ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

94/95

Fusca
1.300,00

ÍNDICE

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT/MT

1.0	***CLÁUSULAS ECONÔMICAS***	***6***
1.1	REAJUSTES	6
1.2	PISO SALARIAL	6
1.3	POLITICA SALARIAL	7
1.4	PAGAMENTO SALARIAL	7
1.5	RECUPERAÇÃO DE SALÁRIOS	7
1.6	MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO	7
1.7	PESQUISA SALARIAL DE MERCADO	7
1.8	RETORNO DA INFLAÇÃO	7/8
1.9	DAS HORAS EXTRAS	8
1.9.1	A MÉDIA DE HORAS-EXTRAS E O ADICIONAL NOTURNO	8
1.9.2	O PAGAMENTO DAS HORAS-EXTRAS	8
1.10	DO ADICIONAL NOTURNO	8
1.11	GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS	9/10
1.12	ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PENOSIDADE	10
1.13	ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO	10
1.14	FUNÇÃO GRATIFICADA	11
1.15	PAGAMENTO DE FÉRIAS	11
1.16	GRATIFICAÇÃO DO SUBSTITUTO	11
1.17	DO ANUÊNIO	11
2.0	***CLÁUSULAS DE BENEFÍCIOS***	***11***
2.1	AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	11/12
2.2	AUXÍLIO DOENÇA E COMPLEMENTAÇÃO DE ACIDENTES DE TRABALHO	12
2.3	CONVÊNIO ASSISTÊNCIA MÉDICA	12/13
2.4	DESPESAS ODONTOLÓGICAS	13
2.5	AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR	13
2.6	REQUISIÇÃO FARMÁCIA	13
2.7	VALE TRANSPORTE	14
2.8	LANCHES NOTURNO	14
2.9	SALÁRIO EDUCAÇÃO	14
2.10	AUXÍLIO CRECHE	14
2.11	DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO	15

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT/MT

ÍNDICE

3.0	*CLÁUSULAS SOBRE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL*	*15*
3.1	SELEÇÃO	15
3.1.1	RECRUTAMENTO INTERNO	15
3.1.2	CRITÉRIO RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO	15
3.1.3	SELEÇÃO RECRUTAMENTO INTERNO	15
3.1.4	PCS - RECLASSIFICAÇÃO	16
3.1.5	PCS - DESVIO DE FUNÇÕES	16
3.1.6	COMISSÃO PARITÁRIA	16
3.1.7	CURSOS PARA EMPREGADOS	16
3.1.8	CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO	16/17
3.2	ABONO DE FALTAS	17
3.3	JORNADA DE TRABALHO	17
3.4	JORNADA DE DIGITAÇÃO	17
3.5	ATESTADO DE CONTATO	18
3.6	LIBERAÇÃO DE ESTUDANTE	18
3.6.1	ABONO DE FALTAS	18
3.7	AUSÊNCIAS LEGAIS	18/19
3.7.1	CONSIDERAÇÕES	19
3.8	MENOR CARENTE	19
3.9	INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO	19
3.10	LICENÇA PRÊMIO	19/20
3.11	ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO	20
3.12	FÉRIAS	21
3.12.1	FÉRIAS COLETIVAS	21
3.12.2	FÉRIAS REGULAMENTARES	21
3.13	SEGURO DE VIDA	21
3.14	AUXÍLIO FUNERAL	21
3.15	TRANSPORTE DE EMPREGADOS	22
3.16	GARANTIA DE EMPREGO (ESTABILIDADE)	22
3.16.1	CONSIDERAÇÕES	23
3.17	ESTABILIDADE POR MUDANÇA TECNOLÓGICA	23
3.18	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	23
3.18.1	AVALIAÇÃO	23
3.18.2	RESPONSABILIDADE DE AVALIAÇÃO	23
3.18.3	FATORES A SEREM AVALIADOS	24
3.18.4	AVALIAÇÃO (JUNHO/DEZEMBRO)	24
3.18.5	AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	24
3.19	RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	24
3.19.1	HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO	24
3.20	ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO	24

