

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2020

### **Companhia Acordante**

Araucária Nitrogenados S.A., sociedade por ações, com sede na Avenida República do Chile, 65, Rio de Janeiro – RJ.

### **Entidades Sindicais Acordantes**

Federação Única dos Petroleiros e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas do Estado do Paraná – SINDIQUIMICA-PR, com sede a Rua Senador Accioly, 851 – Curitiba – PR.

Araucária Nitrogenados S.A., doravante denominada Companhia, neste ato representada pelo Assistente Jurídico, Alessandro Moisés Serrano, a Federação Única dos Petroleiros e o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Petroquímicas do Estado do Paraná – SINDIQUIMICA-PR, doravante denominados Entidades Sindicais, por seus representantes devidamente autorizados pelas Assembleias Gerais, realizadas nos termos do artigo 612 da Consolidação das Leis do Trabalho, firmam, nesta data, o presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## CAPÍTULO I – DOS SALÁRIOS

### **Cláusula 1 - Tabela Salarial**

A Companhia praticará os salários constantes da Tabela Salarial, Anexo I, que vigorará até 31/08/2020.

**Parágrafo único** - A Companhia garante a aplicação da tabela salarial vigente na data de admissão, para os empregados admitidos após a assinatura do acordo.

## CAPÍTULO II – DAS VANTAGENS

### **Cláusula 2 – Adicionais de Regime e Condições de Trabalho**

A Companhia manterá o pagamento dos adicionais de regime e condições de trabalho conforme estabelecido nos parágrafos seguintes.

**Parágrafo 1º** - Adicional de Periculosidade: A Companhia concederá o adicional de periculosidade dentro de suas características básicas e da legislação, observado o critério intramuros, previsto na norma interna.

I - Os empregados lotados em bases onde não é previsto o pagamento do adicional, somente o receberão de forma eventual e proporcional ao número de dias em que permanecerem nos locais previstos na legislação e na norma interna. O pagamento do adicional não será devido nos casos de visitas ou estadas eventuais, com duração inferior a 1 (uma) jornada diária de trabalho de 8 (oito) horas.

**Parágrafo 2º** - Adicional de Hora de Repouso e Alimentação (AHRA): A Companhia manterá o valor do AHRA em 30% (trinta por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de

periculosidade, onde couber, já consideradas as diversas jornadas trabalhadas, perfazendo assim 39% (trinta e nove por cento) do salário básico, conforme padrão normativo interno, para aqueles empregados que trabalham em Turno Ininterrupto de Revezamento de 8 (oito) horas ou mais.

**Parágrafo 3º - Adicional de Trabalho Noturno (ATN):** A Companhia manterá o valor do ATN em 20% (vinte por cento) do salário básico efetivamente percebido no mês, acrescido do adicional de periculosidade, onde couber, totalizando 26% (vinte e seis por cento) do salário básico, conforme padrão normativo interno, aos empregados engajados no Regime de Turno Ininterrupto de Revezamento, em substituição ao Adicional Noturno previsto na lei.

### **Cláusula 3 - Gratificação de Férias**

A partir de 01/10/2019, a Companhia pagará a Gratificação de Férias a todos os seus empregados da seguinte forma: 1/3 (um terço) correspondente ao previsto no Art. 7º, XVII da Constituição, acrescido de 2/3 (dois terços) pagos na forma do Art. 144 da CLT, totalizando 3/3 (três terços) da remuneração mensal do empregado.

**Parágrafo 1º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que o pagamento da Gratificação de Férias, referida no *caput*, a todos os empregados exclui a concessão de qualquer outra vantagem de mesma natureza.

**Parágrafo 2º** - Não fará jus à indenização da Gratificação de Férias proporcional o empregado dispensado a pedido com menos de 6 (seis) meses de Companhia.

### **Cláusula 4 – Serviço Extraordinário**

A Companhia restringirá a realização de serviço extraordinário aos casos de comprovada necessidade, obedecendo, seu pagamento, as disposições previstas nesta cláusula.

**Parágrafo 1º** - As horas extraordinárias realizadas, tanto em dias de trabalho quanto em dias de folga, serão remuneradas com acréscimo de 100% (cem por cento) para todos os regimes de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante que, nos casos em que o empregado, encontrando-se nos períodos de descanso fora do local de trabalho, venha a ser convocado para a realização de serviço extraordinário para o qual não tenha sido previamente convocado, as horas suplementares trabalhadas nesse período serão remuneradas com o acréscimo previsto no Parágrafo 1º, observando-se um número mínimo de 04 (quatro) horas suplementares, independentemente de o número de horas trabalhadas ser inferior a 04 (quatro), como recompensa ao esforço despendido naquele dia.

**Parágrafo 3º** - A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que as permutas de turno por interesse dos empregados, devem ser solicitadas por

escrito pelos mesmos, autorizadas pela gerência imediata e devidamente registradas no sistema de frequência, observando o intervalo mínimo interjornadas e não serão objeto do pagamento de horas extras.

**Parágrafo 4º** - A Companhia incluirá no cálculo das horas extras dos empregados engajados em regimes especiais de trabalho os adicionais inerentes ao seu regime e efetivamente percebidos pelo empregado. O Adicional de Hora de Repouso e Alimentação será incluído onde couber.

**Parágrafo 5º** - Fica mantido no cálculo das horas extras do pessoal de regime administrativo, o Adicional de Periculosidade e o Complemento de RMNR, quando o empregado fizer jus aos referidos adicionais.

**Parágrafo 6º** - Nos casos de parada de manutenção e partidas de novas unidades, a Companhia considerará o Adicional Noturno (AN-CLT) no cálculo das horas extras referente aos trabalhos realizados, no horário entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas no regime administrativo.

#### **Cláusula 5 - Banco de Horas**

A Companhia estabelecerá, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias após a assinatura do acordo, um banco de horas para os empregados abrangidos pelo sistema de horário fixo (Regime Administrativo e Regimes Especiais).

1.As horas extraordinárias realizadas serão prioritariamente utilizadas para compensação dos saldos negativos de frequência.

2.Após a compensação dos saldos negativos, as horas extraordinárias realizadas serão creditadas no banco de horas prioritariamente para compensação, a qual será realizada continuamente.

3.Serão adotados os seguintes limites para o banco de horas:

- a) O limite de horas positivas acumuladas será de 168 (cento e sessenta e oito) horas;
- b) O limite de horas negativas acumuladas será de 84 (oitenta e quatro horas) horas;

I. As horas que ultrapassarem os limites descritos acima para o banco de horas serão pagas ou descontadas no mês subsequente;

II. No mês de janeiro de cada ano, será apurado o saldo remanescente do banco de horas e efetuado o pagamento ou o desconto correspondente.

4.As regras do banco de horas não se aplicam à Hora Extra Troca de Turno.

5.A Companhia e as Entidades Sindicais se comprometem a compor um grupo de trabalho paritário para definir o quantitativo de horas além da jornada de trabalho que deverá ser inserido no Banco de Horas.

- I. O quantitativo definido será objeto de aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho.
- II. Deverá ser observado o prazo previsto no caput desta cláusula para conclusão do grupo de trabalho, sendo que no caso de ausência de definição consensual quanto ao limite diário, até que venha definição superveniente, fica pactuado o limite de inserção no Banco de Horas de 02 (duas) horas que extrapolarem a jornada de trabalho e que, excedido o referido limite, metade do excedente será inserida no Banco de Horas e a outra metade será paga como hora extra.
- III. A Companhia e as Entidades Sindicais se comprometem, ante eventual dificuldade para chegar ao consenso e sem prejuízo da observância da sistemática acima, a buscar a mediação como forma de solução.

#### **Cláusula 6 – Viagem a Serviço**

A Companhia garante que serão reconhecidos, como serviço extraordinário, os períodos de viagem a serviço que coincidam com o dia de folga ou de repouso remunerado, até o limite da jornada normal do empregado.

**Parágrafo único** - A Companhia restringirá a realização de viagem a serviço em dias úteis fora da jornada de trabalho normal do empregado aos casos de necessidade e, quando for o caso, reconhecerá as horas dispensadas na referida viagem, até o limite máximo de 4 (quatro) horas.

#### **Cláusula 7 – Feriado Turno**

A Companhia remunerará com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) as horas trabalhadas nos dias 1º de janeiro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, 15 de novembro e 25 de dezembro, aos empregados engajados nos regimes especiais de trabalho previstos no Acordo Coletivo de Trabalho, que efetivamente trabalharem nessas datas, observadas as demais condições vigentes no padrão normativo interno da Companhia.

#### **Cláusula 8 - Hora Extra – Troca de Turno**

A Companhia efetuará o pagamento do tempo efetivamente dispendido nas trocas de turnos aos empregados cujas atividades exigem a passagem

obrigatória de serviço, de um turno a outro, quando esta ultrapassar o limite de 10 (dez) minutos diários, considerando o início (entrada) e o término (saída) da jornada.

**Parágrafo 1º** - O pagamento de que trata o *caput* será efetuado como hora extra a 75% (setenta e cinco por cento), acrescidos dos reflexos cabíveis.

**Parágrafo 2º** - O período que exceder o tempo efetivamente dispendido para troca de turno somente será caracterizado como hora extra nos casos de necessidade de antecipação, prorrogação da jornada ou dobra de turno.

**Parágrafo 3º** - A nova sistemática prevista nessa cláusula deverá ser implantada em 2 (dois) meses a partir da assinatura do presente instrumento, mantendo-se durante o referido lapso temporal a regra prevista no Acordo Coletivo de Trabalho 2017-2019.

