



ATA GERAL DA ASSEMBLÉIA GERAL DOS EMPREGADOS DA MDCPAR, REALIZADA NO DIA 23/05/2023, QUE DISCUTIU E APROVOU A PROPOSTA DA EMPRESA PARA ACORDO COLETIVO 2024/2025, OUTORGOU PODERES AO SINDICATO PARA NEGOCIAR A PAUTA, ASSINAR ACORDO OU, SUSCITAR DISSÍDIO COLETIVO, LAVRADA NA FORMA ABAIXO:

Aos vinte e três dias do mês de maio, do ano de dois mil e vinte três, (23/05/23), às 10:00, em segunda convocação, na sede da Empresa, presentes o Diretor Administrativo do sindicato, Rito Humberto Silva, que presidiu os trabalhos e o Coordenador Geral, Lourival José de Oliveira Lopes que secretariou. Foi lavrada a ata de encerramento da **ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA**, dos empregados da **MDCPAR SA**, atendendo convocação do Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas no Estado da Bahia - **SINDPEC**, aqui transcrito. Reuniram-se os empregados da **MDCPAR SA** para Assembleia Geral Extraordinária, em primeira convocação no horário indicado com a presença de 2/3 dos interessados ou em segunda convocação, meia hora após com a presença de 1/3, permanecendo até votar o último que comparecer, para deliberar sobre o seguinte: **1) Discussão e Aprovação ou não da contraproposta, apresentada pelo patronato; 2) Outorga de poderes ao SINDICATO para negociar a Pauta, assinar Acordo Coletivo de Trabalho e/ou, malogradas as negociações, ajuizar Dissídio Coletivo. Local, Data e Horário da Assembleia: no dia 23/05/23, 10:00h, na sede Av. Tancredo Neves – Edf. Salvador Trade Center, Torre Sul, sl. 216/217, Salvador - BA. No local, data e horário, em segunda convocação, reuniram-se os empregados da MDCPAR, em Assembleia Geral, para deliberar sobre os pontos da pauta, foi lido a proposta da MDCPAR PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025 e, após os esclarecimentos, discussões, adendos e complementos a matéria foi submetida à votação e apuração, obtidos os seguintes resultados: Presentes 39 (trinta e nove) empregados, sendo que 9(nove) participaram presencialmente e 30 (trinta) de maneira virtual, conforme assinaturas na lista de presença e anexo do "Chat". Aprovado por (38) votos SIM, (00) votos não, (00) em branco e (01) nulo. A proposta da MDCPAR, APROVADA tem o seguinte teor:**

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados inclusive em regime de trabalho remoto ou modelo híbrido da MDCPAR S. A.**

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024 PERÍODO ANTERIOR - Data-base 2021

3.1. O piso salarial referente ao ano de 2021, vigente no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, foi de R\$ 1.290,00 (um mil, duzentos e noventa reais) mensais, excluídos os menores aprendizes na forma da lei.

Data-base 2022

3.2. O piso salarial referente ao ano de 2022, vigente no período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, foi de R\$ 1.419,78 (um mil, quatrocentos e dezenove reais e setenta e oito centavos) mensais, excluídos os menores aprendizes na forma da lei.

Data-base 2023

3.3. O piso salarial referente ao ano de 2023, vigente no período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, foi de R\$ 1.501,98 (um mil, quinhentos e um reais e noventa e oito centavos) mensais, excluídos os menores aprendizes na forma da lei.

PERÍODO ATUAL - Datas-bases 2024 a 2025

3.4. Para o ano de 2024 o piso salarial será de R\$ 1.571,36 (um mil, quinhentos e setenta e um reais e trinta e seis centavos), com vigência de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, não sendo aplicável aos menores aprendizes na forma da lei.

