao salário.

9.2 – A empresa bonificará os funcionários que cumprirem metas a serem estabelecidas, através do PPRA – Programa de Participação nos Resultados Anuais – que será pago em Março de 2013, havendo apuração de resultados positivos no ano de 2012. Os valores recebidos pelos empregados contemplados por este programa NÃO INTEGRARÃO a remuneração dos mesmos para fins de férias + 1/3, décimo terceiro salário, DSR, verbas rescisórias e não será em hipótese nenhuma incorporado ao salário.

A empresa irá discutir internamente sobre a formação da comissão de funcionários para estabelecer e medir as metas a serem cumpridas, para efeito do pagamento do PPRA.

9.3 – Será divulgado em 28/02/2013 ata do pagamento do PPRA, caso seja devido o pagamento.

## **Auxílio Saúde**

### **CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE**

A Empresa oferecerá aos seus funcionários o Plano de Saúde que julgar adequado e nos moldes já praticados. Os mesmos índices de reajustes que forem aplicados pela operadora serão repassados aos funcionários.

A Empresa oferecerá aos seus funcionários o Plano Odontológico que julgar adequado e nos moldes já praticados. Os mesmos índices de reajustes que forem aplicados pela operadora serão repassados aos funcionários.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - OUTROS BENEFÍCIOS**

- A empresa concederá uma única vez anualmente, através de convênio com livraria/papelaria da região, o benefício de uma ajuda de custo de R\$ 135,00 (cento e trinta e cinco reais) para a compra de material escolar para os filhos de funcionários matriculados em fundamental e médio, desde que sejam comprovadas as matrículas e com a apresentação da certidão de nascimento. Serão credenciadas pelo menos duas livrarias/papelarias, para atender a este benefício.
- A empresa concederá o mesmo benefício de material escolar acima aos funcionários estudantes, independente do grau de ensino, desde que sejam comprovadas as matrículas.
- A empresa concederá o pagamento da taxa de anuidade/utilização do Cartão UNIK como benefício.
- A empresa concederá mensalmente uma cesta básica a todos os colaboradores que optarem pelo benefício e será descontado em folha o valor de R\$ 20,00 (vinte reais).
- A empresa fornecerá uma refeição e dois lanches por turno para seus funcionários e serão descontados os valores simbólicos de R\$ 6,00 (seis reais) mensais. Para aqueles funcionários que trabalham no segundo turno será fornecido o jantar.
- A empresa oferecerá para seus funcionários transporte em ônibus contratados para que possam se deslocar até a empresa, sem que isso caracterize horas in-itineres.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO**

Nas rescisões dos contratos individuais de trabalho serão obedecidas as seguintes regras:

**Prazo:** A empresa que dispensar seus empregados fica obrigada a efetuar o pagamento dos valores correspondentes à rescisão contratual nos prazos fixados pela legislação vigente.

Ultrapassado o prazo previsto na legislação, a empresa pagará no ato uma multa no valor de 02 (duas) diárias do salário base do trabalhador por cada dia de atraso, caso o trabalhador não opte pela multa prevista no artigo 477 da CLT.

**Documentação:** A empresa fornecerá no ato do pagamento das parcelas rescisórias, os formulários SB 13 (Relação de Salário de Contribuição) e SB 15 (Discriminação das Parcelas do Salário de Contribuição), qualquer que seja o tempo de serviço, e quando solicitada, carta de recomendação, estas somente nos casos de demissão a pedido ou sem justa causa.

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

### **Adaptação de função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÃO**

Em caso de promoção funcional do empregado, inclusive para cargos de supervisão e chefia, poderá haver a critério da empresa, período de experiência na nova função, que não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias.

Parágrafo Primeiro: Durante o período experimental o empregado permanecerá auferindo o salário do cargo anterior.

Parágrafo Segundo: Decorrido o período experimental e caso se torne efetiva a promoção será anotada na CTPS, passando o empregado, então a fazer jus ao novo salário.

### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada a garantia de emprego aos integrantes das categorias profissionais demandantes, podendo ser convertida em pecúnia, ressalvados os casos de pedido de demissão e demissão por justa causa, nos prazos e condições seguintes:

11.1 – Empregada Gestante – A luz do art. 10, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação de gravidez até 120 dias após o parto.

11.2 – Empregado reabilitado pelo prazo previsto na legislação vigente, empregado que for reabilitado pelo órgão competente, em função de acidente de trabalho e que venha a ser reabilitado para outra função, observadas as seguintes condições:

11.2.1 – Que a função para a qual tenha sido reabilitado seja compatível e aplicável a atividade relacionada à pesquisa mineral;

11.2.2 – O salário do empregado reabilitado para a nova função será correspondente ao salário inicial no cargo;

11.2.3 – Não sendo possível o enquadramento do empregado reabilitado pelo órgão competente, no salário inicial da nova função, em nenhuma hipótese serão devidas equiparações salariais por isonomias provocadas pelo processo de reabilitação;

11.3 – Não acumulação – a presente garantia de emprego acordado, não se acumula em nenhuma hipótese com prazos de estabilidade previstos na legislação vigente, que venha futuramente a ser definido com a mesma finalidade às contidas nesta Proposta de aditamento de Acordo Coletivo para fins de direito.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS**

A jornada de trabalho será controlada através de cartão de ponto manual, mecânico ou eletrônico, podendo ser dispensada a sua assinalação para refeição, conforme faculta a portaria do Ministério do Trabalho. Os empregados que exercem de forma permanente atividades externas, poderão ter o controle de frequência através de papeleta de controle interno da empresa.