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT/MT

ÍNDICE

3.21	REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS	24
3.22	ACESSO AS INFORMAÇÕES PESSOAIS	25
3.23	CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS	25
3.23.1	CONSIDERAÇÕES	25
3.24	EXTRATO F.G.T.S.	25
3.25	ESCALA DE HORAS EXTRAS	25
3.26	RAMAL TELEFÔNICO/DIGITAÇÃO	25
3.27	REUNÕES SETORIAIS	26
4.0	***CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE***	***26***
4.1	CONDIÇÕES DE TRABALHO	26
4.1.1	EMPREGADOS LESIONADOS	26
4.1.2	TRABALHADORES C/PROBLEMAS FÍSICOS	26
4.2	REABILITAÇÃO	26
4.2.1	RETORNO A PRODUÇÃO ANTERIOR	27
4.2.2	REABILITAÇÃO PROFISSIONAL	27
4.3	EXAMES MÉDICOS	27
4.3.1	CONSIDERAÇÕES	28
4.4	AUSÊNCIA POR CONDIÇÕES ADVERSAS	28
4.4.1	CONDICÕES ADEQUADAS	28
4.4.2	DIREITO DE AUSENTAR-SE DO LOCAL DE TRABALHO	28
4.5	GRAVIDADE SAÚDE	28
4.6	ENCAMINHAMENTO AO INAMPS DOS ACOMETIDOS DE DOENÇA OCUPACIONAL	28/29
4.7	ACIDENTE DE TRABALHO	29
4.7.1	ATENDIMENTO AOS ACIDENTADOS	29
4.7.2	PROGRAMA DE REABILITAÇÃO	29
4.7.3	RECRUTAMENTO/TREINAMENTO	29
4.7.4	DISCRIMINAÇÃO	29
4.8	TRABALHO DOS DEFICIENTES	29
4.9	DIVULGAÇÃO DOS EFEITOS A SAÚDE POR MUDANÇA TECNOLÓGICA	30
4.10	ATESTADO MÉDICO	30
4.11	GESTANTES	30
5.0	***CLÁUSULAS SINDICAIS***	***30***
5.1	LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS	30
5.2	ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS	31
5.3	MURAL DO SINDICATO	31
5.4	REUNÃO COM O SINDICATO	31

ÍNDICE

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRT/MT

5.5	ENFORMAÇÕES AO SINDICATO	31
5.6	DESCONTO ASSISTENCIAL	31
5.7	CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA	32
5.8	CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO	32
5.9	REPASSE A ENTIDADE	32
5.9.1	JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA	32
5.9.2	COMPROVANTE DE REPASSE	32
5.10	CIPAS	32
5.11	COMISSÃO DE TRABALHADORES	33
5.12	TRANSPARÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO	33
6.0	***DATA BASE, VIGÊNCIA, RENEGOCIAÇÃO E DESCUMPRIMENTO***	***33***
6.1	DATA BASE	33
6.2	VIGÊNCIA	33
6.3	RENEGOCIAÇÃO	33
6.4	CORREÇÕES	34
6.5	MULTA POR DESCUMPRIMENTO	34
6.6	CONTROVÉRSIAS	34

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT/MT

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. ***HAROLDO ALVES CAMPOS***, pelo seu Diretor Administrativo e Financeiro, Sr. ***ARLINDO ÂNGELO DE MORAIS*** e pelo seu Diretor de Tecnologia, Sr. ***ANTONIO RODRIGUES DE LIMA***, com o ***SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE MATO GROSSO - SINDPD/MT***, representado pelo seu Presidente, Sr. ***JOSÉ MARQUES BRAGA***, nos termos das seguintes Cláusulas e condições:

1.0 CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1.1 REAJUSTES

A Empresa discutirá com o SINDPD sobre a possibilidade de reajuste salarial de seus empregados a partir de 1º de maio de 1994, nos termos do Artigo 26, da Lei nº 8.880 de 28/05/94.

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa e o SINDPD, se reunirão mensalmente na primeira quinzena do mês, a partir do mês de julho de 1994, para discutir a possibilidade de reajustamento salarial dos seus empregados, ficando assegurada a aplicação do Art. 26 da Lei 8.880 de 28.05.94.

