



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO  
DADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO

CGC 01.978.246/0001-08

Rua 13 de Junho, 278 - Fone: 322-6490 - 321-8603 - CENTRO - Cep 78.015  
QUIABÁ MATO GROSSO

ANO: 1991

93/92  
2

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Termo Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho, firmado em 27 de Abril de 1990, que entre se firmam, de um lado, o Centro de Processamento de Dados do Estado de Mato Grosso, dorovante designado CEPROMAT, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Sr. Evaristo Roberto Vieira Cruz; e do outro, o Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados do Estado de Mato Grosso, dorovante denominado - SINDPD-MT, representado pelo seu Presidente, Sr. Dejair de Souza Soares, nos termos das cláusulas e condições seguintes.

CLAUSULA PRIMEIRA

O CEPROMAT e o SINDPD-MT, acordam que a Data Base da categoria fica mantida em 1 de Maio.

CLAUSULA SEGUNDA

O CEPROMAT e o SINDPD-MT, concordam com a prorrogação do Acordo Coletivo de Trabalho, firmado em 27 de Abril de 1990, pelo período de 2 (dois) meses, a findar-se em 30/06/91.

CLAUSULA TERCEIRA

O CEPROMAT e o SINDPD-MT, acordam que em 1 de Julho de 1991, as partes se sentarão para firmarem o Acordo Coletivo de Trabalho que vigorará no período 1991/1992.

E, por estarem assim ajustados, firmam o presente em quatro vias de igual teor e forma, todas assinadas pelos representantes de ambas as partes e por duas testemunhas infraqualificadas.

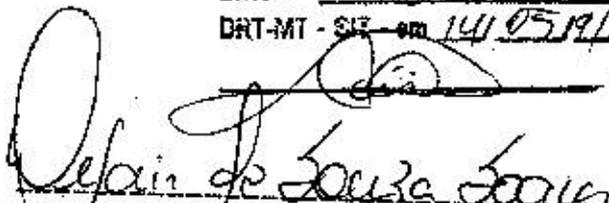
Registrado sob nº 343/91

Fls. nº 070 Verso

Livre nº 03

DRT-MT - SIZ em 14/05/91

Cuiabá, 23 de Abril de 1991

  
DEJAIR DE SOUZA SOARES  
PRESIDENTE SINDPD-MT

  
EVARISTO ROBERTO VIEIRA CRUZ  
DIRETOR PRESIDENTE CEPROMAT

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 1991/1992

Acordo Coletivo de Trabalho nos termos dos Artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do Trabalho - C.L.T., que celebram a Empresa CENTRO DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO - CEPROMAT, representada pelo seu Diretor Presidente - Sr. EVARISTO ROBERTO VIEIRA CRUZ, pelo seu Diretor Administrativo e Financeiro - Sr. MAROLDO ALVES CAMPOS e pelo seu Diretor de Suporte aos Usuários - Sr. CARMINDO RAMOS FIGUEIREDO, com o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO - SINDOPD/MT, representado pelo seu Presidente - Sr. DEJAIR DE SOUSA SOARES, nos termos das seguintes cláusulas e condições:

01 - CLAUSULAS ECONOMICAS

1.1 - REAJUSTES

O CEPROMAT pagará aos seus funcionários, a título de reposição salarial, as perdas salariais de 152%, correspondente ao período março a outubro/91, e deduzirá os reajustes já concedidos a partir de agosto/91, ficando a diferença parcelada em quatro vezes de acordo com o seguinte quadro abaixo:

REAJUSTES JA CONCEDIDOS DE: %	1. PARCELA DEZ/91	2. PARCELA JANEIRO/92		3. PARCELA FEV/92		4. PARCELA MARÇO/92	
		MIN	MAX	MIN	MAX	MIN	MAX
10 a 20	25%	22,36	18,87	22,36	18,87	22,36	18,87
21 a 30	25%	19,18	16,94	19,18	16,94	19,18	16,94
31 a 40	21%	16,70	14,14	16,70	14,14	16,70	14,14
41 a 50	19%	14,51	12,17	14,51	12,17	14,51	12,17
51 a 60	17%	12,56	10,41	12,56	10,41	12,56	10,41
61 a 70	15%	10,81	8,82	10,81	8,82	10,81	8,82
71 a 80	13%	9,24	7,39	9,24	7,39	9,24	7,39
81 a 90	11%	7,83	6,10	7,83	6,10	7,83	6,10
91 a 100	9%	6,56	4,94	6,56	4,94	6,56	4,94
101 a 110	7%	5,41	3,89	5,41	3,89	5,41	3,89
111 a 120	5%	4,37	2,93	4,37	2,93	4,37	2,93
121 a 130	5%	2,78	1,42	2,78	1,42	2,78	1,42
131 a 140	5%	1,27	---	1,27	---	1,27	---
141 a 150	5%	---	---	---	---	---	---
151 a 160	5%	---	---	---	---	---	---
161 a 170	5%	---	---	---	---	---	---
171 a 180	5%	---	---	---	---	---	---
181 a 190	5%	---	---	---	---	---	---
191 a 200	5%	---	---	---	---	---	---
201 a 220	5%	---	---	---	---	---	---

*[Handwritten signatures and initials]*

## 1.2 - PLANO DE CARGOS E SALARIOS

O Plano de Cargos e Salarios da Empresa sera' implantado no mes de janeiro/92 pela Comissão paritaria a que alude o Artigo 3.17.1 do presente Acordo Coletivo.