#### **Cláusula 9 – Manutenção de Vantagens por Afastamentos**

A Companhia garante, nos casos de períodos de afastamento de até 180 (cento e oitenta) dias, em decorrência de doença ou acidente, devidamente caracterizado pela unidade de saúde da Companhia ou da Previdência Social, que o empregado receberá o 13º Salário e as férias do período, além das vantagens que lhe são asseguradas.

#### **Cláusula 10 – Auxílio-Doença**

A Companhia assegura, a título de Complementação do Auxílio-Doença, a complementação da remuneração integral do empregado afastado, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento e durante os 3 (três) primeiros anos, para os demais casos de Auxílio-Doença.

**Parágrafo único** - Cessará o pagamento da vantagem, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- I) sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- II) houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantido ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III) houver comprovada recusa do empregado em participar do Programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV) o empregado exercer, durante o período de afastamento, qualquer atividade remunerada.

#### **Cláusula 11 – Remuneração de Readaptado**

A Companhia continuará praticando, conforme padrão normativo interno, o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho ou por doença profissional, sempre que houver supressão

de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

#### **Cláusula 12 – Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR**

A Companhia praticará para todos os empregados a Remuneração Mínima por Nível e Regime – RMNR, correspondente a cada nível salarial e definida conforme os valores constantes em tabelas da Companhia (Anexos II e III).

**Parágrafo 1º** - A RMNR consiste no estabelecimento de um valor mínimo, por nível e regime, de forma equalizar os valores a serem percebidos pelos empregados, visando o aperfeiçoamento da isonomia prevista na Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Os valores relativos à já mencionada RMNR estão definidos em tabelas da Companhia (Anexos II e III) e serão reajustados em 2,3% (dois vírgula três por cento), que incidirão sobre as tabelas vigentes em 31/08/2019, vigorando de 01/09/2019 até 31/08/2020.

**Parágrafo 3º** - Será paga sob o título de “Complemento da RMNR” a diferença resultante entre a “Remuneração Mínima por Nível e Regime” de que trata o *caput* e o Salário Básico (SB), sem prejuízo de eventuais outras parcelas pagas, podendo resultar em valor superior a RMNR.

**Parágrafo 4º** - O mesmo procedimento, definido no parágrafo antecedente, aplica-se aos empregados que laboram em regime e/ou condições especiais de trabalho em relação às vantagens devidas em decorrência destes.

#### **Cláusula 13 – Valores Vigentes na Data do Efetivo Pagamento**

A Companhia adotará os valores vigentes na data do efetivo pagamento de parcelas referentes a serviço extraordinário, vantagens por engajamento eventual em outros regimes e indenizações normativas.

### **CAPÍTULO III - DOS BENEFÍCIOS**

#### **Cláusula 14 – Auxílio-Creche/Acompanhante**

A Companhia concederá o Auxílio-Creche até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança para:

- Empregadas com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- Empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho (a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda, em processo de adoção;
- Empregados com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção a partir da idade de 3 (três) meses.

**Parágrafo 1º** - Até os 6 (seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche, será integral, para

empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

**Parágrafo 2º** - A partir dos 7 (sete) meses até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o reembolso das despesas comprovadas na utilização de creche será parcial, de acordo com a tabela de valores médios, elaborada pela Companhia, para empregadas e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados que atendam os critérios de elegibilidade definidos no *caput*.

**Parágrafo 3º** - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, a Companhia concederá, também, o reembolso parcial, das despesas comprovadas na utilização de creche, de acordo com a tabela de valores médios, elaborada pela Companhia, para empregado com filho (a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção.

**Parágrafo 4º** - A partir de 3 (três) até 36 (trinta e seis) meses de idade da criança, o Auxílio Acompanhante será concedido pela Companhia, sob a forma de reembolso parcial, de acordo com a tabela de Auxílio Acompanhante elaborada pela Companhia, para empregadas com filho(a) e/ou menor sob guarda, em processo de adoção e empregados solteiros, viúvos, separados judicialmente ou divorciados com a guarda de filho(a), em decorrência de sentença judicial e/ou menor sob guarda em processo de adoção.

**Cláusula 15 – Auxílio Ensino (Programa de Assistência Pré-escolar, Auxílio-ensino fundamental e Auxílio-ensino médio)**

A Companhia concederá o Auxílio Ensino aos empregados que tenham:

- I - filhos (as) solteiros(as) e devidamente registrados na Companhia;
- II - menores sob guarda solteiros e registrados na Companhia, de acordo com os padrões normativos vigentes;
- III - menores sob guarda, em processo de adoção com até 18 (dezoito) anos, devidamente registrados na Companhia, desde que solteiros.
- IV - enteados (as), desde que solteiros (as) e inscritos (as) no Plano de Saúde como dependente do empregado.
- V - A Companhia manterá o reembolso do Auxílio Ensino para os filhos de empregados já inscritos em um dos benefícios, até a conclusão do último nível de ensino previsto no presente acordo, nas situações em que o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS vier a conceder ao empregado a aposentadoria por invalidez acidentária ou previdenciária.

**Parágrafo 1º** - O Programa de Assistência Pré-Escolar será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 5 anos e 11 meses (cinco anos e onze meses), conforme legislação vigente, na forma de reembolso de 90% (noventa e por cento) das despesas comprovadas com pré-escola, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, resguardado o direito de os empregados optarem entre o mesmo, o Auxílio Creche ou o Auxílio Acompanhante.

**Parágrafo 2º** - O Auxílio Ensino Fundamental será concedido ao público referido no *caput*, até a idade limite de 15 anos e 11 meses (quinze anos e

onze meses) cursando o ensino fundamental, na forma de reembolso de 75% (setenta e cinco por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

**I- Em Escola Particular:**

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

**II- Em Escola Pública:**

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

**Parágrafo 3º** - O Auxílio Ensino Médio será concedido ao público referido no *caput*, cursando o Ensino Médio, na forma de reembolso de 70% (setenta por cento) das despesas escolares, limitado ao valor de cobertura da tabela da Companhia, nas seguintes condições:

**I- Em Escola Particular:**

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades

**II- Em Escola Pública:**

- Reembolso semestral, mediante comprovação até o último dia útil de março, dos gastos com material escolar e uniforme no período de janeiro a março e até o último dia útil de agosto, dos gastos realizados no período de julho a agosto.

**Parágrafo 4º** - Aos empregados, cujos filhos inscritos na Assistência Pré-Escolar e no Auxílio Ensino Fundamental que venham a completar a idade limite definida nos respectivos Benefícios (5 anos e 11 meses e 15 anos e 11 meses) no decorrer do ano letivo, a Companhia garante a continuidade do reembolso até o encerramento desse ano letivo.

**Cláusula 16 - Programa Jovem Universitário**

A Companhia manterá a concessão do Programa Jovem Universitário voltado ao incentivo do ensino universitário, aos filhos(as) e enteados(as) de empregados(as) que forem inscritos no referido Programa até 30/09/2019, e que atendam aos critérios estabelecidos na presente cláusula e em padrão normativo da Companhia.

**Parágrafo 1º** - O incentivo se dará na forma de reembolso de 60% (sessenta por cento) das despesas comprovadas com a universidade, limitado ao valor de cobertura da tabela existente na Companhia, nas seguintes condições:

**I- Em Universidade Particular:**

- Reembolso mensal de matrícula e mensalidades.

**II- Em Universidade Pública:**

- Reembolso semestral dos gastos com material (livros e apostilas).

**Parágrafo 2º** - Para manutenção da concessão do Programa Jovem Universitário são necessários os seguintes requisitos:

I. Filhos (as) solteiros (as) e devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior;



II. Enteados (as) solteiros (as) que sejam inscritos no Plano de Saúde do empregado(a) como dependente, devidamente registrados no Programa até 24 (vinte e quatro) anos e que ainda não tenham formação em nível superior.

**Parágrafo 3º** - O pagamento do benefício será descontinuado imediatamente no caso de alteração de curso de nível superior constante da inscrição ou no caso de trancamento de período letivo.

#### **Cláusula 17 - Benefícios Educacionais e Programa Jovem Universitário**

A Companhia reajustará, a partir de janeiro de 2020, as tabelas do Auxílio-Creche/Acompanhante, do Auxílio Ensino (Assistência Pré-Escolar, Auxílio Ensino Fundamental, Auxílio Ensino Médio) e do Programa Jovem Universitário em 2,3% (dois vírgula três por cento).

#### **Cláusula 18 – Readaptação Funcional**

A Companhia manterá a atual política de readaptação para o empregado reabilitado pela Instituição Previdenciária, em cargo compatível com a redução de sua capacidade laborativa, ocorrida em razão de acidente ou doença, segundo parecer médico do Órgão Oficial, observadas, quanto à remuneração, as disposições da legislação.

#### **Cláusula 19 - Benefício Afastamento ACT para empregado aposentado pelo INSS e afastado por motivo de doença**

A Companhia concederá o Benefício Afastamento ACT para o empregado aposentado INSS, que esteja com o contrato de trabalho em vigor na Companhia e que venha a se afastar do trabalho por prazo superior a 15 (quinze) dias, em decorrência de acidente de trabalho ou doença profissional, durante os 4 (quatro) primeiros anos de afastamento, e durante os 3 (três) primeiros anos de afastamento para as demais doenças ou acidentes não relacionados ao trabalho, desde que o empregado não faça jus a benefício de auxílio doença concedido por plano de previdência patrocinado pela empregadora, enquanto a Unidade de Saúde da Companhia mantiver o afastamento.