3.5. Para o ano de 2025 o piso salarial do item 3.4 supra será reajustado pela variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA - IBGE no período compreendido entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2025, não sendo aplicável aos menores aprendizes na forma da lei.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - PERÍODO ANTERIOR - 4.1 - Em 1º de janeiro de 2021 a Empresa reajustou os salários de seus empregados mediante aplicação do percentual de 4,52% (quatro vírgula cinquenta e dois por cento), correspondente à variação do IPCA-IBGE no período de 1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020, retroativo à data-base.

4.2. Em 1º de janeiro de 2022 a Empresa reajustou os salários de todos os seus empregados mediante aplicação do percentual de 10,06% (dez inteiros e seis centésimos por cento), correspondente à variação do IPCA-IBGE no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021, retroativo à data-base.

4.3. Em 1º de janeiro de 2023 a Empresa reajustou os salários de todos os seus empregados mediante aplicação do percentual de 5,79% (cinco vírgula setenta e nove por cento), correspondente à variação do IPCA-IBGE no período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de



2022, retroativo à data-base. **PERÍODO ATUAL - VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2024 a 31/12/2024** 4.4. Em 1º de janeiro de 2024 a Empresa reajustará os salários de todos os seus empregados mediante aplicação do percentual de 4,62% (quatro vírgula sessenta e dois por cento), correspondente à variação do IPCA-IBGE no período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023, retroativo à data-base. 4.5. Em 1º de janeiro de 2025 a Empresa reajustará os salários de todos os seus empregados mediante aplicação do percentual equivalente à variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA-IBGE no período compreendido entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024. **Parágrafo primeiro:** O reajuste dos salários dos empregados da Empresa admitidos após a data-base será aplicado de forma proporcional aos meses trabalhados, de acordo com o seguinte critério:

Mês de Admissão	Percentual a ser aplicado sobre o salário de admissão
Janeiro de 2023	4,62%
Fevereiro de 2023	4,24%
Março de 2023	3,85%
Abril de 2023	3,47%
Maio de 2023	3,08%
Junho de 2023	2,70%
Julho de 2023	2,31%
Agosto de 2023	1,93%
Setembro de 2023	1,54%
Outubro de 2023	1,16%
Novembro de 2023	0,77%
Dezembro de 2023	0,39%

Parágrafo segundo: Aos empregados admitidos após a data-base será garantido o salário normativo estabelecido na cláusula 3ª supra. **Parágrafo terceiro:** Serão compensados os reajustes e/ou aumentos espontâneos ou compulsórios, bem como os decorrentes de norma coletiva ou sentença normativa, exceto aqueles implementados em razão de transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem. **Parágrafo quarto:** Ficam excluídos da aplicação da cláusula de reajuste salarial (cláusula 4ª) os empregados que recebem salário igual ou superior a R\$ 11.508,20 (onze mil, quinhentos e oito reais e vinte centavos), cujos salários e reajustes serão estipulados mediante livre negociação com a Empresa. **CLÁUSULA QUINTA - DATA DE PAGAMENTO E ADIANTAMENTO QUINZENAL** 5.1 A Empresa efetuará o pagamento dos salários de seus empregados até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, ficando dispensada a assinatura nos respectivos recibos em razão do crédito bancário dos valores devidos. 5.2 A Empresa adiantará, até o dia 15 (quinze) de cada mês, 40% (quarenta por cento) do salário mensal desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente. **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS - 6.1** Eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação dos índices de reajuste previstos na cláusula 4ª supra, inclusive em termos de piso salarial e demais benefícios que devem concedidos aos empregados de forma retroativa à data-base da categoria, poderão ser quitadas pela Empresa juntamente com o salário da competência fevereiro de 2024, sem a incidência de encargos moratórios e multa. **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - 7.1** As horas extras realizadas de segunda a sábado serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) e aquelas realizadas aos domingos e feriados serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento), calculados sobre o valor da hora normal. **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO - 8.1** - A Empresa pagará adicional noturno de 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal aos empregados que trabalharem no período das 22:00 de um dia até as 05:00 do dia seguinte. **CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS - 9.1** - A Empresa se compromete a implementar, nos termos e na forma da lei nº 10.101/2000, PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS, composto de indicadores com metas definidas e mensuráveis que serão comunicadas a todos os empregados. **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ ALIMENTAÇÃO - 10.1** No ano de 2021, a Empresa concedeu aos seus empregados auxílio refeição por meio de cartão eletrônico no valor total de R\$ 642,78 (seiscentos e quarenta e dois reais e setenta e oito centavos) por mês, sem desconto coparticipativo. **10.2.** No ano



