



Acordo Coletivo de Trabalho nos termos dos Artigos 611 e 612 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. MARCELLO 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 - SINDPD/MT, representado pelo seu Presidente em exercício - Sr. DJALMA DE SOUZA SOARES, nos termos das seguintes cláusulas e condições:

01 - CLAUSULAS ECONOMICAS

1.1 - REALISTES

O CEPROMAT pagará aos seus funcionários, a título de reposição salarial, o INPC/IBGE referente ao período de 01/03/91 a 30/04/92, deduzirá os reajustes concedido no Acordo 91/92 e a Política Salarial do Governo Federal, conforme Tabelas 01 e 02 em anexo, as quais passam a fazer parte deste Acordo.

1.2 - PLANO DE CARGOS E SALARIOS

O Plano de Cargos e Salários da Empresa será implantado no mês de junho/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 nível 01, da Tabela Salarial adotada no Plano de Cargos e Salários da Empresa, o qual, nunca poderá ser inferior a 2 (dois) salários mínimos, exceto para a categoria mirim que terá como piso salarial o valor igual ou superior a 1,5 (um e meio) salário mínimo.

1.4 - POLITICA SALARIAL

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

1.5 - PAGAMENTO SALARIAL

A Empresa no dia 05 de cada mes pagara' o Salario 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 incidirão 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. das 06:00 hs.



PARAGRAFO SEGUNDO: o empregado que perceber habitualmente o Adicional Noturno há mais de 02(dois) anos, não podera ser transferido para o horario Diurno sem a percepção do referido Adicional, exceto pela extinção do Turno Noturno respectivo ou por manifestação expressa do proprio empregado.

1.11 - 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 beneficio sera aplicado ao funcionario que completar o periodo de 12 meses de vigencia do contrato de trabalho e para calculos de verbas rescisórias, mesmo que proporcional, não sendo, entretanto, aplicado para as férias indenizadas, excetuando-se, todavia, os casos em que o acumulo de férias se der por culpa comprovada da Empresa.

1.12 - 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 vigencia do presente Acordo Coletivo.

No periodo 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 salario mensal dos digitadores, e de 20% (vinte por cento) o percentual relativo ao pagamento de insalubridade para todos os funcionarios que manuseiem produtos quimicos e outras atividades insalubres até que seja sanada as causas originarias da penosidade e insalubridade.

1.13 - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

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 da Empresa.



1.14 - FUNÇÃO GRATIFICADA

O Exercício 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, não sendo, todavia, computados os períodos anteriores à interrupção ou suspensão do Contrato de Trabalho.

1.15 - PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O Funcionário com direito a Férias, no mes do Pagamento, deverá receber o seu salário, no máximo, no último dia útil da semana anterior ao início das Férias.

1.16 - GRATIFICAÇÃO DO SUBSTITUTO

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

1.17 - DO ANUENIO

A Empresa pagará Adicional por Tempo de Serviço, na base de 2% (dois por cento) do vencimento base, por ano de efetivo exercício, até o máximo de 50% (cinquenta por cento), que não ultrapassará os limites fixados na Constituição Estadual.

02 - CLAUSULAS DE BENEFICIOS



2.1 - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá aos Empregados que perceberem até 04 (quatro) salários mínimos, um valor correspondente a 20% (vinte por cento) da remuneração em ticket alimentação e subsidiará o valor correspondente a 13.043478 % do valor do salário mínimo vigente. Para aqueles que perceberem acima de 04 (quatro) salários mínimos, a Empresa fornecerá, por opção do funcionário, o valor correspondente até 20% (vinte por cento) da remuneração em ticket alimentação, o qual será descontado integralmente dos seus vencimentos.

2.2 - AUXILIO DOENÇA E COMPLEMENTAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO

A Empresa concederá ao Empregado afastado do serviço em razão de Acidente de Trabalho e nos casos de auxílio doença, após aprovação de perícia do Instituto Previdenciário, o pagamento do valor correspondente à diferença entre o valor do benefício previdenciário ou conenere e o de sua remuneração na Empresa.