## 1.3 - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial, o valor fixado no nivel 01, da Tabela Salarial adotada no Plano de Cargos da Empresa, o qual, nunca podera' ser inferior a 2 (dois) salarios minimos, exceto para a categoria mirim que tera' como piso salarial o valor igual ou superior a 1,5 (um e meio) salario minimo.

## 1.4 - POLITICA SALARIAL

O CEPROMAT se compromete a pagar, a todos os seus empregados, os reajustes determinados pela Politica Salarial Federal.

## 1.5 - PAGAMENTO SALARIAL

A Empresa no dia 05 de cada mes pagara' o Salario de todos os seus empregados correspondente ao mes vencido.

## 1.6 - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO

O atraso no pagamento do empregado implicara' em correção monetaria nos termos do Artigo 147, § 3. da Constituição Estadual.



## 1.7 - PESQUISA SALARIAL DE MERCADO

O CEPROMAT realizara', através do seu Departamento de Recursos Humanos, Pesquisa Salarial de Mercado, afim de adequar os salarios praticados pela Empresa com o mercado de trabalho.

## 1.8 - RETORNO DA INFLAÇÃO

Caso a inflação alcance o patamar de 30% (trinta por cento) a Empresa implantara' o sistema de pagamento quinzenal com antecipação de 40% (quarenta por cento) dos valores fixos do cadastro até o dia 15 (quinze), ficando garantido o pagamento da remuneração restante até o dia 5 (cinco) do mes subsequente, quando serão efetuados os descontos legais e de terceiros.

## 1.9 - DAS HORAS-EXTRAS

O CEPROMAT remunerara', as horas-extras trabalhadas, nos dias uteis em 50% (cinquenta por cento) nos sabados, domingos e feriados em 100% (cento por cento) sobre a hora normal em relação a remuneração.

1.9.1 - A média de horas-extras e o adicional noturno incidira' no 13. salario e férias.

1.9.2 - O pagamento das horas-extras deverão se dar na folha de pagamento no mesmo mes em que foram efetuadas.

## 1.10 - DO ADICIONAL NOTURNO

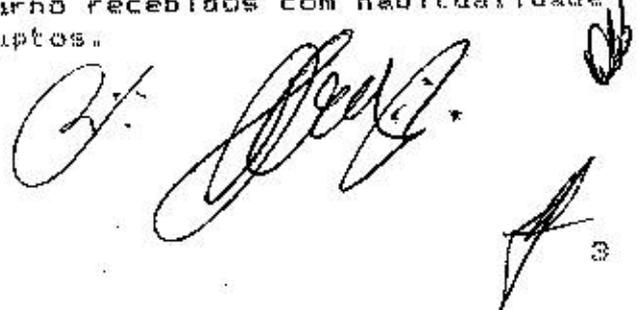
A Empresa pagara' a titulo de adicional noturno, um percentual de 50% (cinquenta por cento).

### PARAGRAFO PRIMEIRO:

A hora noturna sera' considerada a partir das 21:00 hs 'as 06:00 hs.

## 1.11 - INCORPORAÇÃO DE ADICIONAL NOTURNO E HORAS EXTRAS RECEBIDAS COM HABITUALIDADE

A Empresa incorporara' aos salarios dos empregados que fizerem jus, adicional noturno recebidos com habitualidade por mais de 2 anos ininterruptos.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and a smaller one to the right.

#### 1.12 - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A Empresa concorda em pagar, a título de gratificação de férias, a importância correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração, acrescidos de 1% (um por cento) por cada ano de trabalho até o limite de 100% (cem por cento), com efeito, ficando compreendido o disposto no Artigo 7., inciso XVII, da Constituição Federal.

PARAGRAFO UNICO: Este benefício será aplicado ao funcionário que completar o período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho e para cálculos de verbas rescisórias, mesmo que proporcional.

#### 1.13 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PENOSIDADE

A Empresa compromete-se a operacionalizar os programas de combate as atividades penosas e agentes insalubres levantadas pela DRT e Sindicato, no sentido de saná-las durante a vigência do presente Acordo Coletivo.

No período em que a situação geradora de insalubridade venham a ser consideradas insanáveis, a empresa compromete-se a pagar os percentuais a serem estabelecidos pelo perito da DRT.

Fica estabelecido, mediante prova pericial, o pagamento de adicional de penosidade no percentual de 30% (trinta por cento) sobre o salário mensal dos digitadores, e de 20% (vinte por cento) o percentual relativo ao pagamento de insalubridade para todos os funcionários que manuseiem produtos químicos e outras atividades insalubres até que seja sanada as causas originárias da penosidade e insalubridade.

#### 1.14 - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALARIO

A Empresa adiantará metade do Décimo Terceiro Salário de fevereiro a novembro, na concessão das férias, mesmo que após marcadas para gozo, sejam adiadas por decisão de Empresa.



#### 1.15 - FUNÇÃO GRATIFICADA

O Exercício ininterrupto por cinco anos de Função Gratificada, dará ensejo a incorporação da gratificação no salário do Servidor na base de 1/5, a partir do presente acordo.

#### 1.16 - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O Funcionário com direito a Férias, no mes do Pagamento, devera' receber o seu salario, no maximo, no ultimo dia util da semana anterior ao inicio das Férias.

#### 1.17 - GRATIFICAÇÃO DO SUBSTITUTO

Função Gratificada ao substituto, caso o substituido perceba essa vantagem.