4.1 – Cartões de ponto/conferência – Fica assegurado ao empregado o direito de conferência dos cartões de ponto, sempre que este julgar necessário, durante o intervalo do expediente normal trabalhado, devendo a empresa manter nesse horário um funcionário para tal atendimento.

4.2 – Reembolso de Despesas de Viagem – Os empregados, quando em viagem a serviço, fora do local da prestação do serviço, terão suas despesas reembolsadas dentro dos limites estipulados pela empresa, mediante adiantamento prévio e comprovação posterior, conforme as normas da empresa.

A Empregadora adotará a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas e/ou jornada mensal de 220 (duzentos e vinte) horas, nesta última já incluído o descanso semanal remunerado, podendo ser adotado o regime de prorrogação e compensação de jornada.

As horas trabalhadas que excederem a jornada acima mencionada e não forem objeto de compensação serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

As horas trabalhadas aos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento).

Faculta-se à Empresa a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelos quais as horas efetivamente realizadas pelos empregados, poderão ser compensadas, no prazo de até 06 (seis) meses após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas e folgas compensatórias.

Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto neste Acordo Coletivo.

É permitida a prorrogação da jornada de trabalho inicialmente contratada, a fim de compensar uma ou mais folgas extras concedidas.

Fica desde já ajustado que, se o local de trabalho do empregado não funcionar aos sábados, a Empregadora poderá redistribuir a jornada semanal de segunda à sexta-feira, a fim de compensar as horas não trabalhadas nos referidos dias. Neste caso, não ensejará direito às horas extras, a não ser quando a compensação não for efetuada na forma prevista neste instrumento. O Empregador poderá voltar a exigir o trabalho neste dia, caso necessário.

Em se adotando o sistema de prorrogação e compensação de horário, previsto neste acordo, e o feriado recair em dia de 2ª a 6ª feira, poderá compensar as horas de prorrogação relativas a aquele dia de feriado, com o trabalho das horas correspondentes na semana subsequente.

A compensação de horas extras poderá ser realizada juntamente com o período que antecede ou sucede ao

gozo de férias do empregado. Neste caso, o prazo de compensação poderá extrapolar o prazo de 06 (seis) meses.

Passa a prevalecer o aditivo acordado sobre a compensação de feriados. A empresa adotará, quanto ao trabalho em feriados, a mudança de dia do mesmo quando necessário e ou sendo compensados com folga, será devido apenas mais um pagamento de forma simples.

Considerando que pequenas variações no registro de ponto diário, antes do início da jornada ou após o seu término, nem sempre implicam em prestação de trabalho extraordinário, as partes pactuam que não será considerado como tempo à disposição do empregador, os minutos que antecedem e sucedem o início e término da jornada de trabalho, desde que este período não seja superior a 10 (dez) minutos que antecedem o início e 10 (dez) minutos após o término da jornada de trabalho.

O Adicional por trabalho Noturno será devido pelo percentual de 20% (vinte por cento) para o trabalho noturno, executado entre 22h e 5h.

As horas de trabalho prestadas após as 05:00h não configuram "prorrogação de trabalho noturno".

Fica a empresa autorizada a prorrogar a jornada de trabalho, em qualquer dia da semana, inclusive sábado, especificando-se para compensar dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, dias-ponte de feriados legais ou recessos da empresa. Neste caso, as respectivas horas suplementares não serão remuneradas e nem consideradas extraordinárias para os efeitos da legislação trabalhista. Faculta-se ainda a compensação anterior e ou posterior dos respectivos dias mediante folgas.

As disposições desta cláusula relativas ao controle de ponto e horas extras não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REGIME DE TRABALHO**

Além da jornada de trabalho regida pela CLT, os empregados abrangidos pelo presente acordo também poderão submeter-se à estipulada pela Lei 5.811 de 10/10/1972, conforme a natureza dos serviços executados.

Fica definido, opcionalmente, o turno de revezamento ininterrupto com 05 grupos trabalhando com a carga horária de 06 (seis) horas diárias.

A empresa em acordo com os funcionários poderá haver a compensação de dias em razão de feriados, pontos facultativos e comemorações tradicionais.