2.3 - CONVENIO UNIMED

A Empresa manterá o convenio UNIMED e subsidiará o valor por conveniado (funcionário ou dependentes) estabelecido pela UNIMED, obedecendo a seguinte escala:

- Para os funcionários que ganham até 4 (quatro) salários mínimos, o CEPROMAT pagará 70% (setenta por cento) e o conveniado 30% (trinta por cento);
- Para os funcionários que perceberem remuneração superior a 04 (quatro) salários mínimos, a Empresa subsidiará de conformidade com a fórmula exemplificada abaixo:

$$\frac{04 \text{ SALÁRIOS MÍNIMOS} \times 0.70\%}{\text{REMUNERAÇÃO ACIMA DE 04 S.M.} = X\%$$

- O resultado da operação indicada acima demonstrará o índice percentual correspondente ao valor a ser pago pela Empresa, ficando a diferença restante por conta do titular conveniado.

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 "B" do Contrato, exceto a taxa de adesão a ser descontada no primeiro mês e, reembolsará 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 enviar todos os esforços possíveis para viabilizar as doações de material escolar básico para os filhos dos funcionários da Empresa.

2.6 - REQUISICÃO FARMÁCIA

O CEPROMAT reativara convenio com farmacias 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.

2.9 - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa fica autorizada a promover descontos na folha de pagamento dos funcionários, os valores relativos a pagamentos referentes a farmácias, convênios de saúde, alimentação, transporte e outros, desde que, devidamente autorizada pelo funcionário nos termos do Art. 462 da CLT.



03 - CLAUSULAS SOBRE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

3.1 - SELEÇÃO

A Empresa adotará, como princípio básico da política de recrutamento e seleção de pessoal, o concurso público, de acordo com a Constituição Federal (Art. 37), e Constituição Estadual (Art. 129), para ingresso nos seus quadros, garantindo 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 precedência entre o candidato interno e o externo será o da maior nota. No empate de notas a precedência será do candidato interno com mais tempo de casa.

3.1.3 - Participação do recrutamento interno somente os funcionários contratados por prazo indeterminado.

3.1.4 - A partir da implantação do Plano de Cargos e Salários a reclassificação somente se dará através de concurso interno e será dada prioridade à ocupação de vagas aos empregados com mais tempo de casa.

3.2 - ABONO DE FALTAS

A Empresa abonará as faltas do trabalhador que se ausentar do serviço para fazer provas de concurso público, 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 jornada de trabalho sera observada da seguinte forma:

- a) 30 horas semanais, a razão de cinco dias, de segunda a sexta-feira, seis horas diárias, para os empregados alocados na área administrativa e produção, exceto para aqueles detentores de função gratificada;
- b) 40 horas semanais, a razão de cinco dias, de segunda a sexta-feira, oito horas diárias para os empregados alocados na área técnica, compreendendo-se para este fim, os analistas e programadores;
- c) A jornada de trabalho de oito horas diárias sera remunerada com um acrescimo de 25% (vinte e cinco por cento) que sera aplicado sobre o salario nominal do mes de maio/92.

PARAGRAFO UNICO: A Empresa se compromete a pagar aos funcionarios que estiverem cumprindo a jornada de oito horas diarias até o mes de setembro/92 um percentual de 8,33% (oito virgula trinta e tres por cento) visando completar o percentual de 33,33% (trinta e tres virgula trinta e tres por cento) correspondentes ao aumento de horas diarias, podendo, entretanto, antecipar tal pagamento conforme viabilidade economica da Empresa.

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 2.º Grau, concursos públicos, preparatório ao exame vestibular ou em curso que venha atender a sua formação profissional, poderá interromper a sua jornada de trabalho sem prejuízo da sua remuneração, mediante comprovação junto a chefia imediata, para prestação de exames e provas, na hipótese dos mesmos coincidirem com o seu horário de trabalho.