de 2022, a Empresa concedeu aos seus empregados auxílio refeição por meio de cartão eletrônico no valor total de R\$ 707,45 (setecentos e sete reais e quarenta e cinco centavos) por mês, sem desconto coparticipativo. **10.3.** No ano de 2023, a Empresa concedeu aos seus empregados auxílio refeição por meio de cartão eletrônico no valor total de R\$ 748,41 (setecentos e quarenta e oito reais e quarenta e um centavos) por mês, sem desconto coparticipativo. **10.4.** No ano de 2024, a Empresa concederá aos seus empregados auxílio refeição por meio de cartão eletrônico no valor total de R\$ 808,28 (oitocentos e oito reais e vinte oito centavos) por mês, sem desconto coparticipativo. **10.5.** Para o ano de 2025 o valor do auxílio refeição do item **10.4** supra será reajustado mediante aplicação do percentual equivalente à variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA-IBGE no período compreendido entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2025, sem desconto coparticipativo. **Parágrafo primeiro:** O auxílio refeição também será concedido pela Empresa durante o período de férias do empregado, mas sua concessão será suspensa nas hipóteses de licença-maternidade, licença paternidade, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e demais hipóteses de licença, remunerada ou não, e de afastamento do empregado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS. **Parágrafo segundo:** O empregado poderá optar pela conversão do auxílio refeição em auxílio alimentação, mantido o valor total e as regras descritas no parágrafo primeiro, devendo fazê-lo por meio de comunicado escrito endereçado à Empresa. **Parágrafo terceiro:** Os auxílios refeição ou alimentação concedidos na forma do presente Acordo Coletivo de Trabalho não possuem natureza salarial, não integrarão a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito e nem servirão de base para recolhimentos previdenciários e fundiários. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE - 11.1.** Em cumprimento ao disposto na lei nº 7.418/1985 e em seu Regulamento a Empresa concederá aos seus empregados vale-transporte por meio de cartão magnético utilizado nos meios de transporte público, sendo certo que este benefício não integra a remuneração para qualquer fim. **Parágrafo único -** O benefício de que trata o *caput* será equivalente ao número de conduções necessárias ao deslocamento de ida e volta ao local de trabalho. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA / AUXÍLIO FUNERAL - 12.1.** A Empresa contratará apólice de seguro de vida em grupo em benefício de seus empregados, que incluirá em sua cobertura um valor a título de auxílio funeral. **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO CRECHE - 13.1.