Os empregados abrangidos pelo acordo coletivo também poderão submeter-se, além da jornada de trabalho regida pela CLT e dos horários já definidos no acordo vigente, aos seguintes horários de turno rotativo:

<u>Turno</u>	<u>No. Dias</u>	<u>Horário</u>	<u>Almoço/Jantar</u>	<u>Folga</u>
1º. Turno	2 dias	07:00 às 19:00	1 h	3 dias
2º. Turno	2 dias	19:00 à 01:00	1 h	3 dias
3º. Turno	2 dias	01:00 às 07:00	1 h	3 dias

<u>Turno</u>	<u>No. Dias</u>	<u>Horário</u>	<u>Intervalo</u>	<u>Folga</u>
1º. Turno	6 dias	06:00 às 15:00	1 h	2 dias
2º. Turno	6 dias	15:00 às 24:00	1:15 h	2 dias
3º. Turno	6 dias	24:00 às 06:00	15 min	2 dias

Os funcionários que trabalharem nestes turnos rotativos farão jus ao Adicional de Turno de 6% sobre seus

salários base.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas e justificadas, inclusive para efeito de férias, as faltas ao serviço decorrente de:

12.1 – Realização de prova escolar em estabelecimento de ensino oficial, pelas horas necessárias desde que coincidentes com horário de trabalho, sendo obrigatória a comunicação por escrito com 48 (quarenta e oito horas) de antecedência e posterior comprovação de realização de prova;

12.2 – Recebimento do PIS/PASEP – Fica assegurado ao trabalhador abrangido pelo presente Acordo Coletivo, o direito ao recebimento da remuneração das horas em que tiver de se afastar do trabalho para o recebimento das cotas do PIS/PASEP, exceto quando pago pela própria empresa através da folha de pagamento.

## **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

Estabelece-se ainda que, a critério do empregador, em todos os setores da empresa, poderá ser adotada a jornada de 12 x 36, que compreende uma jornada de trabalho com duração de 12 (doze) horas de trabalho corrido por 36 (trinta e seis) horas de descanso, neles compreendido os períodos de refeições, ficando expressamente estabelecidos que as horas compreendidas entre a 8ª (oitava) e a 12ª (décima segunda) diárias não serão consideradas como extras, bem como possíveis horas que excederem as 44 (quarenta e quatro) semanais, desde que seja compensado o excesso no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas e folgas compensatórias.

Em se adotando a jornada de plantão prevista no parágrafo anterior, o período para descanso será computado na duração da jornada, sendo, por isso, regularmente pago pela Instituição. Isto significa que a categoria reconhece que o gozo de intervalo não depende de interrupção do serviço, afastamento, assim, o direito a um intervalo regular como prevê o art. 71 da CLT.

A adoção da jornada de plantão não ensejará, de modo algum, o pagamento em dobro ou de qualquer adicional de horas extras pelo trabalho realizado em domingos e feriados.

A empresa poderá, a qualquer tempo, determinar o cumprimento da jornada diária de 08 (oito) horas aos empregados que laborem em jornada de plantão, sem que isto importe em alteração contratual e sem que seja devido qualquer acréscimo salarial ou horas extras, devendo apenas tal alteração ser anotada na CTPS.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORME/EPI**

A empresa fornecerá gratuitamente aos seus empregados os uniformes ou fardamentos. Serão fornecidos 03 (três) camisas e 2 (duas) calças compridas e equipamentos de proteção individual (EPI'S), quando exigidos para a prestação dos serviços. Caso o funcionário queira adquirir mais peças do que a fornecida, poderá comprar do fornecedor a preço de custo, descontando no seu salário. Quando por culpa ou dolo do empregado, houver perda, dano ou extravio do material fornecido, o valor do mesmo poderá ser descontado dos salários.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSOS E RECICLAGEM**

O empregado não terá direito ao recebimento de horas extras quando da participação em cursos e reciclagens, mesmo que fora do horário normal de trabalho.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO**

Utilizando-se a EMPRESA de serviço médico com o qual mantém convênio, o exame do empregado enfermo, até quinze dias, deverá ser feito pelo respectivo serviço. Da mesma forma, a justificação da ausência do empregado, somente será admitida se observada esta formalidade.

Em caso de impossibilidade de comparecimento ao médico conveniado, a justificação deverá ser feita através de atestado fornecido pelo SUS ou INSS, devendo ser apresentado no prazo de 02 dias subseqüentes à ausência. Não serão, em hipótese alguma, aceitos atestados médicos de outras procedências.

### **Campanhas Educativas sobre Saúde**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HIGIENE DO TRABALHO**

O empregador manterá os locais de trabalho dentro dos padrões de higiene, uma área destinada a banheiros e sanitários, com separação de sexos, quando for o caso e tudo em conformidade com as normas regulamentadoras que disciplinam a matéria.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA**

As controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo Coletivo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho através de ação própria.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

Fica estabelecida a multa de 1 (um) piso salarial por empregado, no caso de qualquer inadimplemento de qualquer cláusula acordada no presente instrumento.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORO**

O Foro competente para dirimir dúvidas ao presente acordo é o da base territorial da categoria, sempre a Justiça do Trabalho.

Assim, por estarem justas e acordadas, as partes assinam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor e forma, as quais serão encaminhadas à Delegacia Regional do Trabalho para efeito de registro, depósito e arquivamento na forma do disposto do artigo 613, consolidado.

NILSON DA SILVA ROCHA  
Presidente  
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS

RONALDO SOARES EISELE  
Presidente  
SGS GEOSOL LABORATORIOS LTDA

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