

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

Empresa FRIOZEM ARMAZENS FRIGORIFICOS LTDA, CNPJ n. 14.605.065/0008-41 situada na Rod. BR 116, Nº 665 sala B, bairro Novo Esteio, município de Esteio, estado do Rio Grande do Sul/RS, CEP: 93270-000 neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr (a). ANDRESSA KAUSS LEITE DE MEDEIROS,

e

SINDICATO DOS AUXILIARES ADMINISTRACAO ARMAZENS GERAIS DO RGS, CNPJ n. 92.247.360/0001-00, situada na Rua Damasco, Nº 188 - bairro Azenha, município de Porto Alegre/RS CEP: 90160-010, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. (a). LOURIVAL PEREIRA; celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com a força prevista no artigo 611-A da CLT, estipulando livremente 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 maio de 2022 a 30 de abril de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

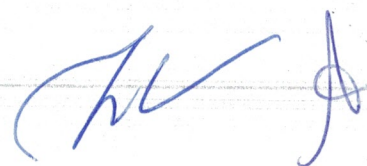
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da (s) empresa (s) acordante (s), abrangerá a (s) categoria (s) **Categoria Profissional**, com abrangência territorial em **Esteio/RS**.

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

Parágrafo primeiro: Os salários, inclusive o piso, em 01/05/2022, serão reajustados de acordo com o índice negociado, em duas parcelas, sobre as faixas salariais, discriminadas na tabela abaixo, adotando-se os seguintes critérios:

- a) O índice de reajuste salarial da primeira parcela será aplicado em 01/05/2022, sobre o salário de 30/04/2022;
- b) O índice de reajuste salarial da segunda parcela será aplicado em 01/11/2022 sobre o salário de 30/04/2022;



- c) O piso salarial fica fixado em R\$ 1.630,23 (um mil seiscentos e trinta reais e trinta centavos);
- d) A retroatividade de valores salariais apurado entre os meses de maio/2022 e novembro/2022 será pago com cartão Vale Alimentação individual no dia 01 de dezembro de 2022 correspondente a diferença salarial do período de cada colaborador;

Faixa salarial	1° de Maio/2022	1° de Novembro/2022	SOMATÓRIA
Até R\$ 3.000,00	6,00%	6,46%	12,46%
De R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00	6,00%	4,00%	10,00%
De R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00	6,00%	3,00%	9,00%
De R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00	6,00%	2,00%	8,00%
Acima de R\$ 6.001,00 parcela fixa de:	R\$ 360,06	R\$ 120,02	R\$ 480,08

Parágrafo segundo: Havendo ruptura contratual de trabalho antes da aplicação do índice de reajuste da segunda parcela que seria devida em novembro de 2022, deverá a empresa aplicar, nos moldes acima explicitados, o respectivo índice antecipadamente em folha de pagamento para o mês da rescisão ou, em rescisão complementar em novembro de 2022.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.
Adicional de Hora-Extra**

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

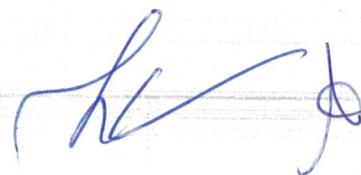
As horas extraordinárias serão remuneradas na forma da Lei.

Adicional Noturno

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto nos artigos 73 e seguinte da CLT será de 20% (vinte por cento) em relação a hora diurna. Somente será devido o pagamento do adicional quando o empregado laborar em jornada noturna, considerada entre as 22h00 e as 5h00 horas, não havendo que se falar em pagamento do adicional noturno para as horas em prorrogação.

Outros Adicionais



CLÁUSULA SEXTA - QUINQUENIO

Aos integrantes da categoria profissional será concedido um adicional de 2% (dois por cento) a cada 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, percentual este que incidirá, mensalmente, sobre o salário efetivamente percebido pelo empregado, independentemente da forma de remuneração sem prejuízo de vantagens superiores que já estejam sendo concedidas.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE-ALIMENTAÇÃO / PAT

A empresa concederá, a partir de 1º de maio de 2022, mensalmente, a cada um de seus empregados, nos locais onde não tem refeitório, cartão alimentação/refeição entregue no primeiro dia útil de cada mês, no valor de R\$ 596,00 (quinhentos e noventa e seis reais), com desconto em folha de R\$ 30,00 (trinta reais).