1.2 PISO SALARIAL

O Piso Salarial da Empresa nunca poderá ser inferior a 130 URV's, exceto para a categoria Mirim que terá como Piso Salarial igual ou superior a 97 URV's.

1.3 POLÍTICA SALARIAL

A partir de 01.03.94 os salários convertidos em URV ou valor equivalente passarão a acompanhar a variação da mesma até a implantação do Real.

1.4 PAGAMENTO SALARIAL

A Empresa no dia 5 de cada mês pagará o salário de todos os seus empregados correspondente ao mês vencido.

1.5 RECUPERAÇÃO DE SALÁRIOS

O CEPROMAT e o SINDPD se reunirão a partir de 60 (sessenta) dias a contar da data de assinatura do presente Acordo, para discutir a recuperação dos salários dos funcionários da Empresa, quando então, viabilizarão esforços no sentido de implantar uma Tabela Salarial com interstício de, no mínimo, 5% (cinco por cento) entre as Referencias existentes nos respectivos níveis.

1.6 MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO

O atraso no pagamento do empregado implicará em correção monetária nos termos do Artigo nº 147, & 3º da Constituição Estadual, observando a data de pagamento previsto neste Acordo.

1.7 PESQUISA SALARIAL DE MERCADO

O CEPROMAT realizará através do seu Departamento de Recursos Humanos, pesquisa salarial de mercado, a fim de adequar os salários praticados pela Empresa com o mercado de trabalho.

1.8 RETORNO DA INFLAÇÃO

Caso a inflação do Real ou moeda substituta alcance o patamar de 20% (vinte por cento) mensal a Empresa implantará 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 mês subsequente, quando serão efetuados os descontos legais e de terceiros.

1.9 DAS HORAS-EXTRAS

O CEPROMAT remunerará, as Horas-Extras trabalhadas, nos dias úteis em 50% (cinqüenta por cento) nos sábados, domingos e feriados em 100% (cem por cento) sobre a hora normal em relação a remuneração.

1.9.1 A MÉDIA DE HORAS-EXTRAS E O ADICIONAL NOTURNO

A média de Horas-Extras e o Adicional Noturno incidirão no 13º Salário e Férias.

1.9.2 O PAGAMENTO DE HORAS-EXTRAS

O pagamento das Horas-Extras deverão se dar na Folha de Pagamento no mesmo mês em que foram efetuadas.

1.10 DO ADICIONAL NOTURNO

A Empresa pagará a título de Adicional Noturno, um percentual de 50% (cinqüenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A hora noturna será considerada a partir das 21:00hs às 06:00hs.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado que perceber com habitualidade o Adicional Noturno por mais de 02 (dois) anos, não poderá ser transferido para o horário Diurno sem a percepção do referido Adicional, exceto pela extinção do turno Noturno respectivo ou por manifestação expressa do próprio empregado.

1.11 GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

A Empresa concorda em pagar, a título de gratificação de férias, a importância correspondente a 50% (cinqüenta por cento) do valor da remuneração, acrescidos de 1,16521% (um inteiro e dezesseis quinhentos e vinte e um decimomilhonésimo por cento) ao ano cumulativo conforme Tabela abaixo, com efeito, ficando compreendido o disposto no Artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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, não sendo, entretanto, aplicado para as férias indenizadas, excecutando-se, todavia, os casos em que o acúmulo de férias se der por culpa comprovada da Empresa.