** A Empresa concederá às empregadas que são mães, a título de auxílio creche, a partir do retorno da licença-maternidade, o reembolso mensal de até 50% (cinquenta por cento) do valor da mensalidade de creche/escola ou do pagamento a profissional contratado para cuidar da criança. **Parágrafo primeiro:** O reembolso a que alude o item **13.1** supra ficou limitado, no ano 2021, ao teto de R\$ 395,90 (trezentos e noventa e cinco reais e noventa centavos) por mês e por filho até que complete 5 (cinco) anos de idade, com a devida comprovação do pagamento daqueles serviços pela empregada. **Parágrafo segundo:** Para o ano 2022 o reembolso a que alude o item **13.1** supra ficou limitado ao teto de R\$ 435,80 (quatrocentos e trinta e cinco reais e oitenta centavos) por mês e por filho até que complete 5 (cinco) anos de idade, com a devida comprovação do pagamento daqueles serviços pela empregada. **Parágrafo terceiro:** Para o ano 2023 o reembolso a que alude o item **13.1** supra ficará limitado ao teto de R\$ 461,03 (quatrocentos e sessenta e um reais e três centavos) por mês e por filho até que complete 5 (cinco) anos de idade, com a devida comprovação do pagamento daqueles serviços pela empregada. **Parágrafo quarto:** Para o ano de 2024, o reembolso a que alude o item **13.1** supra ficará limitado ao teto de R\$ 482,33 (quatrocentos e oitenta e dois reais e trinta e três centavos) por mês e por filho até que complete 5 (cinco) anos de idade, com a devida comprovação do pagamento daqueles serviços pela empregada. **Parágrafo quinto:** Para o ano de 2025, o valor previsto no parágrafo 4º, que corresponde ao limite do reembolso do auxílio creche a que alude o item **13.1** supra, será reajustado mediante aplicação do percentual equivalente à variação acumulada do Índice de Preços ao Consumidor Amplo – IPCA-IBGE no período compreendido entre 1º de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2025, ficando mantidas todas as demais condições exigidas para sua concessão. **Parágrafo sexto:** Será concedido o benefício do auxílio creche aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda judicial do filho, a partir da data da concessão da guarda, e aos pais viúvos, a partir da data da ocorrência do falecimento de suas cônjuges ou companheiras, observado o limite de 5 (cinco) anos de idade. **Parágrafo sétimo:** O auxílio creche não possui natureza salarial, não integrará a remuneração do empregado para nenhum efeito de direito e nem servirá de base para recolhimentos previdenciários e fundiários. **Parágrafo oitavo:** As partes convencionam que o auxílio creche instituído por meio do presente