Parágrafo Primeiro: A EMPRESA é responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo obreiro, na forma do Decreto n.º 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Segundo: A concessão do benefício do vale refeição/ alimentação / alimentação no local de trabalho, não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, inclusive gratificação de natal, férias, indenização compensatória e licença prêmio, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto nº 5, de 14 de Janeiro de 1.991, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 6.321, de 14 de Abril de 1.976, no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo Terceiro: O vale refeição/alimentação ou alimentação no local não será devido nas situações abaixo elencadas, hipótese em que será procedido desconto/abatimento no salário do mês subseqüente em importância equivalente aos dias de ausência:

- a) Auxílio Doença por conta do INSS após o 16º dia



- b) Após o 16º dia de apresentação de atestados intercalados dentro de cada mês de apuração da folha de pagamento, sem que tenha havido necessidade de afastamento previdenciário
- c) Acidente de trabalho após o 30º dia
- d) Licença não remunerada
- e) Licença Maternidade
- f) Serviço militar
- g) Suspensão disciplinar
- h) Prisão
- i) Falta não justificada
- j) Greve
- k) Aviso Prévio Indenizado
- l) Férias

Auxílio Transporte

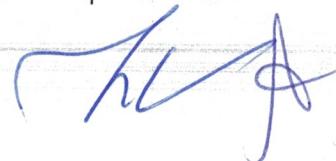
CLÁUSULA OITAVA - VALE TRANSPORTE

A empresa fica obrigada a fornecer a seus empregados o vale transporte, nos termos da Lei nº7619/87, com desconto de 6% (seis por cento) sem que este valor seja considerado salário in natura, não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA NONA - PLANO DE SAÚDE

A empresa concederá aos seus colaboradores convênio saúde e poderá conceder o convênio odontológico, serviço oferecido por operadoras contratadas, empresas privadas, com intuito de prestar assistência médica e hospitalar complementar.



Parágrafo primeiro: O custeio do plano de saúde pela empresa será no importe de 50% da mensalidade do plano ambulatorial/hospitalar, referente ao colaborador e seus dependentes (limitado ao cônjuge e filhos). Os valores de coparticipação são custeados pelo empregado em sua totalidade. Para o plano odontológico, o colaborador participa com 100% do custo.

Parágrafo segundo: Para ser beneficiado com o Plano de Saúde /Odontológico o colaborador deve ter, no mínimo, três meses de trabalho na empresa a partir da data de admissão. Os contratados em regime temporários, Intermitentes, terceiros e estagiários não participam.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO FUNERAL

Parágrafo primeiro: Trata-se de um contrato firmado com uma seguradora com as seguintes coberturas:

Parágrafo segundo: É disponibilizado, em caso de morte, o serviço de Assistência Funeral Familiar que compreende o titular, cônjuge e filhos limitado ao valor de R\$ 3.890,74 (três mil, oitocentos e noventa reais e setenta e quatro centavos),

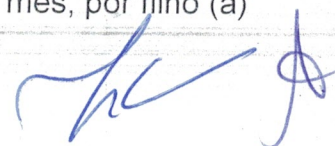
Parágrafo terceiro: Em caso de falecimento do titular, o dependente legal terá direito ao recebimento de uma cesta básica mensal no período de doze meses conforme apólice desde que respeitadas as condições gerais do contrato firmado com a seguradora.

Todos os colaboradores participam com o valor de R\$ 3,46 (três reais e quarenta e seis centavos) descontado em folha de pagamento mensal. Valor o qual será reajustado de acordo com a apólice do seguro anualmente.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE

A empresa reembolsará à empregada às despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado desde que comprovado o grau de parentesco, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, independente se o estabelecimento for público ou privado, à partir 1º de maio de 2022 até o limite do valor de R\$ 396,84 (trezentos e noventa e seis reais e oitenta e quatro centavos) por mês, por filho (a)



até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício, a partir do término da licença maternidade e após o retorno ao trabalho.

A empregada deve apresentar cópia do comprovante de pagamento da mensalidade do respectivo mês para o setor Gestão de Pessoas até o dia 15 de cada mês, ou antes, se a data coincidir com domingos e feriados. Não serão reembolsadas mensalidades acumulativas.