TABELA DE ADICIONAL DE FÉRIAS

TEMPO DE SERV. ANO	ADICIONAL FIXO DE 1%	ADICIONAL VARIÁVEL DE 1,16521%	TOTAL DO ABONO
01	50%	1,16521%	51,16521%
02	50%	2,34399%	52,34399%
03	50%	3,53651%	53,53651%
04	50%	4,74293%	54,74293%
05	50%	5,96340%	55,96340%
06	50%	7,19810%	57,19810%
07	50%	8,44718%	58,44718%
08	50%	9,71081%	59,71081%
09	50%	10,98920%	60,98920%
10	50%	12,28240%	62,28240%
11	50%	13,59070%	63,59070%
12	50%	14,91430%	64,91430%
13	50%	16,25330%	66,25330%
14	50%	17,60790%	67,60790%
15	50%	18,97830%	68,97830%
16	50%	20,36460%	70,36460%
17	50%	21,76710%	71,76710%
18	50%	23,18600%	73,18600%
19	50%	24,62130%	74,62130%
20	50%	26,07340%	76,07340%
21	50%	27,54240%	77,54240%

TEMPO DE SERV. ANO	ADICIONAL FIXO DE 1%	ADICIONAL VARIÁVEL DE 1,1521%	TOTAL ABONO
22	50%	29,02860%	79,02860%
23	50%	30,53200%	80,53200%
24	50%	32,05300%	82,05300%
25	50%	33,59170%	83,59170%
26	50%	35,14830%	85,14830%
27	50%	36,72310%	86,72310%
28	50%	38,31620%	88,31620%
29	50%	39,92790%	89,92790%
30	50%	41,55830%	91,55830%
31	50%	43,20780%	93,20780%
33	50%	46,56450%	96,56450%
34	50%	48,27230%	98,27230%
35	50%	50,00000%	100,00000%

1.12 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PENOSIDADE

A Empresa compromete-se a operacionalizar os programas de combate as atividades penosas e agentes insalubres levantados 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 legalmente estabelecidos pelo perito da DRT.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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 sejam sanadas as causas originárias 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, se requerido pelo servidor, 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, nos termos da Lei nº 6.732/79.

1.15 PAGAMENTO DAS FÉRIAS

O Funcionário com direito a Férias, no mês do Pagamento, deverá receber o seu salário, no máximo, no último dia útil da semana anterior ao início das Férias, compreendendo-se além do salário, o adiantamento de Férias e o Abono, se requerido, e no retorno a Gratificação de Férias e 50% do 13º Salário.

1.16 GRATIFICAÇÃO DO SUBSTITUTO

Função Gratificada ao substituto, caso o substituído perceba essa vantagem. A Empresa pagará ao empregado substituto a Gratificação de Função percebida pelo substituído enquanto perdurar a substituição.

PARÁGRAFO ÚNICO: É obrigatória a formalização por escrito quando do ato da substituição.

1.17 DO ANUÊNIO

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% (cinqüenta por cento), que não ultrapassará os limites fixados na Constituição Estadual.

2.0 CLÁUSULA DE BENEFÍCIOS

2.1 AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A Empresa concederá aos servidores que perceberem até 300 URV's mensais, em valor correspondente à 20% (vinte por cento) da remuneração em ticket alimentação e subsidiará o valor correspondente à 15,4345% do valor de 64,79 URV's e para aqueles que perceberem acima de 300 URV's mensais, a Empresa fornecerá, por

opção do funcionário o valor correspondente até 20% (vinte por cento) da sua remuneração em ticket alimentação, o qual será descontado integralmente dos seus vencimentos.

2.2 AUXÍLIO 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 da perícia do Instituto Previdenciário, o pagamento do valor correspondente à diferença entre o valor do benefício previdenciário ou congenere e o de sua remuneração na Empresa.

2.3 CONVÊNIO ASSISTÊNCIA MÉDICA

A Empresa manterá o Convênio de Assistência Médica e subsidiará o valor por conveniado (funcionários ou dependentes diretos) estabelecido pelo Convênio contratado, obedecendo a seguinte escala.