#### 1.18 - DO ANUENIO

A Empresa pagara' Adicional por Tempo de Serviço, na base de 2% (dois por cento) do vencimento base, por ano de efetivo exercicio, até o maximo de 50% (cinquenta por cento), que não ultrapassara' os limites fixados na Constituição Estadual.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten mark]*

## 02 - CLAUSULAS DE BENEFICIOS

### 2.1 - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa concedera' aos Empregados, um auxilio alimentaçãõ nos percentuais abaixo, que incidira' sobre o percentual maximo de 20% (vinte por cento) sobre a remuneraçãõ:

Piso Salarial até 3 salarios minimos = 25%  
(vinte e cinco por cento)

Piso Salarial até 4 salarios minimos = 20%  
(vinte por cento)

Piso Salarial até 6 salarios minimos = 15%  
(quinze por cento)

Acima de 6 salarios minimos = 10%  
(dez por cento)

### 2.2 - AUXILIO DOENÇA E COMPLEMENTAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A Empresa concedera' ao Empregado afastado do serviço em razão de Acidente do Trabalho e nos casos de auxilio doença, apos aprovação da pericia do Instituto Previdenciario, o pagamento do valor correspondente à diferença entre o valor do beneficio previdenciario ou congенера e o de sua remuneraçãõ na Empresa.

### 2.3 - CONVENIO UNIMED

A Empresa mantera' o convenio UNIMED e subsidiara' o valor por conveniado (funcionario ou dependentes) estabelecido pela UNIMED, obedecendo a seguinte escala:

- Para os funcionarios que ganham até 6 (seis) salarios minimos, o CEPROMAT pagara' 70% (setenta por cento) e o conveniado 30% (trinta por cento);
- Para os funcionarios que ganham entre 6 (seis) e 8 (oito) salarios minimos, o CEPROMAT pagara' 50% (cinquenta por cento) e o conveniado 50% (cinquenta por cento);
- Para os funcionarios que ganham acima de 8 (oito) salarios minimos, o CEPROMAT pagara' 10% (dez por cento) e o conveniado 90% (noventa por cento)



#### 2.4 - DESPESAS ODONTOLÓGICAS

A Empresa firmara contrato de assistência odontológica com empresa especializada no ramo, comprometendo-se a pagar a importância mensal para cada empregado referente ao Plano "B" do Contrato, exceto a taxa de adesão a ser descontado no primeiro mês e, reembolsara até 20% (vinte por cento) do valor dos tratamentos não cobertos pelos demais Planos correspondentes.

#### 2.5 - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

A Empresa se compromete a envidar todos os esforços possíveis para viabilizar as doações de material escolar básico para os filhos dos funcionários da Empresa.

#### 2.6 - REQUISIÇÃO FARMÁCIA

O CEPROMAT reativara convenio com farmácias e fornecera requisição a seus trabalhadores para aquisição de medicamentos mediante apresentação de receitas médicas, no valor máximo correspondente a 30% (trinta por cento) da remuneração do empregado.

#### 2.7 - VALE TRANSPORTE

A Empresa concedera Vale Transporte gratuito para todos os empregados de nível 01 a 03 do P.C.S.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa se compromete a proceder a entrega do vale transporte até 3 (três) dias após o pagamento dos salários.

#### 2.8 - LANCHES NOTURNO

A Empresa se obriga a garantir fornecimento de lanches, gratuitamente, para o pessoal do período noturno, com quantidade de caloria mínima.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa fara estudos para verificar a qualidade dos lanches sempre que for notificada pelos funcionários que usufruem desse benefício, fazendo também a entrega dos mesmos, minutos antes da hora marcada para o lanche.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left, a signature on the right, and a large initial 'A' at the bottom right.

## 03 - CLAUSULAS SOBRE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

### 3.1 - SELEÇÃO

A Empresa adotará, como principio basico da politica de recrutamento e seleção de pessoal, o concurso publico, de acordo com a Constituição Federal (Art. 37), e Constituição Estadual (Art. 129), para ingresso nos seus quadros, garantido a participação de seus empregados e do Sindicato no processo de fiscalização.

3.1.1 - A Empresa adotará também o recrutamento interno.

3.1.2 - Quando forem utilizados recrutamento interno e externo, o critério de precedencia entre o candidato interno e o externo sera' o da maior nota. No empate de notas a precedencia sera' do candidato interno com mais tempo de casa.

3.1.3 - Participarão do recrutamento interno somente os funcionarios contratados por prazo indeterminado.

3.1.4 - A partir da implantação do Plano de Cargos e Salarios a reclassificação somente se dara' através de concurso interno e sera' dada prioridade a ocupação de vagas aos empregados com mais tempo de casa.

### 3.2 - ABONO DE FALTAS

A Empresa abonara' as faltas do trabalhador que se ausentar do servico para fazer provas de concurso publico, congressos de interesse da Empresa, vestibular, cursos sindicais, reunião do Sindicato, quando Membro da Diretoria, desde que a empresa seja notificada até 24 horas antes, sob apresentação de documentos ou comunicação por escrito.

### 3.3 - JORNADA DE TRABALHO

A Empresa mantem a Jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais, a razão de 05 (cinco) dias, de segunda a sexta, 06 (seis) horas, para todos empregados, exceto os detentores de função gratificada. O trabalho aos sabados e domingos serão considerados como hora extra.



### 3.4 - JORNADA DE DIGITAÇÃO

A jornada de trabalho dos digitadores sera' no esquema 50 x 10, 50 x 10, 40 x 20, 50 x 10, 50 x 10, 50 x 10.

### 3.5 - ATESTADO DE CONTATO

A Empresa abonara' a falta do empregado enquanto perdurar o tratamento de dependente ascendente ou descendente de primeiro grau, acometido de molestia infectocontagiosa que obrigue a isolamento, conforme lei n. 6.259 de 30.10.75.