O valor correspondente da mensalidade será creditado em folha de pagamento a título de Auxílio Creche.

O referido percentual será reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas no mês.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - JUSTA CAUSA

As empresas notificarão por escrito ao empregado a justa causa invocada para a rescisão contratual.

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE


À empregada gestante será assegurada a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, na forma da lei. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de gravidez até o prazo final do aviso prévio trabalhado ou em caso de aviso prévio indenizado no prazo de 15 dias a contar do 30^a dia, sob pena de decadência do direito previsto.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTADO

Aos empregados afastados por motivo de acidente de trabalho será assegurada estabilidade provisória nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Estabilidade Aposentadoria



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - VÉSPERA DA APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade no emprego pelo período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria integral, ao empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa;

Parágrafo primeiro: Para a concessão da estabilidade acima prevista, o empregado deverá comprovar, junto à empresa, a averbação do tempo de serviço, mediante certidão expedida pela Previdência Social.

Parágrafo segundo: Para que tenha assegurada a garantia, o empregado deverá dar ciência ao empregador do implemento das condições necessariamente antes de receber o aviso prévio de rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: A concessão prevista nessa cláusula ocorrerá uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NO REGISTRO PROFISSIONAL

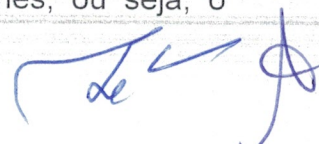
As empresas são obrigadas a anotar na ficha de registro a função efetivamente exercida pelo empregado ou, no mínimo, de acordo com a nomenclatura da Classificação Brasileira de Ocupações.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - IGUALDADE SALARIAL

Não poderá haver desigualdade salarial entre homens e mulheres, que prestem serviços ao mesmo empregador, exercendo função idêntica, com o mesmo tempo de serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE PRODUTIVIDADE

É um programa da Companhia que visa um melhor rendimento da mão de obra dos empregados de modo que sejam bonificados por suas metas atingidas. Cada setor tem suas metas, que são voltadas para o dia a dia das rotinas de sua função e no final do mês o empregado pode acumular até R\$ 100,00 (cem reais). O valor mínimo para pagamento é de R\$ 60,00 (sessenta reais) por mês, ou seja, o



colaborador precisa atingir pelo menos 60% das suas metas para acumular o valor daquele mês, caso ele não atinja esse percentual, ele não recebe nenhum valor a acumular naquele mês, porém no outro mês retorna a ter a possibilidade de atingimento de até 100%.

Parágrafo primeiro: Os valores mensais são acumulativos por semestre, sendo pago duas vezes ao ano.

Parágrafo segundo: Os pagamentos são realizados em contracheque e não se incorporarão à remuneração do empregado para quaisquer efeitos.

Parágrafo terceiro: O valor do prêmio não terá incidência de FGTS nem do INSS, conforme Legislação vigente.

Parágrafo quarto - Ficam excluídos dos pagamentos os enquadrados nas seguintes situações:

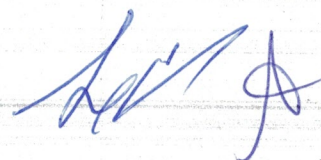
- ✓ Em férias
- ✓ Mais de 15 dias afastados da empresa por qualquer motivo, pois esses não poderão atingir suas metas, considerando que não estarão presentes para concluí-las.
- ✓ Falta ao serviço sem justificativa
- ✓ Estagiários
- ✓ Aprendiz
- ✓ Temporários
- ✓ Intermitentes
- ✓ Demitidos por justa causa
- ✓ Empregados com vínculo inferior a 03 (três) meses
- ✓ Licença maternidade

Parágrafo quinto – Em caso de rescisão sem justa causa ou pedido de demissão, o empregado tem direito a premiação até o mês anterior ao seu desvinculo com a empresa. Sendo o valor montante da premiação pago na sua rescisão.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECIBOS SALARIAIS

As empresas fornecerão aos seus empregados, no ato do pagamento dos salários, discriminativo dos pagamentos e descontos efetuados através de cópia de recibos ou envelopes de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESCONTOS AUTORIZADOS



Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados, fundações, cooperativas, clubes, previdência privada, transporte, farmácia, seguro de vida em grupo, compras no próprio estabelecimento, inclusive de ferramentas e utensílios de trabalho não devolvidos, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios; convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI, e outros referentes a benefícios que forem comprovadamente utilizados pelo empregado em seu proveito. Referidos descontos não podem ultrapassar 30% dos rendimentos líquidos.