	FAIXA SALARIAL	PERCENTUAL PAGO EMPRESA	PERCENTUAL PAGO EMPREGADO	TOTAL
1	ATÉ 259,16 URV's	100%	*******	100%
2	DE 259,16 URV'S A 1.619,75 URV's	99,99% a 16,00%	0,01% a 84%	100%
3	ACIMA DE 1,619,75 URV's	-0- A -0-	100% a 0-0 %	100%

PARÁGRAFO PRIMEIRO: AEmpresa manterá de forma integral os custos do Convênio para os servidores que percebem até 259,16 URV's de Remuneração mensal de acordo com a Tabela acima.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Os salários superiores a 259,16 URV's serão pagos pela Empresa na relação definida pela equação 259,16 URV's dividido pela Remuneração mensal do servidor. Do coefeciente obtido serão multiplicados pelos custos totais do Convênio, tendo como resultado a parte paga pela Empresa.

$$\text{Equação:} \quad \frac{259{,}16 \text{ URV's}}{\text{Remuneração} > 259{,}16 \text{ URV's}} = i$$

Sendo "i" o índice multiplicador do valor total dos custos do Convênio pago pela Empresa.

2.4 DESPESAS ODONTOLÓGICAS

A Empresa pagará mensalmente à Assossiação dos Servidores do Centro de Processamento de Dados do Estado de Mato Grosso - CEPROMAT CLUBE, o valor correspondente à 100% (cem por cento) das despesas realizadas com plano de assistência odontológica para utilização exclusiva dos associados do CEPROMAT-CLUBE e ou servidores do CEPROMAT.

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, os quais, serão repassadas ao SINDPD para a distribuição aos associados.

2.6 REQUISIÇÃO FARMÁCIA

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

PARÁGRAFO ÚNICO: O Servidor que for acometido de doença em estado crônico degenerativo e ou estado de saúde aguda e depender de remédios ininterruptamente, receberá do CEPROMAT, enquanto servidor ativo, o valor correspondente até 70 URV's mensais, mediante a apresentação de competente receita médica e a Nota Fiscal para efeito de reembolso.

2.7 VALE TRANSPORTE

A Empresa concederá Vale Transporte gratuito para todos os empregados que perceberem a remuneração correspondente até 259,16 URV's mensais.

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 PRIMEIRO: A Empresa fará estudos para verificar a qualidade dos lanches sempre que for notificada pelos funcionários que usufruem desse benefício, fazendo também a entrega dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O CEPROMAT concederá refeição (lanche, almoço ou janta) aos servidores pertencentes ao quadro de pessoal da Empresa, quando, comprovadamente houver necessidade de trabalhar fora do expediente normal de trabalho.

2.9 SALÁRIO EDUCAÇÃO

O CEPROMAT cumprirá a Lei nº 5.537 de 21/11/68 e o Decreto Lei 872 de 15/09/69.

2.10 AUXÍLIO CRECHE

A Empresa se reunirá com o SINDPD no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da assinatura deste, para discutir a viabilização do Auxílio Creche para os filhos dos servidores do CEPROMAT em idade de até 7 anos.

2.11 DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa fica autorizada a promover descontos na Folha de Pagamento dos servidores. Os valores relativos a pagamentos não referidos neste Acordo Coletivo, deverão ser autorizados pelo servidor nos termos do Art. 462 da CLT.

3.0 CLÁUSULAS 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 RECRUTAMENTO INTERNO

A Empresa adotará também o recrutamento interno, respeitando o princípio da Constituição Federal.

3.1.2 CRITÉRIO RECRUTAMENTO INTERNO E EXTERNO

Quando forem utilizados recrutamento interno e externo, o critério de precendência 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 SELEÇÃO RECRUTAMENTO INTERNO

Participarão do recrutamento interno somente os funcionários contratados por prazo indeterminado.

3.1.4 PCS - RECLASSIFICAÇÃO

A partir da implantação do Plano de Cargos e Salários a reclassificação somente se dará através de Concurso Interno e será data prioridade à ocupação de vagas aos empregados com mais tempo de casa.

3.1.5 PCS - DESVIO DE FUNÇÕES

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

3.1.6 COMISSÃO PARITÁRIA

A Comissão Paritária será formada imediatamente após a assinatura deste Acordo a qual, será composta por 06 (seis) membros, sendo 03 (três) membros indicados pela Empresa e 03 (três) membros indicados pelo Sindicato, cuja Comissão coletará os requerimentos relativos a espécie e se reunirá para analise das respectivas situações.