### 3.6 - LIBERAÇÃO DE ESTUDANTE

O Empregado matriculado em curso regular, supletivo de 1. e 2. Grau, concursos publicos, preparatorio ao exame pré-vestibular ou em curso que venha atender a sua formação profissional, podera' interromper a sua jornada de trabalho sem prejuizo da sua remuneração, mediante comprovação junto a chefia imediata, para prestação de exames e provas, na hipotese dos mesmos coincidirem com o seu horario de trabalho.

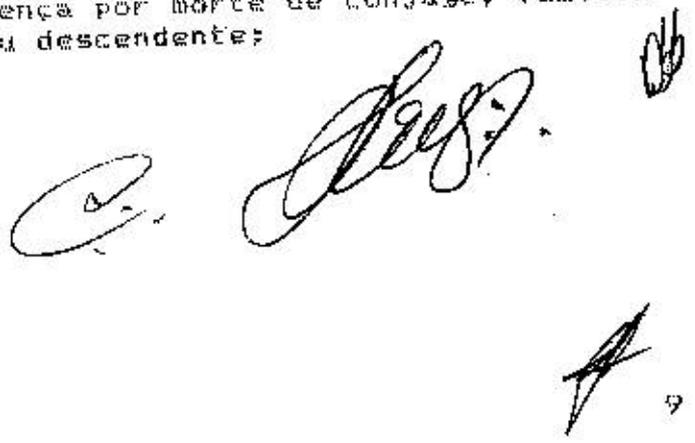
3.6.1 - A Empresa abonara' as faltas desde que notificadas documentalmente ou por escrito até 24 horas antes.

### 3.7 - AUSÊNCIAS LEGAIS

A Empresa concedera' ao empregado, desde que devidamente comprovado:

a) 05 (cinco) dias de licença para casamento;

b) 03 (tres) dias de licença por morte de conjuze, familiar de 1. grau ascedente ou descendente;



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a circular stamp or mark. To its right, there are two large, cursive signatures. Further right, there are smaller initials, possibly 'CB'. At the bottom right corner, there is a stylized signature or mark, and the number '9' is written below it.

- c) 05 (cinco) dias de licença paternidade, de acordo com o Ato das Disposições Transitorias, Art. 10 paragrafo I, da Constituição Federal;
- d) 120 (cento e vinte) dias de licença gestante, de acordo com o Artigo 7, inciso XVIII, da Constituição Federal;
- e) 02 (dois) dias em caso de internação hospitalar do cônjuge, ascendente ou descendente.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente os filhos, na conformidade da lei civil.

PARAGRAFO SEGUNDO: Para o empregado fazer jus ao caput desta Clausula, terá que apresentar documentos comprobatórios, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

### 3.7.1 - MENOR CARENTE

A empresa concederá ao funcionario que adotar uma criança através dos tramites legais, até o limite de 2 (duas) um abono mensal no valor correspondente a um salario minimo para cada criança adotada, durante 24 (vinte e quatro) meses consecutivos, a partir da concessão legal.

3.7.2 - Considerar-se-á uteis e consecutivos os dias de licença de que tratam os itens a e b do "caput" desta clausula.

### 3.8 - INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO

A Empresa adotará horário especial para empregadas que estejam amamentando, em consonancia com o disposto no artigo 396 e paragrafo unico da CLT.



### 3.9 - LICENÇA PREMIO

A Empresa concederá a todos os seus Empregados, Licença Premio de dois meses (sessenta dias), adquirida em cada período de cinco anos, conversível em espécie a critério do servidor, sendo contado em dobro, para fins de Aposentadoria e Disponibilidade, o período não gozado.

PARAGRAFO PRIMEIRO: A época da concessão da licença premio, será a que melhor atenda ao interesse da Empresa e deverá ser requerido pelo empregado dentro do período aquisitivo de 5 (cinco) anos.

PARAGRAFO SEGUNDO: Em caso de rescisão de contrato de trabalho, apenas após cinco anos efetivo exercício, será devida a concessão da licença premio, que será convertida em indenização no valor correspondente a última remuneração do empregado.

PARAGRAFO TERCEIRO: A contagem do tempo de serviço, para fins de licença premio, será retroativo a 20 de dezembro de 1986, iniciando-se na referida data.

PARAGRAFO QUARTO: Não serão considerados como impedimento para a concessão de licença premio, as alíneas "A", "B", "C" e "E" do parágrafo primeiro do Artigo 31 do Regulamento de Pessoal do CEPROMAT, nos períodos em que a Empresa não efetuou os pagamentos dos salários dos empregados dentro do prazo legal, considerando ainda, que o número de faltas conforme especificado na alínea "E", seja igual ou inferior a 10 (dez) faltas.

### 3.10 - REMUNERAÇÃO DE SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição, a Empresa pagará ao empregado substituto, desde o primeiro dia, a diferença salarial sobre o salário do substituído, inclusive a gratificação de função.

3.10.1 - É obrigatório a formalização por escrito quando do ato de substituição.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'AB' on the right, with a checkmark below.