3.6.1 - A Empresa abonará as faltas desde que notificadas por escrito com antecedência mínima de 24 horas e conservadas documentalmente quando do retorno ao serviço.

3.7 - AUSENCIAS LEGAIS

A Empresa concederá ao empregado, desde que devidamente comprovado:

- a) 05 (cinco) dias de licença para casamento;
- b) 03 (três) dias de licença por morte de cônjuge, familiar de 1.º grau ascendente ou descendente;
- c) 05 (cinco) dias de licença paternidade, de acordo com o Ato das Disposições Transitorias, Art. 10 parágrafo 1.º da Constituição Federal;
- d) 120 (cento e vinte) dias de licença gestante, de acordo com o Artigo 7.º inciso XVIII, da Constituição Federal;
- e) 02 (dois) dias em caso de internação hospitalar do cônjuge e filhos;

PARAGRAFO PRIMEIRO: 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 funcionário que adotar uma criança através dos trâmites legais, até o limite de 2 (duas) um abono mensal no valor correspondente a um salário mínimo para cada criança adotada, durante 24 (vinte e quatro) meses consecutivos, a partir da concessão legal.



3.7.2 - Considerar-se-ão úteis e consecutivos os dias de licença de que tratam os itens a e b do "caput" desta cláusula.

3.8 - INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO

A Empresa adotará horário especial para empregadas que estejam amamentando, em consonância com o disposto no artigo 394 e parágrafo único 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 de conformidade com a Lei.

PARAGRAFO SEGUNDO: Em caso de rescisão de contrato de trabalho, apenas após cinco anos de 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 impedimento para a concessão de licença prêmio, as alíneas "A", "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.



PARAGRAFO QUINTO : O CEPROMAT apresentara' ao Sindicato uma relação dos funcionarios que fazem jus a esse direito, inclusive daqueles que ja' solicitaram o beneficio no prazo de 30 (trinta) dias da assinatura do presente.

3.10 - REMUNERAÇÃO DE SUBSTITUTO

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

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

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 úteis, a partir do conhecimento do ato reprovavel pela Chefia imediata:

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

A Chefia competente para apreciar a defesa do Empregado punido tera' 15 (quinze) dias úteis 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 efetiva.



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

3.12 - FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá cair nos sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto para empregados que trabalham em regimes de escala.

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

3.12.2 - A Empresa sempre informará ao empregado 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo de suas férias regulamentares.

3.13 - SEGURO DE VIDA

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

- Cr\$ 2.000.000,00 - p/morte natural
- Cr\$ 4.000.000,00 - morte acidental
- Cr\$ 2.000.000,00 - invalidez permanente

3.14 - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

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

- Noturno (que sai às 00:00 horas) e
- Matinal (que entra às 06:00 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, após alta de benefício previdenciário;
- b) As trabalhadoras gestantes, desde a constatação deste estado pelo médico até 120 (cento e vinte) dias após o término da licença obrigatória prevista na legislação previdenciária;
- c) Ao empregado marido de gestante desde a comprovação da gestação perante o médico até 90 (noventa) dias após o parto;
- d) De 90 (noventa) dias enquanto portar doença profissional, em nova função, devidamente comprovada pelo I.N.S.S.;
- 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 de serviço na empresa;
 - 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 Clausula sera 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 avaliadas caso por caso por uma Comissão Paritaria a ser formada em comum com a Empresa e o Sindicato. A Empresa estudará as decisões dessa Comissão e tomara 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 respeitada 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 imediata, com anuência do Chefe imediato e do avaliado.



3.20.3 - O funcionario devera' conhecer em quais estara' sendo avaliado.

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

3.20.5 - A avaliação sera' 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 salarios aos empregados demitidos.