PARÁGRAFO ÚNICO: As Portarias que designarem os seis membros da Comissão Paritária, indicarão também 02 (dois) membros suplentes da Empresa e 02 (dois) membros suplentes do SINDPD, os quais, na ausência dos titulares, assumirão automáticamente as funções designadas.

3.1.7 CURSOS PARA EMPREGADOS

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

3.1.8 CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO

Os funcionários contratados por prazo determinado que já tiverem completado 02 (dois) anos de serviço na Empresa ou já tiverem seus Contratos renovados por mais

de uma vez serão efetivados automáticamente sem a necessidade da prestação do concurso.

PARÁGRAFO ÚNICO: A partir do presente Acordo, a Empresa não mais contratará funcionários sobre o regime laboral de prazo determinado, exceto por imperatividade prevista em Lei e devidamente comprovada.

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 será 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: Serão considerados dias de folga, os sábados, domingos e feriados, para todos os efeitos legais e trabalhistas.

3.4 JORNADA DE DIGITAÇÃO

A jornada de trabalho dos digitadores será no esquema 50x10, 50x10, 40x20, 50x10, 50x10, 50x10.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
DRTMT

3.5 ATESTADO DE CONTATO

A Empresa abonará 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 nº 6.259 de 30/10/75.

3.6 LIBERAÇÃO DE ESTUDANTE

O Empregado matriculado em curso regular, supletivo de 1º e 2º Graus, Concursos Públicos, preparatório ao exame pré-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 coinciderem com o seu horário de trabalho.

3.6.1 ABONO DE FALTAS

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

3.7 AUSÊNCIAS 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 conjuge, famíliar de 1º grau ascedente ou descendente;

c) 05 (cinco) dias de Licença paternidade, de acordo com o Ato das Disposições Transitórias, Art. 10 Parágrafo 1º 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 conjuge e filhos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o empregado fazer jus ao "caput" desta Cláusula, terá que apresentar documentos comprobatórios, até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

3.7.1 CONSIDERAÇÕES

Considerar-se-ão úteis e consecutivos os dias de Licença de que tratam os itens A e B do "caput" desta Cláusula.

3.8 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.

3.9 INTERVALO DE AMAMENTAÇÃO

A Empresa adotará horário especial para empregadas que estejam amamentando, em consonancia com o disposto no Artigo 396 e Parágrafo Único da CLT.

3.10 LICENÇA PRÊMIO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A época da concessão de Licença Prêmio, será a que melhor atenda ao interesse da Empresa e deverá ser requerido pelo empregado de conformidade com a Lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em caso de rescisão de Contrato de Trabalho, sem justa causa, apenas após cinco anos de efetivo exercício, será devida a concessão da Licença Prêmio, que será convertida em indenização no valor correspondente a última remuneração do empregado.

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

PARÁGRAFO QUARTO: Não serão considerados como impedimento para a concessão de Licença Prêmio, as alineas "A", "B", "C" e "E" do Parágrafo Primeiro do Artigo 31 do Regulamento de Pessoal do CEPROMAT, nos periodos em que a Empresa não efetuou os pagamentos dos salários dos empregados dentro do prazo legal, considerando ainda, que o numero de faltas conforme especificado na alinea "E", seja igual ou inferior a 10 (dez) faltas.

PARÁGRAFO QUINTO: O CEPROMAT apresentará trimestralmente ao Sindicato uma relação dos funcionários que fazem jus a esse direito, inclusive daqueles que já solicitaram o benefício no prazo de 30 (trinta) dias da assinatura do presente.

3.11 ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO

Ao empregado Advertido ou Suspenso, será assegurado o direito de defesa:

a) A comunicação de advertência ou suspensão ao empregado será sempre por escrito e dentro do prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, a partir do conhecimento do ato reprovável pela Chefia imediata;

b) Assegurar-se-a ao empregado o direito de defesa ampla e irrestrita no prazo de 5 (cinco) dias úteis, a partir da ciência da punição a ele atribuida. A referida defesa deverá ser exercida por escrito perante a Chefia imediatamente superior aquele que aplicou a punição;

c) A Chefia competente para apreciar a defesa do empregado punido terá 15 (quinze) dias úteis a partir da apresentação da defesa, para dar-lhe ciência, por escrito de sua decisão;

d) Caso a Autoridade não se pronuncie nos prazos determinados nos itens anteriores, a medida punitiva torna-se-à sem efeito;

e) Para todos os efeitos serão sempre obedecidos os princípios, prazos e regras pertinentes ao Processo Administrativo Disciplinar;

f) A decisão final será arquivada na ficha funcional do servidor.