### 3.11 - ADVERTENCIA E SUSPENSÃO

AO Empregado Advertido ou Suspenso, sera' assegurado o direito de defesa:

A comunicação de advertencia ou suspensão ao Empregado sera' sempre por escrito e dentro do prazo maximo de 10 (dez) dias uteis, a partir do conhecimento do ato reprovavel pela Chefia imediata:

Assegurar-se-á ao Empregado o direito de defesa ampla e irretrita no prazo de 5 (cinco) dias uteis, a partir da ciencia da punição a ele atribuida. A referida defesa devera' ser exercida por escrito, perante a Chefia imediatamente superior a aquele que aplicou a punição:

A Chefia competente para apreciar a defesa do Empregado punido tera' 15 (quinze) dias uteis a partir da apresentação da defesa, para dar-lhe ciencia, por escrito de sua decisão:

Caso a Autoridade não se pronuncie nos prazos determinados nos itens anteriores, a medida punitiva torna-se-a sem efeitos:

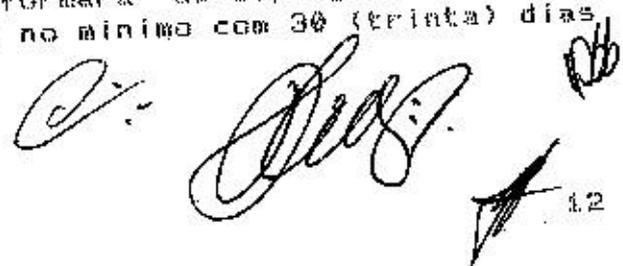
Para todos os efeitos serão sempre obedecidos os Principios, Prazos e Regras pertinentes ao Processo Administrativo Disciplinar.

### 3.12 - FÉRIAS

O inicio das férias, individuais ou coletivas, não podera' cair nos sabados, domingos, feriados ou dias ja' compensados, exceto para empregados que trabalham em regime de escala.

3.12.1 - A decisão sobre férias coletivas na Empresa sera' sempre tomada de comum acordo com a entidade representante dos empregados.

3.12.2 - A Empresa sempre informara' ao empregado o inicio do gozo de férias no minimo com 30 (trinta) dias de antecedencia.



### 3.13 - SEGURO DE VIDA

A Empresa mantera' o seguro de vida e acidentes pessoais, nas seguintes bases:

- Cr\$ 1.000.000,00 - p/morte natural
- Cr\$ 2.000.000,00 - morte acidental
- Cr\$ 1.000.000,00 - invalidez permanente

### 3.14 - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

A Empresa se obriga a oferecer transporte (Kombi) para o pessoal dos seguintes turnos:

- Noturno (que sai 'as 00:00 horas) e
- Matinal (que entra 'as 00:00 horas).

### 3.15 - MÃO-DE-OBRA TEMPORARIA

O CEPROMAT se compromete em não contratar mão-de-obra temporaria durante a vigencia do presente Acordo Coletivo, exceto, conforme Art.2. do Decreto n. 11, de 15.03.91.

### 3.16 - GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE)

Terão estabilidade no emprego os empregados(as) que se encontram nas seguintes condições:

- a) De 90 (noventa) dias, apos alta de beneficio previdenciario;
- b) A trabalhadoras gestantes, desde a constatação deste estado pelo médico de 120 (cento e vinte) dias apos o término da licença obrigatoria prevista na legislação previdenciaria;
- c) Ao empregado marido ou companheiro de gestante, desde a comprovação da gestação perante o médico até 90 (noventa) dias apos o parto;
- d) De 90 (noventa) dias enquanto portar doença profissional, em nova função, devidamente comprovada pelo I.N.S.S.;

*[Handwritten signatures and initials]*

e) As vésperas da aposentadoria regulamentar, pelos períodos a seguir especificados em função do tempo de casa do empregado que tenha 12 (doze) ou mais anos efetivos na empresa:

- 1- de 02 (dois) anos, para quem contar 12 (doze) anos de tempo de serviço na empresa;
- 2- de 03 (tres) anos, para quem contar 15 (quinze) anos de tempo de serviço na empresa;
- 3- de 04 (quatro) anos, para quem contar 20 (vinte) anos de tempo;
- 4- de 05 (cinco) anos, para quem contar 25 (vinte e cinco) anos de tempo de serviço na empresa.

3.16.1 - Para efeito de benefícios previstos no "caput" desta Cláusula será considerado todo o tempo do empregado na Empresa, ainda que descontinuado.

### 3.17 - DESVIOS DE FUNÇÃO

Todas as reclamações pertinentes a desvios de função e movimentação de pessoal deverão ser avaliados caso a caso por uma Comissão Paritaria a ser formada em comum acordo com a Empresa e o Sindicato. A Empresa estudará as decisões dessa Comissão e tomará as medidas necessárias.

3.17.1 - A Comissão Paritaria será formada imediatamente após a assinatura deste acordo a qual, será composta por 6 (seis) Membros, sendo 3 (tres) Membros indicados pela Empresa e 3 (tres) Membros indicados pelo Sindicato.

### 3.18 - CURSOS PARA EMPREGADOS

A Empresa se compromete a fornecer cursos de aperfeiçoamento e reciclagem aos empregados, obedecendo critérios de participação previamente discutidos com os funcionários dos setores interessados. Dando oportunidade aos funcionários mais antigos.



### 3.19 - ESTABILIDADE POR MUDANÇA TECNOLÓGICA

Na vigência do presente Acordo Coletivo, a Empresa não efetuará demissões por motivo de mudança tecnológica de organização de trabalho ou de produção e reaproveitará em seu quadro de pessoal a mão de obra que, em razão desses motivos, se tornarem ociosas, dando-se treinamentos em novas funções.

### 3.20 - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Os sistemas de avaliação bem como os critérios das promoções serão divulgados a todos os empregados, inclusive fornecendo cópia ao Sindicato e respeitado a Portaria MTPS 3435/90.