3.23 - REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS

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

3.24 - ACESSO AS INFORMAÇÕES PESSOAIS

O empregado terá acesso aos dados contidos em seu cadastro, inclusive aos resultados dos seus exames médicos ou relatórios individuais, podendo solicitar a retificação pela Empresa, das incorreções apontadas, dos procedimentos estabelecidos pelo Serviço de Recursos Humanos.



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 CEPROMAT realizara reuniões setoriais periódicas com empregados, com objetivo de avaliar conjuntamente a qualidade dos serviços, bem como, avaliar e informar o relacionamento entre Chefes de Departamentos, Chefes de Divisões e Supervisores de Turnos com a participação do SINDICATO e Membros da Comissão de Trabalhadores.



64 - 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/Sindicatos 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 aproveitara os empregados lesionados, nos laudos periciais 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, sera' reabilitado em nova função.

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

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

4.3 - EXAMES MÉDICOS

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

Dafana  

Este exame abrangera basicamente:



- a) exame clinico 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
- c) exame oftalmologico;
- d) Eletromiografia para aqueles que exercam funções, que impliquem esforços repetitivos.

4.3.1 - Sera 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 especifica (NR17);

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

4.5 - BRAVIDADE SAUDE

A Empresa participara com um percentual de 20% (vinte por cento) para os casos de excepcionalidade ordinaria e comprovada necessidade de assistencia médica, hospitalar e psicologica, exclusivamente para os seus empregados, nos tratamentos não cobertos por assistencia previdenciaria ou congêneres.

4.6 - ENCAMINHAMENTO AO INAMPS DOS ACOMETIDOS DE OCUPACIONAL



A Empresa encaminhará ao INAMPS, no prazo máximo (dez) dias após a constatação da doença profissional ou pericia pelo INSS, através da CAT (Comunicação de Acidente 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 CEFROMAT dará atendimento e providenciara 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 podera participar de recrutamento interno e treinamento em igualdade de condições com os demais empregados.

4.7.4 - Não haverá discriminação quanto a 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 A 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.



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 da 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

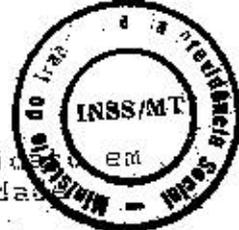
A Empresa se compromete a dar frequência livre ao Funcionário que venha a ocupar Cargo de Presidente da Entidade Sindical, e mais, 03 (tres) Membros da Diretoria, a serem indicados pelo referido Presidente do Sindicato com ouros para a Empresa.

5.2 - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

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

5.3 - MURAL DO SINDICATO

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



5.4 - REUNIÃO COM O SINDICATO

O CEPROMAT fará 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 ao quadro de pessoal, reajustes e aumentos salariais, relatórios de auditorias, concursos, promoções e contratações, e demais resoluções de Diretoria relacionados à pessoal.

5.6 - DESCONTO ASSISTENCIAL

A Empresa descontará de todos os seus Empregados a Contribuição Assistencial no valor de 3% (três por cento), para os Sindicalizados e de 7% (sete por cento) para os não Sindicalizados, sem opção, em duas parcelas a favor do SINDPPD-MT, sendo a primeira em maio de 1992 de 1.5% (um e meio por cento) dos Sindicalizados e de 3.5% (três e meio por cento) dos não Sindicalizados. E, a segunda em julho de 1992, de 1.5% (um e meio por cento) dos Sindicalizados e de 3.5% (três e meio por cento) dos não Sindicalizados, a título de desconto assistencial da campanha salarial 92/93.

5.7 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

O CEPROMAT concorda com o desconto da Contribuição Confederativa em substituição à Contribuição Sindical para o ano de 1993, conforme Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Categoria.

5.8 - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO

A Empresa recolherá a favor do Sindicato as contribuições de fortalecimento Sindical em percentual em valores fixados por Assembleias Gerais ou devidamente autorizado pelo funcionário.