**Parágrafo 1º** - O benefício de que trata o *caput* da cláusula será concedido ao empregado aposentado por meio de Convênio firmado com o INSS e ao empregado aposentado após a extinção desse Convênio.

**Parágrafo 2º** - O empregado que durante a vigência do Convênio com o INSS requereu sua aposentadoria fora desse Convênio não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 3º** - O empregado admitido na Companhia já aposentado pelo INSS não fará jus ao Benefício Afastamento ACT.

**Parágrafo 4º** - O Benefício Afastamento ACT será de 70% (setenta por cento) da remuneração normal do empregado aposentado.

**Parágrafo 5º** - O pagamento do Benefício Afastamento ACT está condicionado à inexistência de incapacidade permanente para o trabalho, desde que atestada pela Unidade de Saúde da Companhia.

**Parágrafo 6º** - Cessará o pagamento desse Benefício, antes de completados os prazos citados no *caput*, quando:

- I. Sem motivo justificado, o empregado deixar de cumprir o tratamento previsto;
- II. Houver, por parte do empregado, comprovada recusa em realizar o tratamento prescrito, garantindo ao empregado o seu direito de livre escolha médica;
- III. Houver comprovada recusa do empregado em participar do programa de reabilitação e/ou readaptação profissional;
- IV. O empregado exercer, durante o período de afastamento qualquer atividade remunerada;
- V. O empregado, sem motivo justificado, deixar de comparecer à convocação da unidade de saúde da Companhia.

#### **Cláusula 20 – Assistência Médica e Hospitalar**

A Companhia concederá assistência médica e hospitalar aos seus empregados e respectivos dependentes, através de empresa especializada.

**Parágrafo 1º** - Para fins de concessão de assistência médica e hospitalar, serão considerados dependentes:

- Cônjuges;
- Companheiro ou companheira, desde que haja vida em comum por mais de 05 (cinco) anos, ou por período menor, se da união resultou filho.
- Filhos solteiros com idade até 21 anos ou filhos solteiros menores de 24 anos de idade, se frequentadores de curso de nível técnico de 2º grau ou superior, ou ainda, filhos solteiros inválidos.
- Dependentes menores, assim designados pelo juízo competente da comarca, através de termo de guarda, tutela ou curatela, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho.

**Parágrafo 2º** - A participação dos empregados no custeio do plano obedecerá aos seguintes critérios:

- Opção Quarto Coletivo:

Os empregados optantes pelo plano de saúde com padrão quarto coletivo estão sujeitos à co-participação no custeio do plano, equivalente a R\$ 15,69 (quinze reais e sessenta e nove centavos) por beneficiário inscrito.

O valor da co-participação dos empregados no custeio do plano de saúde, com padrão quarto coletivo, será reajustado em 1º de abril, conforme índice aplicado ao contrato vigente.

- Opção Apartamento:

Os empregados optantes pelo plano de saúde com padrão apartamento estão sujeitos à co-participação no custeio do plano, com percentuais que variam de

acordo com suas classes de renda, incidentes sobre o valor estabelecido contratualmente, conforme tabela abaixo:

**CLASSES DE RENDA % DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NO CUSTEIO (POR BENEFICIÁRIO)**

Até 05 Salários Mínimos	—	10
De 05 a 10 Salários Mínimos		15
De 10 a 15 Salários Mínimos		25
De 15 a 20 Salários Mínimos		35
Acima de 20 Salários Mínimos		70

Para cálculo das classes de renda, serão consideradas, além do salário base, todas as parcelas fixas percebidas mensalmente pelo empregado, ou seja, remuneração.

Os valores vigentes contratados junto à empresa especializada, em 1º de abril de 2017 são os seguintes:

Plano Quarto Coletivo: R\$ 235,30 por beneficiário inscrito.

Plano Apartamento: R\$ 435,75 por beneficiário Inscrito.

Dependentes Agregados:

Os dependentes agregados, independente da época de inscrição nos planos de saúde oferecidos pela empresa, em 31 de março de 2003, permanecem no plano, com participação no custeio, conforme abaixo:

- Optantes pelo Plano Quarto Coletivo: Co-participação equivalente a R\$ R\$ 15,69 (quinze reais e sessenta e nove centavos) por cada dependente agregado inscrito
- Optantes pelo Plano Apartamento: Custeio integral do valor do plano para cada dependente agregado inscrito.

**Parágrafo 3º** - A Companhia dará continuidade ao programa de assistência ao filho especial e ao programa de assistência ao alcoólatra.

**Cláusula 21 – Assistência Odontológica**

A Companhia concederá assistência odontológica aos seus empregados e respectivos dependentes, através de empresa contratada. A participação dos empregados no custeio do programa obedecerá a tabela abaixo, incidente sobre o valor de R\$ 33,58 (trinta e três reais e cinquenta e oito centavos), reajustável na data-base, com mesmo índice de reajuste dos salários da categoria:

CLASSES DE RENDA	% PARTICIPAÇÃO NA ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA	
	EMPREGADO	EMPRESA
ATÉ 03 SM	10	90
DE 03 A 05 SM	21	79
DE 05 A 10 SM	33	67
DE 10 A 15 SM	40	60
DE 15 A 20 SM	50	50
ACIMA DE 20 SM	60	40

Para cálculo das classes de renda, serão consideradas todas as parcelas fixas percebidas mensalmente pelo empregado.

**Parágrafo 1º** - Além da participação dos empregados no custeio do programa, haverá co-participação nas manutenções ortodônticas, da ordem de 40% (quarenta por cento) do valor da manutenção.

**Parágrafo 2º** - A assistência odontológica concedida pela empresa terá os seguintes fatores moderadores de utilização:

- Início do tratamento Ortodôntico para dependentes até 15 anos de idade
- Prótese uma única vez, por evento.
- Substituições de próteses (após 05 anos) = participação do empregado em 50%, exceto a classe de renda acima de 20 SM, que permanece com a participação prevista na tabela.
- Limitação de tratamento ortodôntico a 24 meses

**Parágrafo 3º** - Para fins de concessão de assistência odontológica, serão considerados dependentes:

- Cônjuges;
- Companheiro ou companheira, desde que haja vida em comum por mais de 05 (cinco) anos, ou por período menor, se da união resultou filho.
- Filhos solteiros com idade até 21 anos ou filhos solteiros menores de 24 anos de idade, se frequentadores de curso de nível técnico de 2o grau ou superior, ou ainda, filhos solteiros inválidos.
- Dependentes menores, assim designados pelo juízo competente da comarca, através de termo de guarda, tutela ou curatela, ou de qualquer idade quando incapacitado física ou mentalmente para o trabalho.
- Dependentes Agregados:

Os dependentes agregados já inscritos no plano odontológico oferecido pela empresa, em 01 de julho de 2002, permanecem no plano, com participação no custeio, conforme tabela social praticada para os empregados titulares e seus dependentes.

**Parágrafo 4º** - A concessão dar-se-á, a partir do primeiro dia após o vencimento do Contrato de Experiência.

#### **Cláusula 22 – Auxílio-Farmácia**

No período de vigência do presente Acordo Coletivo a Companhia concederá o benefício de Auxílio Farmácia a todos os empregados e a seus dependentes legais conforme critérios estabelecidos pela empresa.

##### **TABELA LIMITE DE REEMBOLSO**

Compra de medicamento com receita até o valor de R\$ 553,14 / mês a empresa assumirá 20% das despesas, limitada a R\$ 110,62/ mês, os 80% restante será assumido pelo empregado, conforme exemplo abaixo:

##### **Faixa Salarial**

##### **Forma de Desconto**

Até 5 salários mínimos                      3 parcelas iguais

Acima de 5 salários mínimos              2 parcelas iguais

Caso a compra seja superior ao valor de R\$ 553,14/mês, o valor excedente a esse limite será descontado de uma única vez, junto com a primeira parcela.

#### **Cláusula 23 – Programa de Assistência Especial (PAE)**

A Companhia concederá a Cobertura do Programa de Assistência Especial (PAE) para:

- I. Empregado da Companhia com deficiência (beneficiário titular do Plano de Saúde);
- II. Beneficiário dependente no Plano de Saúde, com os seguintes vínculos com o Beneficiário Titular, desde que atendam aos critérios de elegibilidade do PAE vigentes à época de sua inclusão:
  - a. Filho;
  - b. Enteadado;
  - c. Menor sob guarda em processo de adoção; e
  - d. Dependente sob curatela inscrito até 31/10/1997.

**Parágrafo único** – A participação dos beneficiários no custeio do Programa de Assistencial Especial (PAE) será efetuada conforme tabela (anexo V).

#### **Cláusula 24 – Auxílio Cuidador**

A Companhia disponibilizará o Auxílio Cuidador nas seguintes modalidades:

- I. Auxílio Cuidador PAE: para beneficiários inscritos no PAE, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia, prevista em regulamentação normativa.
- II. Auxílio Cuidador da Pessoa Idosa: para beneficiários do Plano de Saúde com mais de 60 (sessenta) anos e com capacidade funcional comprometida, com reembolso no valor máximo de 1 (um) salário mínimo nacional, necessitando de análise técnica e autorização prévia da área médica da Companhia, prevista em regulamentação normativa.