Parágrafo único: Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, com exceção do seguro de vida em grupo, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DO ESTUDANTE

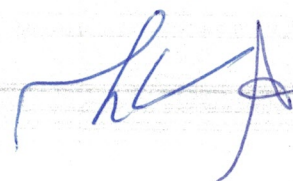
O empregado estudante poderá não aceitar a prorrogação de seu horário de trabalho, se tal vier a prejudicar a frequência às aulas e/ou exames escolares.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho semanal é de 44 (quarenta e quatro) horas, facultada a compensação de horários, bem como redução ou suspensão de jornada, com os critérios de banco de horas mensal.

- a) As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 50%(cinquenta por cento) sobre a hora normal, as horas trabalhadas em feriados ou repouso semanal remunerado serão acrescidas em 100%(cem por cento) sobre a hora normal, tudo de conformidade com a C.L.T, desde que não concedida a folga compensatória na semana.



- b) Acordam as partes que a jornada de trabalho poderá ser realizada nos domingos e feriados, ficando assegurado o descanso de no mínimo 1 domingo por mês, conforme artigo 67 da CLT.
- c) Será utilizado o critério de banco de horas com compensação somente dentro do mês de referência (do dia 16 ao dia 15 do mês subsequente), as horas não compensadas dentro do respectivo período deverão ser obrigatoriamente pagas com o acréscimo legal.
- d) Se houver saldo negativo de horas serão descontadas no referido mês.
- e) A empresa poderá firmar acordos individuais com seus empregados mediante concordância destes em observância ao disposto nos parágrafos 5º e 6º do artigo 59 da CLT, bem como para a realização de dias ponte.
- f) A faculdade estabelecida no “caput” desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ISENÇÃO DE REGISTRO DO PONTO ELETRÔNICO

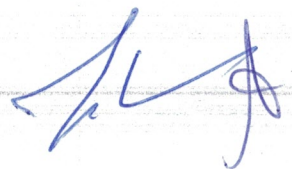
Os cargos de supervisão, gerência e coordenação por suas atribuições e prerrogativas na gestão, com poder de mando, sendo cobrado por metas e resultados terão autonomia no horário de trabalho, sendo isento de registrar o ponto eletrônico. Assim como os empregados que exerçam atividades externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, conforme artigo 62 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA

A empresa fica autorizada a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, atualmente adotado (Ponto Mobile), bem como a utilizar outros meios tecnológicos existentes ou que vierem a ser desenvolvidos em conformidade com a Portaria 373, de 25.02.11, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo primeiro: A assinatura do espelho de ponto pelo empregado será eletrônica dispensada assinatura manual.

Parágrafo segundo: O sistema eletrônico alternativo deverá possibilitar, através de central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.



Parágrafo terceiro: Caso o empregado não concorde em registrar o ponto com o celular particular, a empresa disponibilizará meios para esta finalidade, sendo através de computador em fácil local de acesso dentro da empresa.

Parágrafo quarto: Não serão admitidos:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto, exceto a pré assinalação no horário das refeições;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo quinto: Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) Estar disponíveis no local de trabalho;
- b) Permitir a identificação de empregador e empregado;
- c) Possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

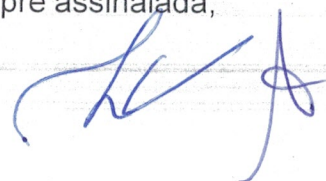
Turnos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESCALAS DIFERENCIADAS DE TRABALHO

Com base no Art. 70, inciso XIII, Capítulo II da Constituição Federal, fica facultado às empresas e respectivos empregados estabelecerem acordo de prorrogação e compensação de horário de trabalho, possibilitando estabelecer jornada de trabalho, conforme abaixo:

Parágrafo primeiro – Da jornada de trabalho 12 x 36 (de 12 horas de trabalho com 36 horas de descanso).

- a) O intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso será concedido pela empresa e anotado no registro de ponto dos empregados, de forma pré assinalada, conforme autorização do §2º do artigo 74 da CLT.