Acordo Coletivo de Trabalho atende ao disposto nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho e à lei nº 14.457/2022. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES - 14.1.** As homologações das rescisões contratuais serão feitas na Empresa. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROMOÇÃO - 15.1.** Nas promoções para cargos e funções superiores às exercidas, envolvendo maior complexidade e responsabilidade na execução das tarefas, a Empresa, após um período experimental e de adaptação não superior a 120 (cento e vinte) dias, fará o ajuste na nomenclatura do cargo e concederá o correspondente aumento salarial ao empregado, que será devido a partir do primeiro dia posterior ao encerramento do período experimental. **Parágrafo único:** Caso o empregado não seja aprovado para o novo cargo e função após o período experimental e de adaptação de 120 (cento e vinte) dias, este voltará a desempenhar suas funções originais, não fazendo jus a qualquer valor ou adicional referente ao período experimental. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – GESTANTES - 16.1.** Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 60 (sessenta) dias após o retorno da licença-maternidade, exceto nas hipóteses de dispensa por justa causa, pedido de demissão e encerramento do contrato de trabalho por acordo entre as partes. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARGO DE CONFIANÇA - 17.1.** Nos termos do artigo 611 A, V, da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o artigo 62, II e parágrafo único, do mesmo Diploma legal, ficam enquadrados como cargos de confiança todos aqueles que demandam, para seu desempenho, especial grau de fidúcia a eles atribuído pela Empresa em razão de sua maior hierarquia e/ou liderança e/ou gestão de pessoas e/ou atribuição de funções estratégicas e/ou representação do empregador perante terceiros, com ou sem mandato, e/ou padrão salarial diferenciado. **Parágrafo primeiro:** Enquadram-se como cargos de confiança na Empresa os cargos de Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Engenheiros, Advogados e Especialistas, como também todos os demais cargos que possuem as características e atribuições relacionadas no item 17.1 supra, independentemente de sua nomenclatura. **Parágrafo segundo:** Nos termos do artigo 62, II e parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, observadas as definições e o enquadramento do item 17.1 e do parágrafo primeiro supra, os empregados que ocupam cargos de confiança estão isentos do controle de jornada e ficam dispensados do registro de ponto, a eles não se aplicando a limitação da jornada de trabalho e demais disposições do Capítulo II (Da Duração do Trabalho) do Título II (Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) da Consolidação das Leis do Trabalho. **Parágrafo terceiro:** Aos empregados que ocupam cargo de confiança na Empresa são inaplicáveis as disposições das cláusulas 7ª, 19ª e 20ª do presente Acordo Coletivo de Trabalho, pois a eles não se aplicam a limitação da jornada de trabalho e demais disposições do Capítulo II (Da Duração do Trabalho) do Título II (Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) da Consolidação das Leis do Trabalho. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA NO EMPREGO DO APOSENTÁVEL - 18.1.** Aos empregados que possuírem no mínimo 10 (dez) anos de trabalho contínuo na Empresa e estiverem a 24 (vinte e quatro) meses ou menos da aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade em seus prazos mínimos, já considerando as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 e respectivas regras de transição, ficará assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para a aquisição do direito à aposentadoria. **Parágrafo primeiro:** Para fazer jus à garantia provisória assegurada no *caput* o empregado deverá apresentar à Empresa, durante a vigência da relação de emprego e mediante recibo, documento fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS com indicação do tempo restante para a aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade em seus prazos mínimos. **Parágrafo segundo:** Completado o tempo necessário à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição ou por idade em seus prazos mínimos, já considerando as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019 e respectivas regras de transição, cessará a garantia provisória no emprego assegurada no *caput*, independentemente de qualquer pedido de aposentadoria pelo empregado. **Parágrafo terceiro:** A garantia provisória no emprego assegurada no *caput* não subsistirá nas hipóteses de contrato de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão, encerramento do contrato de trabalho por acordo entre as partes e encerramento das atividades do estabelecimento da Empresa ao qual o empregado estiver vinculado, assim como durante o cumprimento de aviso prévio indenizado ou trabalhado. **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARGA DE TRABALHO EM REGIME ADM - REGISTRO DE PONTO E HORÁRIO FLEXÍVEL 19.1.** A carga semanal de trabalho para empregados em regime administrativo será de 40 (quarenta) horas semanais, de segunda a sexta-feira, já compensado o