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 regime da escala.

3.12.1 FÉRIAS COLETIVAS

A decisão sobre Férias Coletivas na Empresa será sempre tomada de comum acordo com a entidade representante dos empregados.

3.12.2 FÉRIAS REGULAMENTARES

A Empresa sempre informará ao empregado com 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:

*	URV's	647,90	por morte natural
*	URV's	1.295,80	morte acidental
*	URV's	1.295,80	invalidez permanente por acidente

3.14 AUXÍLIO FUNERAL

Para fazer frente às despesas com o falecimento de empregados e dependentes diretos e os registrados de acordo com a Lei, será concedido um Auxílio Funeral, conforme a Tabela abaixo:

A- 194,37 URV's, para os funcionários que percebem até 323,95 URV's.

B- 129,58 URV's, para os funcionários que percebem de 323,96 a 647,90 URV's.

C- 64,79 URV's, para os funcionários que percebem acima de 647,90 URV's.

3.15 TRANSPORTE DE EMPREGADOS

A Empresa se obriga a oferecer transporte para o pessoal dos seguintes turnos:
- Noturno (que sai às 00:00 horas) e
- Matinal (que entra às 00:00 horas).

PARÁGRAFO ÚNICO: A Empresa concederá transporte gratuito aos servidores conforme Cláusula 2.7 deste Acordo, àqueles que forem convocados para trabalhar nos sábados, domingos e feriados.

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 (três) 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 CONSIDERAÇÕES

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

3.17 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.

3.18 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.

3.18.1 AVALIAÇÃO

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 com 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.

3.18.2 RESPONSABILIDADE DE AVALIAÇÃO

A responsabilidade de avaliação é da Chefia imediata, com anuência do Chefe imediato e ciência do avaliado, dando-se ciência ao SINDPD.

3.18.3 FATORES A SEREM AVALIADOS

O funcionário deverá conhecer em quais fatores estará sendo avaliado.

3.18.4 AVALIAÇÃO (JUNHO/DEZEMBRO)

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

3.19.5 AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

A avaliação será feita individualmente para cada servidor.

3.19 RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A Empresa garante o pagamento de todos os direitos trabalhistas nos prazos estabelecidos na Lei nº 7.855 de 24/10/89.

3.19.1 HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

A homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho do empregado da Empresa, nos termos do Art. 477 da CLT, será realizada junto ao Sindicato.

3.20 ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

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

3.21 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.

3.22 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.

3.23 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.

3.23.1 CONSIDERAÇÕES

Os Contratos existentes que firam o "caput" não serão renovados ao seu término.

3.24 EXTRATO F.G.T.S.

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

3.25 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 para buscar e levar os empregados, nos termos da Cláusula 2.7 deste, bem como, fornecerá lanche, na forma estipulada pela Legislação Trabalhista.

3.26 RAMAL TELEFÔNICO/DIGITAÇÃO

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

3.27 REUNIÕES SETORIAIS

O CEPROMAT realizará reuniões setoriais periódicas 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.

4.0 CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE

4.1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

A Empresa se compromete a manter em funcionamento as diretrizes da NR17, comprometendo-se a negociar com as representações para implantação imediata das correções, de acordo com as normas vigêntes.

4.1.1 EMPREGADOS LESIONADOS

A Empresa aproveitará os empregados lesionados, após laudo pericial fornecido pelo Instituto Previdenciário.

4.1.2 TRABALHADORES COM PROBLEMAS FÍSICOS

Aqueles trabalhadores com problemas fisicos 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 RETORNO A PRODUÇÃO ANTERIOR

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

4.2.2 REABILITAÇÃO PROFISSIONAL

O processo de reabilitação profissional do empregado acidentado será realizado em Convênio com o CRP/Instituto Previdenciário com acompanhamento pela Representação dos empregados.