- b) As horas excedentes à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal não serão remuneradas extraordinariamente, por tratar-se de regime de compensação.
- c) Os dias destinados ao repouso semanal do empregado, bem como os domingos e feriados não serão remunerados em dobro, pois são compensados no regime 12 x 36. (Art. 5º da Lei 605/49).
- d) A presente escala pode ser utilizada exclusivamente para os empregados dos setores - "PORTARIA" e "SALA DE MÁQUINAS".

Parágrafo segundo: Poderão ser utilizadas as seguintes escalas de Jornada de Trabalho Especiais:

- a) O colaborador trabalha 3 (três) dias seguidos e folga 1 (um) dia
- b) O colaborador trabalha 6 (seis) dias seguidos e folga 2 (dois) dias
- c) O colaborador trabalha 4 (quatro) dias seguidos e folga 1 (um) dia
- d) O colaborador trabalha 2 (dois) dias seguidos e folga 1 (um) dia.
- e) As escalas descritas nas alíneas "a", "b", "c" e "d" deverão obedecer às seguintes condições:
- f) O intervalo de 01 (uma) hora para refeição e descanso será concedido pela empresa e anotado no registro de ponto dos empregados, de forma pré-assinalada, conforme autorização do §2º do artigo 74 da CLT.
- g) As horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quando àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário;
- h) Consideram-se normais os dias de domingo nesta jornada especial, não incluindo a dobra do seu valor.

Outras disposições sobre jornada

CLAUSULA VIGÉSIMA SEXTA – Troca dos feriados para horários noturnos

Para os funcionários que laboram em horários noturnos, haverá a troca da folga do feriado pelo dia anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTO PARA A EMPREGADA GESTANTE



A empresa abonará a empregada gestante, no limite máximo de 01 (uma) falta mensal, no caso de consulta médica, mediante comprovação, declaração médica ou apresentação da carteira de gestante devidamente anotada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ACOMPANHAMENTO DE FILHO/FAMILIARES

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por no máximo 08 períodos (turnos manhã, tarde e noite) ou 04 dias inteiros por ano para acompanhar filhos e enteados ou familiar de primeiro e segundo grau (pais, avós e irmãos) em consulta médica, mediante apresentação de declaração/atestado de acompanhamento do filho/familiar.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – AUSÊNCIA A CONSULTA MÉDICA (PERIÓDICO)

É obrigatório o comparecimento do empregado para realização dos exames periódicos. O não comparecimento injustificado do empregado no dia agendado pela empresa para realização do exame periódico, acarretará no desconto do valor cobrado pela clínica médica pela falta do funcionário na consulta.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE PONTO PARA SAQUE DO PIS

As empresas dispensarão seus empregados durante ½ (meio) dia de expediente, sem prejuízo salarial, para o saque das parcelas do PIS, quando a empresa não tiver convênio com a Caixa Econômica Federal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS E REUNIÕES

Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, caso sejam realizados fora do horário normal de trabalho, as horas correspondentes serão pagas como extras.

Para empregados em férias que desejarem participar dos cursos e reuniões promovidas pela empresa, fica liberado sua participação desde que seja de livre consentimento entre empregado e empregador. Nesses casos, não haverá pagamento de horas extras ou qualquer outro adicional.

Saúde e Segurança do Trabalhador - Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EPI

As empresas deverão fornecer gratuitamente EPI para o trabalho de seus empregados e manter lavanderia contratada para higienização dos EPIs, entretanto, se mesmo assim o empregado, a seu exclusivo critério, preferir fazer a



higiene as suas próprias expensas, não haverá que se falar em indenização de qualquer tipo, a qualquer tempo, por este ato.

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

Instalação de CIPA na forma da lei em todos os locais em que haja unidades da empresa; é de 10 (dez) dias a contar da data da eleição o prazo para as Empresas comunicarem ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos; Que seja realizado 1 (um) curso de treinamento por ano em todos os locais de trabalho para os integrantes da CIPA; o comparecimento nas reuniões da CIPA será obrigatório tanto para os titulares como os suplentes eleitos e indicados.

EMPREGO INTERMITENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – CONTRATO INTERMITENTE

Com a força prevista no artigo 611-A, caput e inciso VIII, da CLT, fica autorizado ao empregador e aos seus empregados firmarem CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE, na forma da lei e segundo o artigo 452-A da CLT, para todas as funções existentes na empresa.