sábado, com uma hora de intervalo para refeição e descanso. **Parágrafo único:** O divisor para cálculo do salário-hora dos empregados do regime administrativo será de 200 (duzentas) horas mensais. **19.2.** A Empresa, a seu critério, poderá dispensar o registro dos horários de início e término do intervalo para refeição e descanso mediante pré-assinalação do respectivo intervalo no espelho do registro de ponto. **19.3.** Nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25.02.2011, posteriormente substituída pela Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 671, de 08.11.2021, a Empresa fica autorizada a adotar sistemas alternativos de registro eletrônico de ponto para empregados submetidos a controle de jornada de trabalho, como também sistema de registro eletrônico de ponto via programa. **19.4.** As partes signatárias estabelecem a possibilidade de flexibilização do início e término da jornada de trabalho contratualmente prevista, que poderá ser cancelada ou temporariamente suspensa pela Empresa, a qualquer momento, mediante prévia comunicação ao empregado. **Parágrafo primeiro:** A depender da necessidade e interesse de cada área ou departamento da Empresa a flexibilização ajustada no item 19.4 supra poderá implicar a alteração do início da jornada de trabalho em até 2 (duas) horas, no período compreendido entre 07h00 e 11h00, com o necessário, correspondente e proporcional reflexo no horário do término da jornada praticada no mesmo dia, que não poderá sofrer ampliação ou redução, salvo na hipótese de acordo prévio com o gestor imediato para lançamento de horas a maior ou a menor no banco de horas, conforme cláusula 20ª infra. **Parágrafo segundo:** O intervalo para refeição e descanso não sofrerá qualquer alteração. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE HORAS - 20.1** A Empresa adotará regime contínuo de banco de horas, por meio do qual eventual extrapolação da jornada de trabalho contratual poderá ser compensada ao longo do respectivo período de apuração sem que haja direito ao recebimento de horas extras, desde que ao longo de cada semestre não seja excedida a carga de trabalho mensal do empregado submetido a controle de horário. **Parágrafo primeiro:** Na vigência do Acordo Coletivo de Trabalho os períodos de apuração do banco de horas corresponderão aos meses de janeiro de 2024 a junho de 2024 e de julho de 2024 a dezembro de 2024, como também aos meses de janeiro a junho de 2025 e de julho a dezembro de 2025. **Parágrafo segundo:** O banco de horas será operacionalizado na forma de uma conta corrente, de sorte que as horas suplementares realizadas pelo empregado e não compensadas no próprio mês serão repassadas a crédito para o banco de horas de forma simples, ou seja, na proporção 1x1 (uma hora suplementar para uma hora de folga), o mesmo ocorrendo com as folgas que tiverem sido concedidas pela Empresa, as quais serão lançadas no banco de horas a débito do empregado. **Parágrafo terceiro:** Caso não haja a integral compensação das horas suplementares com folgas ou redução correspondente da jornada de trabalho ao longo do respectivo período de apuração, o saldo positivo de horas será pago ao empregado com a incidência do adicional de hora extra de 60% (sessenta por cento), utilizando-se como base de cálculo o salário do mês do respectivo pagamento. **Parágrafo quarto:** Caso não haja a integral compensação das horas relativas à redução da jornada e às folgas porventura concedidas pela Empresa com a realização das correspondentes horas suplementares ao longo do respectivo período de apuração, o saldo negativo de horas será descontado do empregado. **Parágrafo quinto:** O mesmo procedimento previsto no parágrafo terceiro será adotado na hipótese de desligamento do empregado, qualquer que seja o motivo, ocasião em que as horas extras ainda não compensadas serão quitadas na rescisão contratual. **Parágrafo sexto:** Havendo o desligamento do empregado, por qualquer motivo, com saldo de horas a trabalhar, as horas ainda não compensadas serão descontadas das verbas rescisórias, conforme termo de rescisão contratual. **Parágrafo sétimo:** O momento da compensação de eventuais horas extras com folgas e/ou redução correspondente da jornada de trabalho, ou vice-versa, deverá ser previamente acordado com o gestor imediato, seja quanto ao número de horas, seja quanto à data em que ocorrerá, não sendo permitida a utilização do saldo positivo de horas para compensação de faltas injustificadas. **Parágrafo oitavo:** O controle das horas trabalhadas além da jornada normal e das horas ou dias de folga, com o respectivo balanceamento, será atualizado periodicamente pela Empresa, que se encarregará de dar ciência ao empregado. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FORÇA MAIOR - 21.1** Os períodos de interrupção do trabalho de responsabilidade da Empresa, decorrentes de caso fortuito ou força maior, não serão descontados nem compensados posteriormente. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME DE TRABALHO REMOTO - 22.1 -** A Empresa poderá, a seu critério, implementar regime de trabalho remoto (teletrabalho ou *home office*), ainda que de maneira híbrida (parte presencial e parte remota), sendo compreendido como regime de trabalho remoto, para os efeitos do presente Acordo Coletivo de Trabalho, toda e qualquer prestação de serviços à distância, de forma preponderante ou não, com