3.20.1 - Serão avaliados todos os servidores do Quadro de Pessoal, com exceção dos que se encontrarem nas seguintes situações:

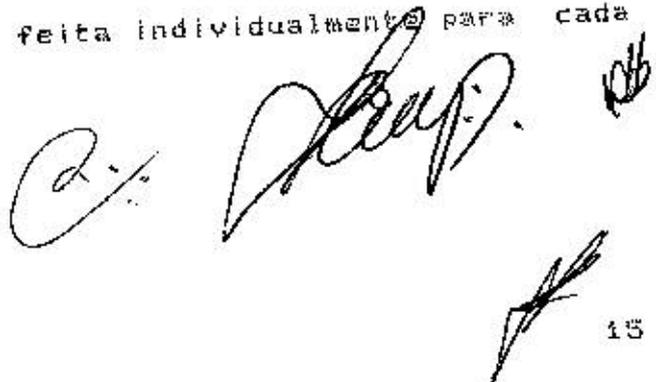
- a) Licença para tratamento de saúde, superior a 60 dias c/exceção de licença gestacional e acidente de trabalho;
- b) Licença para tratamento de assunto particular;
- c) À disposição de outros órgãos, exceto aqueles que estiverem sob coordenação direta do CEPROMAT ou em cumprimento de convênios celebrados pela Empresa.

3.20.2 - A responsabilidade de avaliação é da chefia imediata, com anuência do Chefe imediato e ciência do avaliado.

3.20.3 - O funcionário deverá conhecer em quais fatores estará sendo avaliado.

3.20.4 - A avaliação será levada a efeito 02 vezes ao ano, a saber: junho e dezembro.

3.20.5 - A avaliação será feita individualmente para cada servidor.



### 3.21 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A Empresa garante o pagamento de todos os direitos trabalhistas nos prazos estabelecidos na lei 7.855 de 24.10.89.

3.21.1 - As homologações de rescisão de contrato de trabalho do empregado da Empresa, nos termos do Art. 477 da CLT, serão realizadas junto ao Sindicato.

### 3.22 - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALARIO

A Empresa obriga-se a fornecer atestados de afastamento e salários aos empregados demitidos.

### 3.23 - REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

A Empresa avaliará os casos de demissão ou punição, apresentados pelas representações dos empregados, por esta entidade como retaliação por atuação política em movimento sindical.

### 3.24 - ACESSO AS INFORMAÇÕES PESSOAIS

O empregado terá acesso aos dados contidos em sua ficha cadastral, inclusive aos resultados dos seus exames médicos ou relatórios individuais, podendo solicitar cópias e retificação pela Empresa, das incorreções apontadas, dentro dos procedimentos estabelecidos pelo órgão de Recursos Humanos.

The block contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'C.F.'. To its right is a larger, more stylized signature. Further right, there are initials that look like 'AB'.

### 3.25 - CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS

A Empresa não poderá contratar e nem transferir para prestadores de serviços as atividades desempenhadas ou que possam desempenhar por seu quadro funcional.

3.25.1 - Os contratos existentes que firmam o "caput" não serão renovados ao seu término.

### 3.26 - EXTRATO FGTS

A Empresa fornecerá a todos os seus funcionários, extrato analítico do FGTS atualizado e manterá o empregado informado através de extrato bimestral o seu saldo e depósitos efetuados.

### 3.27 - ESCALA DE HORAS EXTRAS

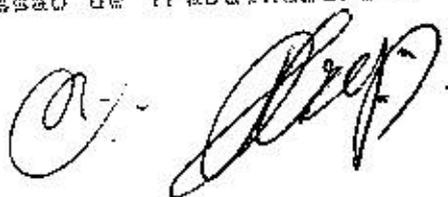
Em caso de horas-extras, nos sábados, domingos e feriados, a Empresa comunicará os seus Empregados com 48 horas (quarenta e oito) horas de antecedência e fornecerá transporte (Kombi) para buscar e levar os Empregados, bem como, fornecerá lanche, na forma estipulada pela Legislação Trabalhista.

### 3.28 - RAMAL TELEFONICO/DIGITAÇÃO

A Empresa manterá um ramal telefonico na sala da Chefia imediata dos Digitadores para que os mesmos tenham o direito de receber e dar telefonemas emergenciais.

### 3.29 - REUNIÕES SETORIAIS

O DEPRMAT realizará reuniões setoriais periodicas com os Empregados, com objetivo de avaliar conjuntamente a qualidade dos Serviços, bem como, avaliar e informar sobre o relacionamento entre Chefes de Departamentos, Chefes de Divisões e Supervisores de Turnos com a participação do SINDICATO e Membros da Comissão de Trabalhadores.



## 04 - CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE

### 4.1 - CONDIÇÕES DE TRABALHO

A empresa se compromete a implantar imediatamente a NR17, após levantamento das condições de trabalho feito conjuntamente entre DRT/Empresa/Sindicato; a Empresa compromete-se a negociar com as representações para implantação imediata das correções, de acordo com as normas vigentes.

4.1.1 - A Empresa aproveitará os empregados lesionados, após laudo pericial fornecido pelo INSS.

4.1.2 - Aqueles trabalhadores com problemas físicos terão garantidos o acompanhamento visando a adaptação e humanização do processo de trabalho.

### 4.2 - REABILITAÇÃO

Todo trabalhador com doença profissional ou relacionados ao trabalho, desde que impedido de retornar a função de origem, será reabilitado em nova função.

4.2.1 - Após afastamento do trabalho, por benefício previdenciário/acidentário o retorno a produção anterior será gradativo, de acordo com a situação de cada trabalhador, avaliada pelo órgão de Medicina do Trabalho.

4.2.2 - O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado em convenio com o CRP/INSS, com acompanhamento pela Representação dos Empregados.