### **CAPÍTULO IV - DA SEGURANÇA NO EMPREGO**

#### **Cláusula 25 – Dispensa sem Justa Causa**

Na hipótese de proposição de dispensa sem justa causa o seguinte procedimento deverá ser observado no âmbito da Unidade:

- I- Encaminhamento à gerência mediata, da proposta de dispensa do empregado;
- II- O Titular da Unidade designará comissão para analisar a proposta, a qual deverá se manifestar em um prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas. Essa Comissão será composta de 3 (três) empregados, incluindo um representante da área de Recursos Humanos e 1 (um) empregado não-gerente;
- III- O empregado será comunicado da instauração do procedimento, facultando-se ao mesmo pronunciar-se junto à comissão;
- IV- A comissão, decidindo por maioria, deverá apresentar o seu parecer, recomendando formalmente:
  - a. A efetivação da dispensa; ou
  - b. A reconsideração da proposta de dispensa.

#### **Cláusula 26 – Dispensa coletiva ou plúrima**

A Companhia não promoverá despedida coletiva ou plúrima, motivada ou imotivada, nem rotatividade de pessoal (turnover), sem prévia discussão com o Sindicato. Excetuam-se do previsto nesta cláusula os planos de demissão voluntária ou incentivada, bem como os processos de movimentação interna dos empregados.

#### **Cláusula 27 – Garantias de Emprego**

A Companhia garante emprego e salário aos empregados nas seguintes condições:

- I. Gestante: à empregada gestante, até 7 (sete) meses após o parto, nos termos do estabelecido no item b, inciso II, do artigo 10 das Disposições Transitórias da Constituição Federal.
- II. Acidente de trabalho: ao empregado acidentado no trabalho, por 1 (um) ano, a partir da cessação do Auxílio-Doença acidentário. Esta garantia não vigorará nos casos de rescisão de contrato por justa causa.
- III. Portador de doença profissional: ao empregado portador de doença profissional, contraída no exercício do atual emprego serão observadas as mesmas condições e garantias relativas aos empregados acidentados no trabalho.

#### **Cláusula 28 – Implantação de Novas Tecnologias**

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

**Parágrafo 1º** – A Companhia assegura, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

**Parágrafo 2º** - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação às Entidades Sindicais e a CIPA, cuja base for abrangida, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

#### **Cláusula 29 – Realocação de Pessoal**

A Companhia assegura que, no seu esforço de modernização e dentro de sua política de busca de inovações tecnológicas, promoverá, quando necessário, a realocação dos empregados envolvidos, proporcionando, ainda, treinamento nas novas funções, respeitadas as condições específicas, tabelas salariais e regimes de trabalho dessas novas funções.

### **CAPÍTULO V - DO PLANEJAMENTO, RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL**

### **Cláusula 30 - Provimento de Funções de Direção**

Os contratos para provimento de funções de Direção, Chefia e Assessoramento, de funções não integrantes do Plano de Cargos e os Técnicos Estrangeiros não se vincularão ao quadro permanente da Companhia, devendo o contrato extinguir-se ao final do mandato, da missão, do prazo estipulado, ou do mandato do Dirigente a que esteja vinculado.

### **Cláusula 31 - Homologação de Rescisão Contratual**

Acordam a Companhia e as Entidades Sindicais que, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados deverão ser realizadas nas respectivas Entidades Sindicais representativas da categoria profissional, desde que no local exista representação da entidade de classe e desde que não haja manifestação contrária e expressa do empregado nesse sentido ou recusa da referida entidade por qualquer motivo.

**Parágrafo único** - Nos casos em que o empregado optar por não homologar a rescisão do seu contrato de trabalho na respectiva Entidade Sindical, a Companhia encaminhará cópia da rescisão contratual àquela Entidade.

## **CAPÍTULO VI - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Cláusula 32 - Faltas Acordadas**

A Companhia e as Entidades Sindicais acordam que será permitido faltar até 5 (cinco) vezes ao ano, acarretando, essas faltas, descontos nos salários dos empregados que delas se utilizarem.

**Parágrafo único** - Será indispensável o entendimento prévio do empregado com a gerência imediata, salvo situações excepcionais que deverão ser submetidas ao gerente no dia subsequente à falta. Nesse caso, a respectiva falta não gerará nenhum outro efeito, senão o desconto no salário.

### **Cláusula 33 – Jornadas de Trabalho**

A Companhia continuará praticando as jornadas de trabalho específicas a cada regime, conforme descritas em tabela (Anexo IV).

**Parágrafo 1º** - A Companhia manterá em 200 (duzentos), 150 (cento e cinquenta), 180 (cento e oitenta) e 168 (cento e sessenta e oito) o Total de Horas Mensais (THM) para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, respectivamente, para as cargas semanais de 40 (quarenta) horas, 30 (trinta) horas, 36 (trinta e seis) horas e 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos.

**Parágrafo 2º** - A Companhia manterá os critérios e procedimentos referentes a descontos de faltas sem motivo justificado e quanto ao número de horas descontadas em função de cada tipo de regime e jornada adotados, bem como os respectivos descontos concomitantes dos números proporcionais de horas referentes ao repouso semanal remunerado.

**Cláusula 34 – Jornada de Trabalho - Turno Ininterrupto de Revezamento**

Em atendimento ao inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, a carga semanal do pessoal engajado no regime de turno ininterrupto de revezamento é de cinco grupos de turnos, com jornada de 8 (oito) horas diárias, perfazendo 33 (trinta e três) horas e 36 (trinta e seis) minutos em média, sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém, o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber.

**Parágrafo único** - A Companhia poderá implantar, onde julgar necessário, para os empregados lotados nas unidades de terra, o turno ininterrupto de revezamento com jornada de 12 horas sem que, em consequência, caiba pagamento de qualquer hora extra, garantido, porém o pagamento dos adicionais de trabalho noturno, hora de repouso e alimentação e periculosidade, quando couber, sendo que tal implantação se dará mediante negociação coletiva de trabalho com o respectivo sindicato local.

**Cláusula 35 – Jornada de Trabalho – Administrativo**

A Companhia garante a jornada de 40 (quarenta) horas semanais para os empregados sujeitos ao horário administrativo, não sendo permitida qualquer tolerância de horário em suas unidades, mantidas, apenas, as tolerâncias normativas.

1.A Companhia garante aos empregados engajados no Regime Administrativo a possibilidade de prorrogação da jornada diária para compensação por folgas, para regramento das práticas regionais já estabelecidas, mediante celebração de acordo local com a entidade representativa dos empregados, conforme a necessidade das unidades envolvidas, em locais distantes dos centros urbanos.

2.A compensação das horas referentes aos dias 24 e 31 de dezembro e à quarta-feira de cinzas para os empregados engajados em regime administrativo, deverá ser realizada respeitando o seguinte prazo:

I. 24 e 31 de dezembro de 2019 e quarta-feira de cinzas de 2020 – de janeiro a agosto de 2020;

3.O total de horas a ser compensado será debitado de forma parcelada considerando o prazo previsto no inciso I do parágrafo acima.



4. Nas unidades com horário fixo, a forma de compensação será de 15 minutos diários por antecipação do horário, até que seja compensada a totalidade das horas.

a) A forma de compensação poderá ser diferente da disposta no parágrafo acima, desde que respeitado o prazo previsto no inciso I do parágrafo 2º e negociada com a Entidade Sindical antes do início do prazo para compensação.

5. São vedadas as formas de compensação que:

a) Impliquem em redução do horário de almoço;

b) Compreendam período diário inferior ou igual a 10 (dez) minutos; ou

c) Compreendam período diário superior a 2 (duas) horas.

#### **Cláusula 36 – Abono Empregada Lactante**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregadas lactantes, por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada, não prorrogável, mediante avaliação da equipe de saúde da Companhia.

I- As empregadas cujas jornadas de trabalho diárias já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex: médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

#### **Cláusula 37 - Abono Empregado com Deficiência que Exija Acompanhamento Médico.**

A Companhia se compromete a abonar até 2 (duas) horas diárias de empregado com deficiência (especificadas pelo Decreto nº 3.298/99 e pelo Decreto nº 5.296/04, pela Súmula 377 do STJ e/ou pela Lei 12.764/2012) que exija acompanhamento médico, e desde que atendidos os requisitos previstos neste parágrafo e regulamentados no padrão normativo interno da Companhia.

- I. Para fazer jus ao benefício previsto, o empregado deverá ser avaliado por uma comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, a qual terá plenos poderes para definir tanto a necessidade de abono para o empregado quanto os seus parâmetros, em decisão não passível de reconsideração;
- II. A avaliação pela comissão citada no inciso acima somente será realizada se for a pedido do próprio empregado;
- III. O abono é devido enquanto durar a condição prevista, devendo o empregado ser avaliado periodicamente pela comissão multidisciplinar de saúde da Companhia, na forma regulamentada no padrão normativo interno;
- IV. Os empregados cujas jornadas de trabalho já sejam reduzidas para 6 (seis) horas por força de lei ou de Acordo Coletivo de Trabalho (ex:

médico, dentista, assistente social) não farão jus ao abono previsto no *caput*.

### **Cláusula 38 - Licença Maternidade - Prorrogação**

A Companhia garante a prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença maternidade prevista no inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, totalizando 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo 1º** - A prorrogação prevista no *caput* será garantida, desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto, e concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de que trata o inciso XVIII do *caput* do art. 7º da Constituição Federal.

**Parágrafo 2º** - Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário maternidade pago pelo regime geral de previdência social.

**Parágrafo 3º** - A empregada não poderá exercer qualquer outra atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar.

**Parágrafo 4º** - A prorrogação da licença maternidade se aplica à mãe adotiva, independentemente da idade da criança, conforme previsto na Lei nº 13.257/16.