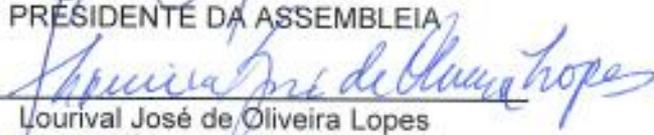


utilização de tecnologias de informação e comunicação, em local diferente do estabelecimento com o qual o empregado mantém contrato de trabalho. **22.2.** A implementação do regime de trabalho remoto, ainda que de maneira híbrida, levará em consideração as particularidades dos serviços e atividades das diversas áreas e departamentos da Empresa, cabendo a esta determinar quais empregados serão elegíveis àquelas modalidades de prestação de serviços. **22.3.** A prestação de serviços em regime de trabalho remoto, ainda que de maneira híbrida, será formalizada por meio de termo específico disponibilizado ao empregado para assinatura no sistema informatizado da Empresa. **22.4.** A modificação do regime de trabalho remoto (teletrabalho ou *home office*) para modelo de trabalho híbrido, ou vice-versa, assim como o retorno ao trabalho presencial, serão determinados a qualquer tempo pela Empresa mediante simples comunicação ao empregado pelo sistema informatizado, cabendo, no caso de cancelamento do regime de trabalho remoto, um prazo de adaptação de 15 (quinze) dias. **22.5.** Eventual tempo de utilização de aplicativos e/ou de recursos de informática e de telefonia celular fora do horário habitual de prestação de serviços não caracterizará tempo à disposição da Empresa, nem regimes de sobreaviso ou prontidão, razão pela qual não fará jus o empregado ao recebimento de horas extras ou de qualquer pagamento adicional. **22.6.** Disposições relativas ao fornecimento, utilização, manutenção e custeio dos equipamentos tecnológicos e infraestrutura necessários à prestação de serviços no regime de trabalho remoto, ainda que de maneira híbrida, serão objeto de livre negociação entre a Empresa e o empregado. **22.7.** O empregado em regime de trabalho remoto, ainda que de maneira híbrida, assinará termo de responsabilidade pelo qual se comprometerá a cumprir as instruções de segurança e saúde fornecidas pela Empresa, bem como as políticas internas de confidencialidade, proteção de dados e segurança da informação. **22.8.** Durante o período em que perdurar o regime de trabalho remoto nada será devido ao empregado a título de despesas com deslocamento da residência para o trabalho e no retorno à residência (vale-transporte), salvo na hipótese de adoção de modelo híbrido, quando serão devidos os valores de vale-transporte calculados de forma proporcional aos dias de efetiva prestação de serviços no estabelecimento da Empresa. **22.9** A Empresa assegurará a aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho a todos os empregados que prestam ou vierem a prestar serviços em regime de trabalho remoto, ainda que de maneira híbrida, independentemente do local de residência e/ou de lotação, desde que mantenham contrato de trabalho com o estabelecimento da Empresa localizado na base de representação do Sindicato. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS 23.1.** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dias compensados. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS - 24.1.** Nos afastamentos do trabalho por motivo de doença o empregado deve comunicar o fato imediatamente ao seu líder e fazer chegar à Empresa o atestado médico correspondente em até 48 (quarenta e oito) horas após o início do afastamento, o qual deve conter a Classificação Internacional de Doenças – CID, o horário de atendimento (início e término) e o exato período de afastamento, ainda que inferior a 1 (um) dia. **Parágrafo único:** A não observância do quanto estipulado no *caput* desobrigará a Empresa de receber o atestado médico e, conseqüentemente, ficará autorizada a descontar os dias não trabalhados, que receberão o tratamento de faltas injustificadas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA - 25.1.** A Empresa se compromete a manter convênio de assistência médica e odontológica para seus empregados e dependentes destes com até 21 (vinte e um) anos de idade, ou até 24 (vinte e quatro) anos de idade se forem universitários, ficando autorizada a adotar modelo de coparticipação na forma da lei nº 9.656/1998 e demais atos normativos da Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL - 26.1.** A Empresa somente efetuará o desconto no salário relativo à mensalidade associativa sindical, inclusive em relação ao valor do 13º salário, se empregado, prévia, expressa (por escrito) e individualmente, concordar com o desconto. **Parágrafo primeiro:** A Empresa, mediante solicitação do Sindicato e envio das autorizações de desconto assinadas pelos empregados, repassará os valores descontados no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do pagamento dos salários. **Parágrafo segundo:** Para viabilizar o repasse do valor da mensalidade associativa sindical o Sindicato deverá encaminhar à Empresa boleto bancário específico com antecedência mínima de 10 (dez) dias, ou indicar conta corrente de sua titularidade para que sejam efetivados os depósitos correspondentes, com posterior remessa ao Sindicato do comprovante de pagamento pelo e-mail financeiro@sindpec.org.br. **Parágrafo terceiro:** Na hipótese de descumprimento do prazo para repasse dos valores, após o seu vencimento haverá incidência de multa de 0,33% (zero vírgula trinta