### 4.3 - EXAMES MÉDICOS

O CEPRONAT fará exame médico com todos os trabalhadores na admissão e demissão, conforme preve a CLT, sendo de periodicidade anual para todos os funcionários e semestral para os que desempenham atividades insalubres e/ou penosas.

Este exame abrangerá basicamente:

a) exame clínico minucioso;

b) exames laboratoriais dos tipos:

- hemograma completo;
- urina tipo I;
- fezes (MIF 3 amostras);
- sorologia para lues (sífilis);
- outros de acordo com a necessidade, cargo e idade

*[Handwritten signatures and initials]*

c) exame oftalmológico;

d) Eletromiografia para aqueles que exerçam funções, que impliquem esforços repetitivos.

4.3.1 - Será permitido o acesso aos exames realizados, sendo os resultados encaminhados ao Sindicato, quando solicitado pelo empregado.

#### 4.4 - AUSENCIA POR CONDIÇÕES ADVERSAS

Serão incentivados todos os estudos e ações que venham a contribuir para a melhoria das condições de trabalho e saúde ambiental.

4.4.1 - Serão mantidas, em todos os locais de trabalho da empresa, condições adequadas de temperatura, ruído, luminosidade, etc, com os níveis aceitáveis pelos padrões estabelecidos, conforme legislação específica (NR17);

4.4.2 - Os trabalhadores terão direito de ausentar-se do local de trabalho, em caso de existir condições adversas. Será acionado o Serviço Médico e/ou Serviços Gerais para se resolver imediatamente o problema.

#### 4.5 - GRAVIDADE SAÚDE

A Empresa participará com um percentual de 20% (vinte por cento) para os casos de excepcionalidade originária e comprovada necessidade de assistência médica, hospitalar e psicológica, exclusivamente para os seus empregados, nos tratamentos não cobertos por assistência previdenciária ou congêneres.



#### 4.6 - ENCAMINHAMENTO AO INAMPS DOS ACOMETIDOS DE DOENÇA OCUPACIONAL

A Empresa encaminhará ao INAMPS, no prazo máximo de 10 (dez) dias após a constatação da doença profissional por perícia pelo INSS, através da CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), os empregados com tenossinovite, mencionando lesão por Esforços Repetitivos e comunicando o fato ao Sindicato.

#### 4.7 - ACIDENTE DE TRABALHO

Será garantido o afastamento do trabalhador, em razão de acidente de trabalho, com a respectiva emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT, com cópia para o Sindicato.

4.7.1 - O CEPROMAT dará atendimento e providenciará a remoção do empregado acidentado, durante o expediente ou acidente de percurso gratuitamente.

4.7.2 - Fica garantido ao empregado após a liberação da licença pelo INAMPS, a participação em programa de reabilitação através de cursos compatíveis com as atividades que irá desempenhar na Empresa.

4.7.3 - Após licença, o empregado poderá participar de recrutamento interno e treinamento em igualdade de condições com os demais empregados.

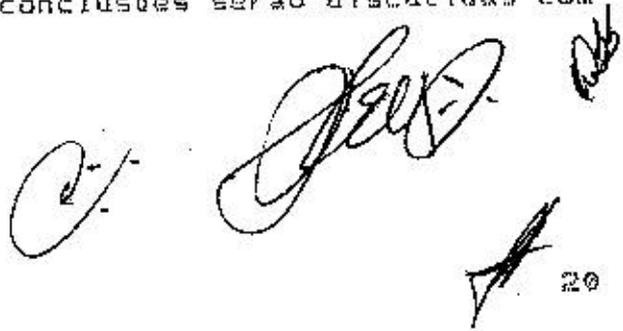
4.7.4 - Não haverá discriminação quanto ao empregado reabilitado por acidente de trabalho.

#### 4.8 - TRABALHO DOS DEFICIENTES

Será buscada a adequação das condições físico-ambientais do trabalho dos deficientes, compatibilizando-os com suas limitações.

#### 4.9 - DIVULGAÇÃO DOS EFEITOS À SAÚDE POR MUDANÇA TECNOLÓGICA

Serão desenvolvidos trabalhos/estudos multidisciplinares, envolvendo profissionais de Medicina e Segurança do Trabalho, psicologia, serviço social e engenharia de produção. Neste sentido, as conclusões serão discutidas com o Sindicato.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature and several smaller initials.

#### 4.10 - ATESTADO MÉDICOS

Serão reconhecidos e aceitos, para justificativa de faltas dos funcionários, e de seus dependentes legais, os atestados médicos e odontológicos fornecidos por credenciados/conveniados com a Previdência Social ou convenio médico utilizado pela Empresa, de acordo com a legislação vigente, sem o necessário visto do serviço médico da Empresa.

PARAGRAFO UNICO: Os atestados médicos e odontológicos deverão ser apresentados ao CEPROMAT até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao serviço.

#### 4.11 - GESTANTES

A Empresa proibirá a permanência de empregada gestante frente ao computador ou máquina similar, quando for acompanhada e aconselhado o seu afastamento por médico, devendo a mesma ocupar outra atividade inerente à sua função, sem prejuízo da carga horária de trabalho e remuneração, enquanto permanecer essa situação.

### 05 - CLAUSULAS SINDICAIS

#### 5.1 - LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa se compromete a dar frequência livre ao Funcionário que venha a ocupar Cargo de Presidente da Entidade Sindical, e mais, 03 (tres) Membros da Diretoria, a serem indicados pelo referido Presidente do Sindicato com onus para a Empresa.