### **Cláusula 39 - Extensão da Licença Maternidade – Parto de Prematuro**

A Companhia garante a extensão da licença maternidade às empregadas que tiverem parto prematuro em que o bebê, após o parto, necessitar de internação hospitalar em razão da prematuridade.

**Parágrafo 1º** - A extensão prevista no *caput* será concedida ao final da licença maternidade, com ou sem prorrogação, por período igual ao tempo de internação do prematuro quando menor que 60 (sessenta) dias ou pelo período máximo de 60 (sessenta) dias quando a internação do prematuro superar esse período.

**Parágrafo 2º** - Para ter direito a concessão da extensão prevista nesta cláusula, a empregada deve apresentar documento expedido pela respectiva instituição hospitalar, que comprove a internação do prematuro.

**Parágrafo 3º** - A presente cláusula se aplica nas licenças maternidades que estiverem em curso no ato da assinatura do acordo e para as concedidas após a data de celebração do mesmo.

**Parágrafo 4º** - O óbito do prematuro, em qualquer momento, cessa os efeitos da extensão prevista nesta cláusula.

#### **Cláusula 40 - Licença Paternidade**

A Companhia concederá licença paternidade de 10 (dez) dias consecutivos aos empregados, contados a partir do nascimento do filho, ou aos que adotarem menores, a partir da decisão judicial deferindo a adoção proferida pelo órgão competente, que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, na forma da lei.

**Parágrafo 1º** - A licença paternidade poderá ter duração de 20 (vinte) dias consecutivos, desde que o empregado a requeira, por escrito, no prazo de 2 (dois) dias úteis (segunda a sexta, excluídos os feriados) após o parto ou da decisão judicial que proferiu a adoção ou a guarda para fins de adoção, bem como comprove sua participação em programa ou atividade de orientação sobre a paternidade responsável.

I- O período de 20 (vinte) dias de que trata o parágrafo, será composto pelos 5 (cinco) dias previstos no §1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e pelos 15 (quinze) dias previstos no inciso II do artigo 1º da Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, alterada pela Lei 13.257/2016, condicionados à vigência do incentivo fiscal.

II- Caso as condições descritas no parágrafo não sejam atendidas, o empregado fará jus à licença descrita no *caput*.

III- A licença de 20 (vinte) dias descrita acima não é cumulativa com a licença de 10 (dez) dias prevista no *caput*.

**Parágrafo 2º** - A licença paternidade é extensiva, nas mesmas condições acima estabelecidas, à empregada cujo(a) cônjuge ou companheiro(a) esteja em gozo de licença maternidade com benefício reconhecido pelo INSS.

#### **Cláusula 41 – Licença Adoção**

A Companhia concederá licença adoção às empregadas e empregados que adotarem menores, na forma estabelecida na legislação específica para adoção.

**Parágrafo único** – A adoção conjunta garante a concessão de licença maternidade-adoção a apenas um dos adotantes, conforme cadastro no INSS.

I- Em caso de morte do cônjuge/companheiro titular da licença maternidade-adoção, é assegurado ao outro cônjuge/companheiro, empregado da Companhia, o gozo de licença por todo o período da licença maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito o cônjuge/companheiro titular.

#### **Cláusula 42 – Exame Pré-Natal**

A Companhia concederá às suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame pré-natal, a critério do órgão de saúde da Companhia.

#### **Cláusula 43 - Empregado Estudante**

A Companhia, em seus procedimentos internos de gestão, buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realizar prova escolar dentro da sua jornada de trabalho.

## **CAPÍTULO VII - DA SEGURANÇA INDUSTRIAL E SAÚDE OCUPACIONAL**

### **Cláusula 44 - Exames Periódicos**

A Companhia isentará os empregados de qualquer participação nas despesas relativas à realização de exames médicos por ela solicitados, desde que vinculados às suas atividades ou descritos em normas, inclusive os exames de investigação diagnóstica e de nexos causais das doenças do trabalho.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá a realização dos exames clínicos periódicos, de acordo com o perfil dos empregados (sexo/idade/cargo/função/local de trabalho e riscos ocupacionais), conforme estabelecido na N-2691. A Companhia se compromete a informar ao sindicato os critérios que nortearam a revisão dos exames.

**Parágrafo 2º** - A Companhia especificará, na emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), os riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho de acordo com o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA - NR-9) e Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO - NR-7) dos Grupos Homogêneos de Exposição (GHE) dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o direito a todos os empregados, após a conclusão dos exames ocupacionais, de registrarem suas considerações em formulário reservado e específico, e se compromete a encaminhá-las às áreas as quais estão relacionadas.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará nos Exames Periódicos Ocupacionais os Exames Preventivos Ginecológicos e Urológicos conforme Norma Petrobras N-2691.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garante a realização dos Exames Periódicos de acordo com o perfil dos empregados, priorizando o Exame Médico Clínico, sem prejuízo da realização de Exames Complementares ou de Pareceres Especializados.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegura que cada empregado será informado e orientado, pela área de Saúde Ocupacional de sua unidade, do resultado da avaliação do seu estado de saúde e dos exames complementares a que for submetido, sendo-lhe fornecida cópia sempre que requisitada pelo próprio. Mediante autorização expressa do empregado, a área de Saúde Ocupacional de sua unidade fornecerá ao médico por este indicado os resultados dos laudos, pareceres e exames com o fornecimento de cópias e informações sobre a saúde, relacionados com suas atividades ocupacionais.

**Parágrafo 7º** - A Companhia realizará exames médico-odontológicos em todo empregado por ocasião do desligamento por aposentadoria, a partir de 01/06/2013, observada a orientação da Unidade de saúde da Companhia. As despesas com tratamento, caso indicado e desde que haja se configurado doença profissional adquirida na Companhia, correrão por conta da mesma.

#### **Cláusula 45 - Acesso aos Locais de Trabalho**

A Companhia, mediante prévio entendimento, assegurará o acesso aos locais de trabalho, de 1 (um) Médico do Trabalho e/ou 1 (um) Engenheiro de Segurança do Trabalho, do Sindicato, para acompanhamento das condições de salubridade e segurança.

**Parágrafo único** - O relatório anual do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) das Unidades serão apresentados aos representantes do Sindicato na gerência de SMS da Unidade.

#### **Cláusula 46 - Programa de Alimentação Saudável**

A Companhia implantará o Programa de Alimentação Saudável, fornecendo uma alimentação adequada às necessidades biológicas e culturais dos empregados, dando ênfase aos alimentos regionais.

**Parágrafo 1º** - A Companhia se compromete a discutir o Programa de Alimentação Saudável em comissão local de SMS.

**Parágrafo 2º** - A Companhia disponibilizará, no restaurante da Unidade em que o serviço de alimentação é oferecido pela Companhia, mais de uma opção no cardápio para alimentação dos empregados.

**Parágrafo 3º** - A Companhia disponibilizará espaço para realização periódica de feiras de produtos agroecológicos, com foco na agricultura familiar. Além disso, a Companhia analisará o Decreto 8.293 de 12 de agosto de 2014.

**Parágrafo 4º** - A Companhia supervisionará o Programa de Alimentação com o apoio de profissionais da área de saúde e/ou nutrição, nos locais onde a Companhia é responsável pelo fornecimento da alimentação.

**Parágrafo 5º** - A Companhia aprimorará o Programa de Alimentação de acordo com o perfil de saúde dos empregados levantados no Exame Médico Periódico.

**Parágrafo 6º** - A Companhia assegurará a mesma alimentação para todos os usuários dos restaurantes das unidades em que esse serviço é oferecido pela Companhia.

**Parágrafo 7º** - A Companhia estimulará os empregados a adotarem modos de vida ativo e saudável que incluam atividades físicas e esportivas, inclusive em suas instalações.

#### **Cláusula 47 - Funcionamento da CIPA**

A Companhia garante a comunicação das eleições da CIPA ao respectivo Sindicato, com antecedência de 90 (noventa) dias, fornecendo ao mesmo a distribuição dos Setores correspondentes a cada representante dos empregados a ser eleito.

**Parágrafo 1º** - A CIPA terá acesso a todos os locais de trabalho e às informações e dados estatísticos referentes à Segurança e Saúde do Trabalho necessários ao bom exercício de suas atividades.

**Parágrafo 2º** - A CIPA indicará 1 (um) representante para acompanhar a análise dos acidentes ocorridos nas respectivas áreas de atuação, sem prejuízo das atribuições da NR-5.

**Parágrafo 3º** - A Companhia assegurará a participação do presidente e do vice-presidente da CIPA no comitê de gestão de SMS da Unidade.

**Parágrafo 4º** - A Companhia promoverá reunião anual local convidando os representantes da CIPA da fábrica de fertilizantes e das empresas contratadas que nela atuam.

**Parágrafo 5º** - A Companhia proporcionará aos membros titulares da CIPA os meios necessários ao desempenho de suas atribuições, garantindo tempo suficiente, dentro das instalações da Companhia durante sua jornada e escala de trabalho, para a realização das tarefas constantes do plano de trabalho, sem prejuízo da remuneração. Caso as atividades ocorram fora da jornada ou escala regular de trabalho, serão consideradas como horas trabalhadas.

**Parágrafo 6º** - A Companhia viabilizará os meios de transporte e alimentação necessários para os cipistas participarem das reuniões ordinárias, extraordinárias, visitas, auditorias e realizarem atividades do plano de trabalho da CIPA. O transporte em questão será fornecido considerando a base local de trabalho do cipista.