5.9 - REPASSE A ENTIDADE

A Empresa se obriga a fazer o repasse dos descontos do Sindicato e Associação dos Empregados até o terceiro útil após o pagamento do salário dos funcionários.

5.9.1 - Em caso de atraso desses repasses, após o 3. dia do pagamento, o CEPROMAT fica obrigado a pagar juros e correção monetária pelo índice de correção vigente.

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

5.10 - 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.

5.11 - COMISSÃO DE TRABALHADORES

A Empresa reconhecerá a Comissão de Trabalhadores composta por até 03 (três) Membros. Eleitos dentre os Funcionários 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 SINDPD-MT acordam que a data base da categoria é 1. de maio.

6.2 - VIGENCIA

O presente acordo terá vigencia plena até 30.04.93.



6.3 - RENEBOCIACÃO

O presente Acordo Coletivo sera' renegotiado, no todo parte, sempre que houver mudanca seja na politica economica governamental, seja no funcionamento e/ou estrutura da empresa, como tambem nas regulamentações de Leis Ordinarias e/ou Complementares advindas das Constituições Federal e Estadual.

6.4 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

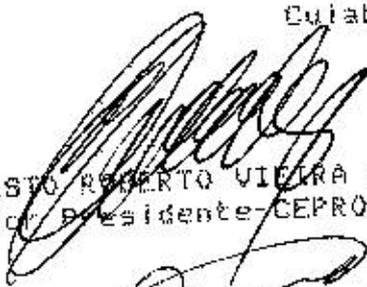
Fica estipulado a multa no valor correspondente a 1 (um) piso salarial pelo descumprimento do presente acordo, que revertera' em favor da parte prejudicada.

6.5 - CONTROVERSIAS

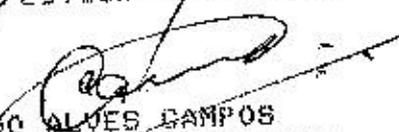
As controversias resultantes da aplicacão do presente acordo, serao' dirimidas pela Justica do Trabalho.

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

Cuiaba', 01 de maio de 1.992


EVARISTO ROBERTO VIEIRA CRUZ
Diretor Presidente-CEPRONAT


DJALKA SOUZA SOARES
Pres. em Exercício-SINDPD/MT

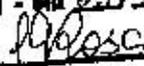

HAROLD ALVES CAMPOS
Dir. Adm. e Financ.-CEPRONAT

CARMINDO RAMOS FIGUEIREDO
Dir. de Sup. aos Usuarios-CEPRONAT

TESTEMUNHAS:



AC/ecd

Registrado sob nº 568/92
Fls. nº 78 - Verso
Livro nº 04
ORT-MT - SIT - em 09/07/92