#### 5.2 - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Será permitido o acesso dos dirigentes Sindicais a todos os locais de trabalho da Empresa.

*Handwritten signatures and initials:*  
- A large, stylized signature, possibly "Rosa", with a flourish to the right.  
- A smaller signature or set of initials to the left, possibly "C.P.".   
- A small mark or signature at the bottom right, possibly "A". 

### 5.3 - MURAL DO SINDICATO

A Empresa concorda com a existencia do Mural do Sindicato em sua sede e unidades, destinado às noticiais da entidade.

### 5.4 - REUNIÃO COM O SINDICATO

O CEPROMAT fara' reunião bimestral com o Sindicato, a fim de analisar o cumprimento do presente acordo.

### 5.5 - INFORMAÇÕES AO SINDICATO

A Empresa se compromete a fornecer mensalmente ao Sindicato, informações relativas a quadro de pessoal, reajustes e aumentos salariais, relatorios de auditorias, concursos, promoções e contratações, e demais resoluções de Diretoria relacionados à pessoal.

### 5.6 - DESCONTO ASSISTENCIAL

A Empresa descontara' de todos os seus Empregados a Contribuição Assistencial no valor de 2% (dois por cento), para os Sindicalizados e de 6% (seis por cento) para os não Sindicalizados, sem opção, em duas parcelas a favor do SINOPD-MT, sendo a primeira em dezembro de 1991 de 1,0% (um por cento) dos Sindicalizados e de 3,0% (tres por cento) dos não Sindicalizados. E, a segunda em janeiro de 1992, de 1,0% (um por cento) dos Sindicalizados e de 3,0% (tres por cento) dos não Sindicalizados, conforme o Artigo 8., Inciso IV da Constituição Federal.

### 5.7 - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO

A Empresa recolhera' a favor do Sindicato as contribuições de fortalecimento Sindical em percentual em valores fixados por Assembléias Gerais ou devidamente autorizado pelo funcionario.

### 5.8 - REPASSE À ENTIDADE

A Empresa se obriga a fazer o repasse dos descontos a favor do Sindicato e Associação dos Empregados até o terceiro dia util apos o pagamento do salario dos funcionarios.

5.8.1 - Em caso de atraso desses repasses, apos o 3. dia do pagamento, o CEPROMAT fica obrigado a pagar juros e correção monetaria pelo indice de correção vigente.



5.8.2 - A Empresa também fornecerá ao Sindicato documentos que comprovem o caráter do repasse.

#### 5.9 - CIPAS

Realização de Eleição para escolha de todos os Membros das CIPAS, de conformidade com os artigos 163, 164 e 165 da CLT e Portaria do MTB 3.214/78 e demais dispositivos legais.

#### 5.10 - COMISSÃO DE TRABALHADORES

A Empresa reconhecerá a Comissão de Trabalhadores composta por até 03 (tres) Membros, Eleitos dentre os Funcionarios com estabilidade para seus Membros durante o mandato eletivo.

PARAGRAFO UNICO: O Sindicato dentro de 60 (sessenta) dias apresentará ao CEPROMAT as regras para a eleição, bem como as atribuições desta Comissão de Trabalhadores, em conformidade com o artigo 11 da Constituição Federal.

### 06 - DATA BASE, VIGENCIA, RENEGOCIAÇÃO E DESCUMPRIMENTO

#### 6.1 - DATA BASE

A Empresa e o SINDFD-MT acordam que a data base da categoria é 1. de maio.

#### 6.2 - VIGENCIA

O presente acordo terá vigencia plena até 30.04.92.

#### 6.3 - RENEGOCIAÇÃO

O presente Acordo Coletivo será renegociado, no todo ou em parte, sempre que houver mudança seja na politica economica governamental, seja no funcionamento e/ou estrutura da empresa, como também na regulamentações de Leis ordinarias e/ou complementares advindas das Constituições Federal e Estadual.

*C. J. [Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

#### 6.4 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estipulado a multa no valor correspondente a 1 piso salarial pelo descumprimento do presente acordo, que reverterá em favor da parte prejudicada.

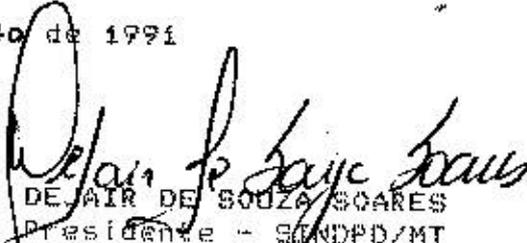
#### 6.5 - CONTROVERSAS

As controversas resultantes da aplicação do presente acordo, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

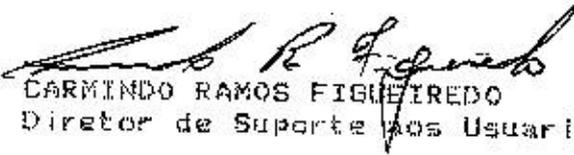
E por estarem de pleno acordo com as Clausulas e condições acima justadas, as partes assinam o presente instrumento em quatro vias, por intermédio de seus representantes e na presença das testemunhas infraqualificadas.

Cuiabá, dezesseis de 1991

  
EVARESTO ROBERTO VIEIRA CRUZ,  
Diretor Presidente-CEPROMAT

  
DEJAIR DE SOUZA SOARES  
Presidente - SINDPO/MT

  
HAROLDO ALVES CAMPOS  
Diretor Administrativo e Financeiro-CEPROMAT

  
CARMINDO RAMOS FIGUEIREDO  
Diretor de Suporte aos Usuarios-CEPROMAT

TESTEMUNHAS:

/ecd