**Parágrafo 7º** - A Companhia garantirá que os cipistas exercerão atividades de prevenção de acidentes atuando nas Paradas Programadas de Manutenção, mediante negociação com as gerências locais.

**Parágrafo 8º** - A CIPA deverá ser comunicada após a ocorrência de todos os acidentes e incidentes ocorridos na unidade de atuação conforme estabelecido na NR-5 (Ministério do Trabalho).

**Parágrafo 9º** - O número base para a definição de todos os membros eleitos da CIPA é o referido pela NR-5, considerando os trabalhadores lotados no respectivo local, quando da eleição.

**Parágrafo 10º** - A Companhia assegura a participação às reuniões da CIPA, de um Dirigente Sindical, indicado pela respectiva entidade sindical, fornecendo-se, ao mesmo, cópia de suas atas.

#### **Cláusula 48 - Comunicação de Acidente de Trabalho**

A Companhia assegura o encaminhamento ao Sindicato, por via eletrônica e no prazo de 24 (vinte e quatro) horas de sua emissão, da cópia da Comunicação do Acidente de Trabalho (CAT).

**Parágrafo único** – A Companhia fornecerá, quando for o caso e mediante solicitação expressa do empregado, cópia da CAT.

**Cláusula 49 – Realização de Palestras sobre Riscos nos Locais de Trabalho**

A Companhia manterá, em articulação com a CIPA, o Sindicato e as empresas contratadas, a realização de palestras, cursos, seminários, ao menos duas vezes ao ano, sobre as características tóxicas de suas matérias primas e produtos, e os demais riscos presentes nos locais de trabalho e os meios necessários à prevenção ou limitação de seus efeitos nocivos, bem como sobre a promoção da saúde dos trabalhadores.

**Cláusula 50 - Acesso ao Local de Trabalho e Participação nas Apurações dos Acidentes**

A Companhia permitirá acesso de dirigentes sindicais às áreas dos acidentes, e participação de representante do sindicato empregado da Companhia na apuração de acidentes e incidentes.

**Parágrafo 1º** - Sempre que houver participação de representante sindical na Comissão de Investigação e Análise, a gerência que a constituiu deverá, desde que solicitado, encaminhar uma cópia do Relatório ao respectivo Sindicato, condicionada à assinatura do documento por este representante. Tais informações devem ser tratadas como confidenciais.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garantirá ao representante do sindicato integrante das Comissões de Investigação e Análise o acesso a toda documentação relativa aos acidentes, quase acidentes e incidentes graves ocorridos em suas respectivas bases de representação. Conforme já definido no parágrafo anterior, o relatório somente será entregue após assinatura das partes.

**Parágrafo 3º** - A Companhia assegura ao Sindicato a manutenção das características do local do acidente classes 04 e 05, de forma a preservar os elementos úteis à sua apuração.

**Parágrafo 4º** - A Companhia garantirá a investigação de qualquer acidente de trabalho pela CIPA, conforme estabelecido na NR-5.

**Parágrafo 5º** - A Companhia, no caso de acidentes com vazamento de produtos, comporá comissão de investigação das causas com a participação do Sindicato e da CIPA.

**Cláusula 51 - Condições de Segurança e Saúde Ocupacional**

A Companhia manterá seus esforços de permanente melhoria das condições de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional, consoante o que estabelecem as suas políticas e diretrizes para estas áreas.

**Parágrafo 1º** - A Companhia realizará programas de treinamento com vistas a promover a capacitação dos empregados e assegurar sua participação nos programas de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a informar a seus trabalhadores, por via eletrônica e individualmente, os riscos ambientais do seu Grupo Homogêneo de Exposição (GHE) e contidos no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) da Unidade.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garante manter disponível em meio eletrônico, para os seus empregados e CIPA, as fichas técnicas dos produtos químicos existentes no ambiente de trabalho.

**Parágrafo 4º** - A Companhia adotará uma política de prevenção e tratamento a LER/DORT, onde aplicável com atuações específicas no ambiente de trabalho garantindo a implantação de práticas preventivas às doenças.

**Parágrafo 5º** - A Companhia incluirá nos contratos de prestação de serviço, que a contratada se obrigará a realização de exames periódicos e exames específicos dos seus respectivos empregados, em consonância com as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 6º** - A Companhia implementará melhorias nos procedimentos dos exames ocupacionais e nas ações de saúde das empresas contratadas, nos próximos processos de contratação de prestação de serviços.

**Parágrafo 7º** - A Companhia fornecerá informações as Entidades Sindicais sobre os programas de gerenciamento da saúde e dados epidemiológicos bem como dará continuidade aos mesmos tais como promoção da atividade física, orientação nutricional, programas de prevenção às drogas e ginástica laboral, utilizando-se de dados epidemiológicos dos exames médicos ocupacionais, estudos ergonômicos e levantamentos de causas do absenteísmo.

**Parágrafo 8º** - A Companhia realizará a lavagem, higienização e disposição de uniformes de seus empregados, nos segmentos operacionais.

**Parágrafo 9º** - A Companhia compromete-se a não vincular concessão de vantagens à redução de acidentes, bem como a não incluir meta de acidentes no GD dos empregados.

**Parágrafo 10º** - A Companhia assegurará que os novos projetos sejam precedidos de estudos de engenharia de segurança e saúde ocupacional.

**Parágrafo 11º** - A Companhia se compromete a considerar a estrutura feminina, na especificação dos Equipamentos de Proteção individual (EPI) incluindo os uniformes para os diferentes sexos e gestantes, e implementar as adequações pertinentes após conclusão dos estudos que estão em andamento no “Programa Pró-Equidade de Gênero e Raça”.



**Parágrafo 12º** - A Companhia realizará, em suas Unidades Operacionais, reuniões trimestrais específicas entre os Serviços Especializados de Segurança e Medicina do Trabalho, próprios e contratados, visando uniformidade de ações e troca de experiências, com a participação de membros das CIPAs e Comissão de SMS local.

#### **Cláusula 52 - Segurança no Trabalho - Inspeções Oficiais**

A Companhia, nos termos e limites estabelecidos na legislação, permitirá que representantes dos empregados da mesma base territorial acompanhem a fiscalização, pelos órgãos competentes, dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador.

**Parágrafo 1º** – A Companhia, quando possível e desde que previamente informada, comunicará com antecedência, ao sindicato e à CIPA a data, horário e local da fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador pelos órgãos competentes.

**Parágrafo 2º** - Havendo a comunicação à entidade sindical, a ausência do representante do sindicato não implica em descumprimento do objetivo da cláusula.

**Parágrafo 3º** - A participação da entidade sindical fica limitada a 01 (um) representante.

#### **Cláusula 53 – Combate a Incêndios e Primeiros Socorros**

A Companhia manterá, em sua Unidade de Operações, materiais e equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, de acordo com as características de cada local e pessoal treinado para esse fim.

**Parágrafo 1º** - Sempre que necessário será proporcionado transporte de vítimas de acidente ou mal súbito no local de trabalho, para hospitais, em veículos de transporte apropriado a cada situação, devendo existir um plano de emergência preestabelecido e adequadamente divulgado.

**Parágrafo 2º** - A Companhia se compromete a dar treinamento em primeiros socorros aos empregados que atuem como socorristas, sem pertencerem à área da saúde.

**Parágrafo 3º** - A Companhia garantirá o atendimento, em unidade especializada, nos casos de trabalhadores próprios e contratados considerados grandes queimados.

**Parágrafo 4º** - A Companhia priorizará a composição da primeira equipe de combate a incêndios de sua Organização de Controle de Emergências, com pessoal da área de Segurança Industrial. Quando o profissional não for da área de Segurança Industrial, a Companhia fornecerá o treinamento adequado. Os

treinamentos necessários para capacitação e reciclagem deverão ser realizados, prioritariamente, durante a jornada diária de trabalho.

#### **Cláusula 54 - Monitoramento Ambiental e Biológico**

A Companhia realizará avaliação dos agentes ambientais sob responsabilidade da equipe técnica de Higiene Ocupacional. Preferencialmente e quando aplicável, o monitoramento biológico será realizado de forma simultânea.

**Parágrafo 1º** - A Companhia garantirá o monitoramento ambiental nas atividades de rotina e nas atividades críticas (abertura de equipamentos, purgas, drenagens) pela equipe técnica de Higiene Ocupacional.

**Parágrafo 2º** - A Companhia convidará o Sindicato para o acompanhamento no processo de medição dos agentes de riscos físicos e químicos e de avaliação qualitativa dos agentes biológicos dos ambientes de trabalho, de acordo com a legislação de segurança e saúde do trabalho. Manterá a disposição dos empregados, os dados destas avaliações relativas à sua área de trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia incluirá na Ambientação dos profissionais de saúde, disciplina específica para conhecimento das atividades da Companhia, visando melhor capacitação para a realização de exames ocupacionais.

#### **Cláusula 55 - Política de Saúde**

A Companhia efetuará melhorias contínuas à atual Política de Saúde, prosseguindo na priorização das ações preventivas de saúde, aperfeiçoando as ações corretivas e buscando ciclos de melhoria na assistência aos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia, em articulação com o Sindicato, desenvolverá um programa de retorno às atividades no trabalho para os empregados afastados por doença ou acidente de trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia garante à trabalhadora grávida ou que esteja amamentando que o trabalho seja exercido em áreas fora de risco relacionado à gravidez ou ao aleitamento, sem prejuízo dos seus adicionais e/ou condições de trabalho por até 1 (um) ano contado a partir do nascimento da criança amamentada.