Inês Gomes Rosa
AG. ADMINISTRATIVO
Mat. 0006833

RELACAO DE CARGOS

CD. CARGO	VALOR-VENC	NIVEL	REFERENCIA
0001	385.819.62	NIVEL 01	REF A
0002	412.989.48	NIVEL 01	REF B
0003	438.844.38	NIVEL 01	REF C
0004	460.228.38	NIVEL 01	REF D
0005	488.485.71	NIVEL 01	REF E
0006	504.543.71	NIVEL 01	REF F
0007	532.844.38	NIVEL 01	REF G
0008	560.022.38	NIVEL 01	REF H
0009	587.228.05	NIVEL 01	REF I
0010	621.744.38	NIVEL 01	REF J
0011	655.621.89	NIVEL 01	REF K
0012	688.211.83	NIVEL 02	REF A
0013	719.438.58	NIVEL 02	REF B
0014	744.044.71	NIVEL 02	REF C
0015	772.144.26	NIVEL 02	REF D
0016	800.022.38	NIVEL 02	REF E
0017	826.228.05	NIVEL 02	REF F
0018	854.744.38	NIVEL 02	REF G
0019	888.621.89	NIVEL 02	REF H
0020	920.211.83	NIVEL 02	REF I
0021	954.744.08	NIVEL 02	REF J
0022	988.408.41	NIVEL 02	REF K
0023	1.020.022.60	NIVEL 02	REF L
0024	1.054.118.33	NIVEL 03	REF A
0025	1.088.338.05	NIVEL 03	REF B
0026	1.121.744.38	NIVEL 03	REF C
0027	1.155.144.88	NIVEL 03	REF D
0028	1.188.211.83	NIVEL 03	REF E
0029	1.221.744.08	NIVEL 03	REF F
0030	1.255.408.41	NIVEL 03	REF G
0031	1.288.621.89	NIVEL 03	REF H
0032	1.321.118.33	NIVEL 03	REF I
0033	1.355.263.74	NIVEL 03	REF J
0034	1.388.344.66	NIVEL 03	REF K
0035	1.421.221.19	NIVEL 03	REF L
0036	1.455.588.38	NIVEL 04	REF A
0037	1.488.811.74	NIVEL 04	REF B
0038	1.521.238.32	NIVEL 04	REF C
0039	1.555.711.82	NIVEL 04	REF D
0040	1.588.255.05	NIVEL 04	REF E
0041	1.621.811.82	NIVEL 04	REF F
0042	1.655.997.23	NIVEL 04	REF G
0043	1.688.521.82	NIVEL 04	REF H
0044	1.721.387.45	NIVEL 04	REF I
0045	1.755.367.11	NIVEL 04	REF J
0046	1.788.043.11	NIVEL 04	REF K
0047	1.821.257.83	NIVEL 04	REF L
0048	1.855.956.23	NIVEL 05	REF A
0049	1.888.838.84	NIVEL 05	REF B
0050	1.921.987.51	NIVEL 05	REF C
0051	1.955.521.82	NIVEL 05	REF D
0052	1.988.357.88	NIVEL 05	REF E
0053	2.021.307.11	NIVEL 05	REF F
0054	2.055.642.11	NIVEL 05	REF G
0055	2.088.497.89	NIVEL 05	REF H
0056	2.121.996.23	NIVEL 05	REF I
0057	2.155.723.17	NIVEL 05	REF J
0058	2.188.588.88	NIVEL 05	REF K
0059	2.221.421.83	NIVEL 05	REF L
0060	2.255.117.88	NIVEL 06	REF A
0061	2.288.367.11	NIVEL 06	REF B
0062	2.321.442.17	NIVEL 06	REF C
0063	2.355.257.89	NIVEL 06	REF D
0064	2.388.496.23	NIVEL 06	REF E
0065	2.421.723.17	NIVEL 06	REF F
0066	2.455.388.38	NIVEL 06	REF G
0067	2.488.981.83	NIVEL 06	REF H
0068	2.521.307.88	NIVEL 06	REF I
0069	2.555.844.41	NIVEL 06	REF J
0070	2.588.583.16	NIVEL 06	REF K
0071	2.621.187.88	NIVEL 06	REF L
0072	2.655.921.38	NIVEL 06	REF L



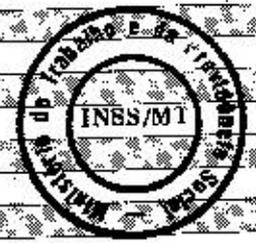
[Handwritten signature]