Parágrafo primeiro. A empresa poderá convocar o empregado intermitente para trabalhar, com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos, por e-mail ou WhatsApp.

Parágrafo segundo. Com a efetiva prestação dos serviços, serão consideradas efetivadas a convocação e aceitação, e considerados cumpridos os respectivos prazos.

Parágrafo terceiro. O período de inatividade não poderá ser considerado como tempo à disposição do empregador.

Parágrafo quarto. O empregado intermitente ganhará por hora efetivamente trabalhada, não sendo computadas na remuneração as faltas injustificadas.

Parágrafo quinto. Os benefícios desta norma coletiva e fornecidos pela empresa, que não serão concedidos ao trabalhador intermitente, tais como: Seguro Saúde e Odontológico; prêmio de produtividade.

Parágrafo sexto. O Empregado Intermitente não concorrerá e não poderá integrar a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, dada a natureza contratual de intermitência de períodos de labor e de inatividade.



Parágrafo sétimo. O pagamento será efetuado ao final de cada período de prestação do serviço.

CLAUSULA TRIGESIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO TAXA DE CUSTEIO PROFISSIONAL

A empresa, considerando a importância da atividade sindical e diante da limitação de arrecadação por parte das entidades sindicais imposta pela Lei nº 13.467/2017, acorda em repassar o valor da taxa de custeio ao SAGERS em benefício dos empregados, da seguinte forma: uma parcela de 1,5% (um e meio) por cento sobre o salário base dos empregados ativos no mês junho de 2022 por responsabilidade da empresa e o pagamento deverá ser realizado até o dia 10 do mês subsequente a assinatura da ACT 2022. Uma parcela de 1,5% (um e meio) por cento sobre o salário base dos empregados ativos no mês novembro de 2022, descontado em folha de pagamento do mês de novembro e repassado ao SAGERS no mês de dezembro de 2022, ressalvado o direito de oposição até o dia 31 de outubro de 2022 mediante declaração assinada do colaborador e entregue ou enviado diretamente ao SAGERS.

Relações Sindicais - liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

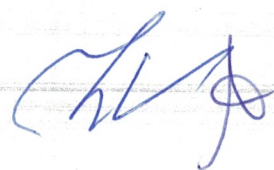
Os dirigentes Sindicais que não estiverem cedidos com tempo integral ao Sindicato da Categoria, terão dispensa remunerada do trabalho por meia jornada a cada semana, até o limite de 2 (dois) dias por mês e no ano 24 (vinte e quatro) dias para integral dedicação as atividades sindicais, ressalvado o período referente ao deslocamento e locomoção para integral dedicação as atividades sindicais;

Disposições Gerais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

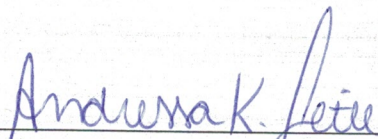
Fixa-se a multa de 10% sobre o saldo inicial impago na data de seu vencimento com o acréscimo de mais 5% por dia quando o atraso ultrapassar a marca de 20 dias, incidindo, para efeitos de cálculo, a partir do primeiro dia de atraso;

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA - DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO

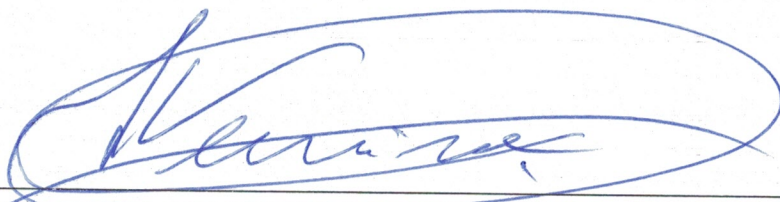


Fixa-se, por descumprimento de cláusula de acordo, convenção, sentença normativa ou obrigação de fazer, no valor equivalente a 10% da remuneração total do empregado prejudicado e em favor do mesmo, por tantas vezes quando se repetir a infração;

Porto Alegre, 10 de Junho de 2022.



FRIOZEM ARMAZENS FRIGORIFICOS LTDA
ANDRESSA KAUSS LEITE DE MEDEIROS
Procurador (a)



SINDICATO DOS AUXILIARES ADMINISTRACAO ARMAZENS GERAIS DO
RGS

LOURIVAL PEREIRA
Presidente