4.3 EXAMES MÉDICOS

O CEPROMAT fará exame médico com todos os trabalhadores na admissão e demissão, conforme preve a CLT, sendo de peridiocidade 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 (sifilis);
- Outros de acordo com a necessidade, cargo e idade;

c) Exame oftalmológico;

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

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT/MT

4.3.1 CONSIDERAÇÕES

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

4.4 AUSÊNCIA 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 CONDIÇÕES ADEQUADAS

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 DIREITO DE AUSENTAR-SE DO LOCAL DE TRABALHO

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 congeneres.

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 tendossinovite, 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 ATENDIMENTO AOS ACIDENTADOS

O CEPROMAT dará atendimento e providenciará a remoção do empregado acidentado, durante o expediente gratuitamente.

4.7.2 PROGRAMA DE REABILITAÇÃO

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

4.7.3 RECRUTAMENTO/TREINAMENTO

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

4.7.4 DISCRIMINAÇÃO

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 MÉDICO

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 Convênio médico utilizado pela Empresa, de acordo com a legislação vigênte, sem o necessário visto do serviço médico da Empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: 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.

5.0 CLÁUSULAS SINDICAIS

5.1 LIBERAÇÃO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

A Empresa se compromete a dar freqüência livre ao funcionário que venha a ocupar cargo de Presidente da Entidade Sindical, e mais, 03 (três) membros da Diretoria, a serem indicados pelo referido Presidente do Sindicato com ônus 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 existência do Mural do Sindicato em sua sede e unidades, destinados às notícias da entidade.

5.4 REUNIÃO COM O SINDICATO

O CEPROMAT fará reunião bimestral ou extraordináriamente 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 2% (dois por cento), para os Sindicalizados e de 10% (dez por cento) para os não Sindicalizados, sem opção, em duas parcelas a favor do SINDPD/MT, sendo a primeira em julho de 1994 de 1% (um por cento) dos Sindicalizados e de 5% (cinco por cento) dos não Sindicalizados. E, a segunda em setembro de 1994, de 1% (um por cento) dos Sindicalizados e de 5% (cinco por cento) dos não Sindicalizados, a título de desconto assistencial da campanha salarial 94/95.

5.7 CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

O CEPROMAT concorda com o desconto da Contribuição Confederativa em substituição à Contribuição Sindical para o ano de 1994/95, conforme resolução aprovada pela Assembléia 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 Assembléias Gerais ou devidamente autorizado pelo funcionário.

5.9 REPASSE A ENTIDADE

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

5.9.1 JUROS E CORREÇÃO MONETÁRIA

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

5.9.2 COMPROVANTE DE REPASSE

A Empresa também fornecerá ao Sindicato documentos que comprovem o caráter o repasse com a relação dos Sindicalizados e dos respectivos valores.

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.

6.4 CORREÇÕES

Os valores expressos em URV's nas Cláusulas de Benefícios, de nºs 2.1, 2.3 e 2.7, serão convertidos em Real em 01.07.94. e reajustadas mensalmente pela inflação oficialmente divulgada pelo Governo Federal.

6.5 MULTA POR DESCUMPRIMENTO

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

6.6 CONTROVÉRSIAS

As Controvérsias resultantes da aplicação do presente Acordo, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

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

Cuiabá, 1º de maio de 1994.

HAROLDO ALVES CAMPOS
Diretor Presidente
CEPROMAT

JOSÉ MARQUES BRAGA
Presidente-SINDPD/MT

ANTONIO RODRIGUES DE LIMA
Diretor de Tecnologia
CEPROMAT

ARLINDO ANGELO DE MORAIS
Dir.Adm.e Financeiro
CEPROMAT

TESTEMUNHAS:

MINISTÉRIO DO TRABALHO DRT/MT

Registrado sob nº 046594
Fls. nº 023 verso
Livro nº 06
DRT-MT - SIT - em 01/07/94