SISTEMA DE FOLHA DE PAGAMENTO

CLASSIFICACAO NUMERO

RELACAO DE CARGOS

COB. CARGO	VALOR VENC	NIVEL	REFERENCIA
0073	1.137.723.17	NIVEL 07	REF A
0074	1.177.589.08	NIVEL 07	REF B
0075	1.240.481.03	NIVEL 07	REF C
0076	1.308.537.86	NIVEL 07	REF D
0077	1.374.844.41	NIVEL 07	REF E
0078	1.440.552.16	NIVEL 07	REF F
0079	1.512.187.04	NIVEL 07	REF G
0080	1.589.523.36	NIVEL 07	REF H
0081	1.674.140.18	NIVEL 07	REF I
0082	1.764.852.70	NIVEL 07	REF J
0083	1.861.351.41	NIVEL 07	REF K
0084	1.964.982.82	NIVEL 08	REF A
0085	1.970.328.71	NIVEL 08	REF B
0086	1.967.021.10	NIVEL 08	REF C
0087	1.964.474.77	NIVEL 08	REF D
0088	1.964.154.79	NIVEL 08	REF E
0089	1.946.138.53	NIVEL 08	REF F
0090	1.911.379.06	NIVEL 08	REF G
0091	1.880.243.26	NIVEL 08	REF H
0092	1.751.884.17	NIVEL 08	REF I
0093	1.827.767.50	NIVEL 08	REF J
0094	1.907.843.73	NIVEL 08	REF K
0095	1.999.440.47	NIVEL 08	REF L
0096	2.081.139.17	NIVEL 09	REF A
0097	1.944.138.53	NIVEL 09	REF B
0098	1.811.149.34	NIVEL 09	REF C
0099	1.680.063.22	NIVEL 09	REF D
0100	1.751.884.17	NIVEL 09	REF E
0101	1.827.767.50	NIVEL 09	REF F
0102	1.907.843.73	NIVEL 09	REF G
0103	1.988.440.47	NIVEL 09	REF H
0104	2.081.139.17	NIVEL 09	REF I
0105	2.174.618.08	NIVEL 09	REF J
0106	2.271.870.03	NIVEL 09	REF K
0107	2.373.364.91	NIVEL 09	REF L
0108	2.481.155.37	NIVEL 10	REF A
0109	1.827.767.50	NIVEL 10	REF B
0110	1.907.843.73	NIVEL 10	REF C
0111	1.988.440.47	NIVEL 10	REF D
0112	2.081.139.17	NIVEL 10	REF E
0113	2.174.618.08	NIVEL 10	REF F
0114	2.271.870.03	NIVEL 10	REF G
0115	2.373.364.91	NIVEL 10	REF H
0116	2.481.155.37	NIVEL 10	REF I
0117	2.598.946.28	NIVEL 10	REF J
0118	2.719.716.77	NIVEL 10	REF K
0119	2.848.805.02	NIVEL 10	REF L
0120	2.980.787.18	NIVEL 11	REF A
0121	3.117.4018.05	NIVEL 11	REF B
0122	2.271.870.03	NIVEL 11	REF C
0123	2.373.364.91	NIVEL 11	REF D
0124	2.481.155.37	NIVEL 11	REF E
0125	2.598.946.28	NIVEL 11	REF F
0126	2.719.716.77	NIVEL 11	REF G
0127	2.848.805.02	NIVEL 11	REF H
0128	2.980.787.18	NIVEL 11	REF I
0129	3.117.4018.05	NIVEL 11	REF J
0130	3.264.249.21	NIVEL 11	REF K
0131	3.419.019.05	NIVEL 11	REF L
0132	3.580.318.10	NIVEL 12	REF A
0133	2.598.946.28	NIVEL 12	REF B
0134	2.719.716.77	NIVEL 12	REF C
0135	2.848.805.02	NIVEL 12	REF D
0136	2.980.787.18	NIVEL 12	REF E
0137	3.117.4018.05	NIVEL 12	REF F
0138	3.264.249.21	NIVEL 12	REF G
0139	1.816.034.01	NIVEL 12	REF H
0140	3.580.318.10	NIVEL 12	REF I
0141	3.740.770.54	NIVEL 12	REF J
0142	1.894.986.31	NIVEL 12	REF K
0143	4.051.749.88	NIVEL 12	REF L
0144	4.218.149.02	NIVEL 12	REF L



[Handwritten signature]