**Parágrafo 3º** - A Companhia se compromete a estruturar Programa de Saúde Mental com foco em ações individuais, coletivas e no ambiente de trabalho como ação de saúde integral para a melhoria das condições de saúde dos empregados, em atendimento aos requisitos legais. O programa deverá ser discutido na Comissão de SMS local.

**Parágrafo 4º** - A Companhia realizará melhorias contínuas no Programa Corporativo de Ergonomia, com ênfase na Ergonomia de Concepção e Correção, a fim de preservar a saúde dos empregados.

**Parágrafo 5º** - A Companhia garantirá a avaliação e o acompanhamento de todos os empregados envolvidos em emergência, feitos por uma equipe multidisciplinar da área de saúde.

#### **Cláusula 56 - Direito de Recusa**

Quando o empregado, no exercício de suas atividades, fundamentado em seu treinamento e experiência, após tomar as medidas corretivas, tiver justificativa razoável para crer que a vida e/ou integridade física sua e/ou de seus colegas de trabalho e/ou as instalações e/ou meio ambiente se encontre em risco grave e iminente, poderá suspender a realização dessas atividades, comunicando imediatamente tal fato ao seu superior hierárquico, que após avaliar a situação e constatando a existência da condição de risco grave e iminente manterá a suspensão das atividades, até que venha a ser normalizada a referida situação.

**Parágrafo único** - A Companhia garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

#### **Cláusula 57 - Prevenção de Doenças**

A Companhia continuará publicando, em seus veículos de comunicação, matérias sobre educação para a saúde e prevenção de doenças, visando à preservação da saúde dos empregados.

**Parágrafo 1º** - A Companhia informará ao Sindicato, quando solicitada, o número de casos de doenças infectocontagiosas (transmissíveis, tropicais) de notificação compulsória aos órgãos públicos de saúde, quando ocorrerem em regiões declaradamente endêmicas. As doenças tropicais, adquiridas em função do trabalho realizado em áreas endêmicas, mediante evidências de nexos causal, serão consideradas como acidente ou doença do trabalho.

**Parágrafo 2º** - A Companhia adaptará seus métodos e práticas, de modo a não se utilizar de areia seca ou úmida nos seus processos de jateamento, em consonância com os preceitos normativos constantes na Portaria 99 de 19/10/2004 da Secretaria de Inspeção do Trabalho/Ministério do Trabalho.

**Parágrafo 3º** - A Companhia custeará para os empregados as vacinas indicadas pelo Programa de Imunização Ocupacional e articulará com autoridades de saúde as Campanhas Públicas de Vacinação.

**Parágrafo 4º** - A Companhia arcará com as despesas vinculadas à recuperação dos trabalhadores portadores de doenças profissionais e suas sequelas.

**Parágrafo 5º** - A Companhia viabilizará equipe técnica em Higiene Ocupacional.

#### **Cláusula 58 - Acordo do Benzeno**

A Companhia se compromete a cumprir a Nota Técnica COREG/DSST 07/2002 integrando a Unidade no campo de aplicação do Acordo de Benzeno e do Anexo 13-A da NR-15.

### **Cláusula 59 – Perfil Profissiográfico Previdenciário**

A Companhia garantirá e agilizará o fornecimento do Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP) ao empregado, conforme a Legislação específica em vigor.

## **CAPÍTULO VIII - DAS RELAÇÕES SINDICAIS**

### **Cláusula 60 - Participação nos Lucros e Resultados - PLR**

As Entidades Sindicais serão os interlocutores junto à Companhia para fins de negociação da Participação nos Lucros e Resultados, conforme o prescrito na Lei nº 10.101/2000, de 19/12/2000.

### **Cláusula 61 - Contribuição Assistencial**

Fica instituída e considera-se válida a contribuição (cota negocial), referida pelo art. 513, alínea “e”, da CLT, expressamente fixada neste Acordo Coletivo, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art. 611 e seguintes da CLT, para custeio dos Sindicatos laborais, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pela Empresa no contracheque dos trabalhadores, na folha de pagamento de janeiro de 2020, ressalvado o direito de oposição individual escrita do trabalhador filiado ou não ao sindicato laboral, na forma do parágrafo seguinte.

Parágrafo Primeiro - O trabalhador filiado ou não aos Sindicatos Laborais deverá ser informado pela Empresa acerca da realização do desconto da contribuição mencionada no caput desta cláusula, no prazo necessário à observância do procedimento previsto nessa Cláusula, podendo o empregado apresentar aos Sindicatos Laborais, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legíveis, sua expressa oposição, devendo no prazo de 25 (vinte e cinco dias) dias, a contar da ciência da comunicação da Empresa, apresentar à Empresa o comprovante de oposição manifestada aos Sindicatos Laborais, sob pena de aceitação do desconto.

Parágrafo Segundo – Os Sindicatos disponibilizarão formulários próprios para a manifestação de oposição ao desconto por parte dos empregados, podendo

ser em meio virtual a fim de que os empregados possam acessá-los de forma remota.

Parágrafo Terceiro – O valor da contribuição prevista nessa Cláusula corresponde a 2% do Salário Básico do empregado vigente no mês do efetivo desconto, limitado a 50% do salário-dia, este considerado com base em todas as vantagens de natureza salarial percebidas pelo empregado.

Parágrafo Quarto - Fica vedado à Empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Quinto - Fica vedado aos Sindicatos e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou conduta similares no sentido de constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

Parágrafo Sexto - O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previstos nessa Cláusula não terá direito ao respectivo reembolso da presente Cota Negocial.

Parágrafo Sétimo - Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, os Sindicatos, efetivos beneficiários dos repasses, assumem a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar dos Sindicatos ou promover a compensação com outros valores que devam ser a eles repassados, inclusive relativos as contribuições associativas, devendo a Empresa notificar os Sindicatos acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenham interesse.

#### **Cláusula 62 - Mensalidade Sindical**

A Companhia se compromete a descontar dos salários dos empregados sindicalizados a mensalidade sindical, na forma estabelecida nos Estatutos ou pelas Assembleias Gerais dos sindicatos acordantes

**Parágrafo único** - Sendo a Companhia somente fonte retentora da mensalidade ou contribuição, caberá aos sindicatos a responsabilidade de qualquer pagamento por decisão judicial decorrente de ações ajuizadas por empregados contra o referido desconto.

### **Cláusula 63 - Liberações Sindicais**

A Companhia garante para o Sindicato as seguintes liberações de empregados eleitos como dirigentes sindicais para a realização de atividades da referida entidade:

- a)** De 1 (um) dirigente sindical sem prejuízo da remuneração;
- b)** De mais 1 (um), ou mais 2 (dois), ou mais 3 (três), ou mais 4 (quatro) ou mais 5 (cinco) dirigentes sindicais, sem prejuízo da remuneração, quando ao Sindicato vincularem-se bases territoriais com mais de 800 (oitocentos), ou mais de 1.600 (hum mil e seiscentos), ou mais de 2.400 (dois mil e quatrocentos), ou mais de 3.200 (três mil e duzentos), ou mais de 4.000 (quatro mil) empregados ativos, respectivamente, com base na lotação da Companhia em 01/09/2019;
- c)** De até 24 (vinte e quatro) dirigentes por no máximo 24 (vinte e quatro) dias por ano, para cada um desses dirigentes, sem prejuízo da remuneração;
- d)** De até 3 (três) dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus parcial para o Sindicato;
- e)** Sem limite de dirigentes sindicais, nas condições do art. 543, da CLT com ônus total para o Sindicato.

**Parágrafo 1º** - A Companhia assegura, ainda, para a FUP, a liberação de 1 (um) dirigente dessa Federação, sem prejuízo da remuneração.

**Parágrafo 2º** - As liberações descritas na alínea “d” deverão ser totalmente suportadas pelo Sindicato, com exceção dos encargos devidos pelo empregador relativos ao INSS, a PETROS e ao FGTS. A Companhia efetuará o pagamento normal dos salários, cabendo ao Sindicato ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 3º** - As liberações descritas na alínea “e” deverão ser totalmente suportadas pelo Sindicato, inclusive com os encargos. A companhia efetuará o pagamento normal dos salários e o recolhimento dos encargos respectivos, cabendo ao Sindicato ressarcir todos os custos.

**Parágrafo 4º** - O ressarcimento dos salários e encargos de que tratam os parágrafos anteriores será feito mensalmente, mediante dedução dos créditos do Sindicato junto à Companhia. O não ressarcimento, pelo Sindicato, qualquer

que seja a razão, ensejará a suspensão imediata do compromisso ora estabelecido.

**Parágrafo 5º** - As liberações descritas na alínea “c” não se aplicam aos dirigentes com liberação integral prevista neste acordo.

**Parágrafo 6º** - Os períodos de liberação constantes na presente cláusula serão considerados para efeito de período aquisitivo de férias, assim como, quando retornar para o regime de trabalho originário, encerrada a liberação, o empregado acompanhará a escala de trabalho normal, sem crédito relativo a folgas retroativas.

**Parágrafo 7º** - As liberações previstas nesta cláusula deverão ser comunicadas com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos à Companhia, por meio de ofício contendo o nome e lotação dos dirigentes sindicais que serão liberados, a fim de que as atividades da Companhia não restem prejudicadas. Excetuam-se dos prazos previstos neste parágrafo, os casos de liberação decorrentes de solicitação da Companhia para atividade que requeira a presença de representante sindical.