e três por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento) do valor devido, desde que tenham sido cumpridas, pelo Sindicato, as formalidades exigidas para o desconto e repasse da mensalidade associativa sindical. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ESPECIAL PARA CUSTEIO DA CAMPANHA SALARIAL - 27.1** A Empresa efetuará desconto, nos salários dos empregados associados ou não ao Sindicato, relativo à contribuição especial para custeio da campanha salarial. **Parágrafo primeiro:** A contribuição especial para custeio da campanha salarial corresponderá a 2% (dois por cento) do piso salarial em vigor previsto na cláusula 3ª supra e será descontada do salário do empregado que apresentar autorização individual em duas parcelas sucessivas de 1% (um por cento) cada a partir do mês subsequente ao da ciência inequívoca, pela Empresa, do registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. **Parágrafo segundo:** A Empresa repassará os valores ao Sindicato no prazo de 15 (quinze) dias contados das datas em que houver o pagamento dos salários com os respectivos descontos. **Parágrafo terceiro:** Para viabilizar o repasse do valor da contribuição especial para custeio da campanha salarial o Sindicato deverá encaminhar à Empresa boleto bancário específico com antecedência mínima de 10 (dez) dias, ou autorizar depósito identificado na conta corrente de sua titularidade nº 0659-4, mantida na agência nº 1522 da Caixa Econômica Federal, localizada na Rua Junqueira Ayres nº 8, Sobrelaja, Shopping Piedade, Salvador/BA, com posterior remessa ao Sindicato do comprovante de pagamento pelo e-mail financeiro@sindpec.org.br. **Parágrafo quarto:** Na hipótese de descumprimento do prazo para repasse dos valores, após o seu vencimento haverá incidência de multa de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento) do valor devido, desde que tenham sido cumpridas, pelo Sindicato, as formalidades exigidas para o desconto e repasse da contribuição especial para custeio da campanha salarial. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO - 28.1.** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou renovação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinado ao cumprimento do rito estabelecido no artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JUÍZO COMPETENTE - 29.1.** Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 30.1** As partes signatárias asseguram a supremacia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme disposto no artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, que terá prevalência sobre as disposições da convenção coletiva de trabalho da categoria e de eventual sentença normativa. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA - 31.1.** Fica estipulada multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial em vigor previsto na cláusula 3ª supra na hipótese de descumprimento de qualquer cláusula do Acordo Coletivo de Trabalho, exceto aquelas que já possuem cominações específicas, previstas em lei ou decorrentes do presente instrumento. **Parágrafo primeiro:** A multa prevista no *caput* somente será devida se o infrator não solucionar eventual infração no prazo de 30 (trinta) dias após comunicação, por escrito, da respectiva irregularidade pela parte interessada. **Parágrafo segundo:** Quando o infrator for a Empresa, a multa será revertida ao empregado prejudicado ou ao Sindicato, quando este for o prejudicado. **Nada mais havendo, agradecemos a presença de todos, encerrados os trabalhos, eu Lourival José de Oliveira Lopes, Coordenador que funcionei como secretário, lavrei a presente Ata que vai assinada por mim e pelo Presidente da assembleia e Diretor Administrativo do SINDPEC, Rito Humberto Silva.**


Rito Humberto Silva
PRÉSIDENTE DA ASSEMBLEIA


Lourival José de Oliveira Lopes
SECRETÁRIO DA ASSEMBLEIA