RELACAO DE CARGOS

CCO. CARGO	VALOR MENS	NIVEL	REFERENCIA
1001	1.463.811,88	NIVEL 01	REF A
1002	1.946.846,33	NIVEL 01	REF B
1003	1.616.549,50	NIVEL 01	REF C
1004	1.703.328,89	NIVEL 01	REF D
1005	1.772.418,89	NIVEL 01	REF E
1006	1.885.856,74	NIVEL 01	REF F
1007	1.983.983,20	NIVEL 01	REF G
1008	2.088.018,57	NIVEL 01	REF H
1009	2.197.328,15	NIVEL 01	REF I
1010	2.311.527,68	NIVEL 01	REF J
1011	2.431.660,54	NIVEL 01	REF K
1012	2.558.817,43	NIVEL 02	REF A
1013	1.987.880,05	NIVEL 02	REF B
1014	2.073.278,81	NIVEL 02	REF C
1015	2.168.210,28	NIVEL 02	REF D
1016	2.256.228,74	NIVEL 02	REF E
1017	2.350.834,08	NIVEL 02	REF F
1018	2.444.847,28	NIVEL 02	REF G
1019	2.574.247,86	NIVEL 02	REF H
1020	2.652.810,32	NIVEL 02	REF I
1021	2.817.378,88	NIVEL 02	REF J
1022	2.944.146,84	NIVEL 02	REF K
1023	3.080.222,18	NIVEL 02	REF L
1024	3.221.932,31	NIVEL 02	REF M
1025	3.360.854,87	NIVEL 02	REF N
1026	3.464.841,54	NIVEL 02	REF O
1027	3.572.847,86	NIVEL 02	REF P
1028	3.680.880,82	NIVEL 02	REF Q
1029	3.811.228,88	NIVEL 02	REF R
1030	3.944.886,54	NIVEL 02	REF S
1031	4.080.228,28	NIVEL 02	REF T
1032	4.211.838,21	NIVEL 02	REF U
1033	4.372.888,81	NIVEL 02	REF V
1034	4.527.447,78	NIVEL 02	REF W
1035	4.680.188,00	NIVEL 02	REF X
1036	4.871.875,88	NIVEL 02	REF Y
1037	5.013.248,88	NIVEL 02	REF Z
1038	5.144.168,54	NIVEL 02	REF AA
1039	5.288.848,28	NIVEL 02	REF AB
1040	5.421.932,11	NIVEL 02	REF AC
1041	5.572.888,81	NIVEL 02	REF AD
1042	5.717.447,78	NIVEL 02	REF AE
1043	5.868.188,00	NIVEL 02	REF AF
1044	6.071.875,88	NIVEL 02	REF AG
1045	6.254.228,88	NIVEL 02	REF AH
1046	6.447.886,54	NIVEL 02	REF AI
1047	6.680.228,28	NIVEL 02	REF AJ
1048	6.864.823,16	NIVEL 02	REF AK
1049	7.078.888,81	NIVEL 02	REF AL
1050	7.249.827,78	NIVEL 02	REF AM
1051	7.698.154,88	NIVEL 02	REF AN
1052	8.071.878,88	NIVEL 02	REF AO
1053	8.054.228,88	NIVEL 02	REF AP
1054	8.247.886,54	NIVEL 02	REF AQ
1055	8.458.823,88	NIVEL 02	REF AR
1056	8.664.823,16	NIVEL 02	REF AS
1057	8.888.827,88	NIVEL 02	REF AT
1058	9.084.818,15	NIVEL 02	REF AU
1059	9.224.161,87	NIVEL 02	REF AV
1060	9.334.560,88	NIVEL 02	REF AW
0001	1.334.148,00	25	
0002	1.668.918,00	18	
0003	881.888,00	10	
0004	534.458,00	05	
0005	267.228,00	07	
0006	374.121,00	04	
0007	213.782,00		
TOTAL DE CARGOS			



[Handwritten signature]