**Parágrafo 8º** - As liberações de que trata a presente cláusula, exceto a descrita na alínea “c”, deverão abranger, no mínimo, todo o período da relação trabalho x folga (conforme anexo IV) de forma que não sejam gerados nem créditos ou débitos de folgas retroativas.

**Parágrafo 9º** - Acordam a Companhia e o Sindicato que as liberações pactuadas na presente cláusula não descaracterizam a suspensão ou a interrupção do contrato de trabalho dos empregados que delas fizerem uso.

## **CAPÍTULO IX – PLANO DE CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DE CARGOS**

### **Cláusula 64 – PCAC**

O Plano de Classificação e Avaliação de Cargos – PCAC da Araucária é composto pelos cargos, carreiras e tabelas descritos.

### **Cláusula 65 – Escolaridade**

No PCAC é exigida a escolaridade técnica para os futuros empregados de nível médio, com exceção do cargo Técnico de Administração e Controle.

**Parágrafo 1º** - Aos empregados que ainda não possuem escolaridade técnica, a Companhia incentivará a participação opcional em programas que lhes permitirão adquirir a condição de técnicos. Para estes a Companhia não exigiu escolaridade técnica para o enquadramento no novo PCAC.

#### **Cláusula 66 – Tabela salarial**

No PCAC serão praticados os salários constantes das tabelas salariais anexas.

**Parágrafo 1º** - O internível nas tabelas salariais, tanto de nível médio quanto de nível superior, será de 3,8%.

**Parágrafo 2º** - As tabelas salariais para os empregados serão compostas de duas colunas (A e B), que corresponderão às referências por nível.

#### **Cláusula 67 – Mobilidade por Desempenho**

A companhia implementará a mobilidade por desempenho, nas figuras de avanço de nível ou promoção, exceto avanço de nível e promoção por antiguidade.

**Parágrafo 1º** - Será implementada a concessão de avanço de nível, na vertical, com base no desempenho do empregado.

**Parágrafo 2º** - Encontrando-se o empregado no último nível do seu cargo da coluna A, poderá ser concedido um nível lateral (coluna A para a coluna B).

**Parágrafo 3º** - As promoções de nível médio e nível superior ocorrerão de acordo com um percentual de candidatos, estabelecido anualmente pela Companhia e necessariamente o empregado deverá estar posicionado no último nível do seu cargo (colunas A ou B).

### **CAPÍTULO X - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **Cláusula 68 – Comissão de Representação de Empregados**

A Companhia não implantará comissões de representação de empregados, conforme possibilidade prevista no artigo 611A da CLT, considerando as alterações advindas da Lei 13.467/17, de 13/07/2017.

#### **Cláusula 69 - Ponto Eletrônico**

A Companhia e o Sindicato, em consonância com a Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho, acordam que os sistemas de ponto eletrônico utilizados para o registro e controle das marcações da jornada de trabalho são considerados e aceitos como instrumentos válidos e legais para a aferição da frequência dos empregados da Companhia.

**Parágrafo único** – O Sindicato poderá apresentar à Companhia, no âmbito da Comissão de Acompanhamento do Acordo Coletivo de Trabalho, sugestões de melhoria e aprimoramento do sistema.

#### **Cláusula 70 - Fiscalização de Contratos de Prestação de Serviços**

A Companhia reafirma o compromisso de que a atividade de fiscalização de contrato será realizada apenas por empregados próprios, visando a dar maior ênfase aos aspectos trabalhistas, sociais, econômico/financeiros, técnicos e de segurança meio ambiente e saúde, sendo admitido o apoio de empresas



contratadas exclusivamente para as atividades administrativas de verificação do correto recolhimento das contribuições previdenciárias, de FGTS e do cumprimento das obrigações trabalhistas.

#### **Cláusula 71 - Diversidade**

A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.

**Parágrafo 1º** - A companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.

**Parágrafo 2º** - A Companhia elaborará e disseminará materiais informativos, direcionados à força de trabalho, para prevenção de práticas de discriminação de gênero e étnico/racial e de práticas de assédio moral e sexual.

**Parágrafo 3º** - A Companhia implementará o Programa de Abordagem à Deficiência na Gestão de Pessoas visando à consolidação e disseminação do conteúdo específico sobre deficiência, a sensibilização da gestão e de empregados no tema e a análise de melhorias para a inclusão dos empregados com deficiência nas equipes de trabalho e na Companhia.

#### **Cláusula 72 - Revisão, Denúncia, Revogação**

O procedimento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, salvo acordo entre as partes.

**Parágrafo único** - A Companhia efetuará o depósito deste acordo no Ministério da Economia, em conformidade com os prazos estabelecidos no artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e IN nº 16 de 15/10/2013 do Ministério do Trabalho, comprometendo-se, as Entidades Sindicais, a entregar à Companhia os documentos necessários para a efetivação do referido depósito.

### **CAPÍTULO XI - DA VIGÊNCIA**

#### **Cláusula 73 - Vigência**

O presente Instrumento vigorará a partir de 1º de setembro de 2019 até 31 de agosto de 2020, exceto quanto às cláusulas que contiverem disposição expressa em contrário.

**Parágrafo único** - As partes declaram que o presente Acordo Coletivo de Trabalho contém todas as cláusulas normativas aplicáveis à relação laboral

entre a Companhia e seus empregados, substituindo, a partir da sua data de vigência, toda e qualquer previsão anteriormente existente, exceto se constarem expressamente do presente Instrumento.

Araucária, \_\_\_\_ de novembro de 2019.

---

P/ARAUCÁRIA NITROGENADOS S/A.

CNPJ: 12.984.254/0002-51

Nome: Alessandro Moisés Serrano

CPF: 265.511.098-61

---

P/SINDIQUIMICA

CNPJ 78.417.060/0001-00

Código Sindical: 88412-0

Nome:

CPF:

---

P/FEDERAÇÃO ÚNICA DOS PETOLEIROS

## **ANEXO I – TABELA SALARIAL**

Nível Médio		
Nível	Salário Básico	
	A	B
500	1.961,32	1.998,25
501	2.036,04	2.074,40
502	2.113,42	2.153,20
503	2.193,74	2.235,01
504	2.277,12	2.319,98
505	2.363,62	2.408,08
506	2.453,42	2.499,65
507	2.546,68	2.594,61
508	2.643,47	2.693,21
509	2.743,93	2.795,53
510	2.848,16	2.901,76
511	2.956,39	3.012,07
512	3.068,73	3.126,50
513	3.185,37	3.245,29
514	3.306,39	3.368,64
515	3.432,05	3.496,64
516	3.562,45	3.629,52
517	3.697,81	3.767,43
518	3.838,35	3.910,61
519	3.984,23	4.059,21
520	4.135,60	4.213,46
521	4.292,77	4.373,59
522	4.455,88	4.539,79
523	4.625,24	4.712,28
524	4.800,97	4.891,35
525	4.983,41	5.077,24
526	5.172,79	5.270,14
527	5.369,37	5.470,41
528	5.573,37	5.678,29
529	5.785,17	5.894,07
530	6.005,01	6.118,05
531	6.233,21	6.350,53
532	6.470,09	6.591,86
533	6.715,93	6.842,34
534	6.971,14	7.102,36
535	7.236,02	7.372,26
536	7.511,01	7.652,39
537	7.796,44	7.943,16
538	8.092,71	8.245,02
539	8.400,24	8.558,32
540	8.719,45	8.883,56
541	9.050,76	9.221,13
542	9.394,70	9.571,53

Nível Superior		
Nível	Salário Básico	
	A	B
960	6.282,77	6.401,03
961	6.521,51	6.644,25
962	6.769,29	6.896,74
963	7.026,57	7.158,81
964	7.293,58	7.430,85
965	7.570,71	7.713,22
966	7.858,43	8.006,35
967	8.157,04	8.310,55
968	8.467,01	8.626,36
969	8.788,77	8.954,12
970	9.122,72	9.294,45
971	9.469,36	9.647,64
972	9.829,20	10.014,22
973	10.202,73	10.394,77
974	10.590,46	10.789,74
975	10.992,89	11.199,76
976	11.410,60	11.625,33
977	11.844,21	12.067,12
978	12.294,31	12.525,64
979	12.761,49	13.001,62
980	13.246,45	13.495,71
981	13.749,80	14.008,55
982	14.272,30	14.540,85
983	14.814,64	15.093,43
984	15.377,59	15.666,99
985	15.961,92	16.262,32
986	16.568,47	16.880,29

## ANEXO II – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Nível Médio				
Nível	RMNR ADM		RMNR TURNO	
	A	B	A	B
500	3.337,65	3.400,49	4.968,84	5.062,40
501	3.464,81	3.530,04	5.158,15	5.255,26
502	3.596,47	3.664,18	5.354,17	5.454,95
503	3.733,12	3.803,41	5.557,60	5.662,22
504	3.874,99	3.947,94	5.768,82	5.877,35
505	4.022,24	4.097,98	5.988,03	6.100,68
506	4.175,11	4.253,70	6.215,56	6.332,58
507	4.333,73	4.415,32	6.451,72	6.573,21
508	4.498,43	4.583,07	6.696,89	6.822,96
509	4.669,39	4.757,29	6.951,45	7.082,28
510	4.846,78	4.938,03	7.215,53	7.351,33
511	5.031,01	5.125,69	7.489,76	7.630,73
512	5.222,15	5.320,49	7.774,38	7.920,69
513	5.420,59	5.522,63	8.069,77	8.221,65
514	5.626,58	5.732,51	8.376,44	8.534,09
515	5.840,40	5.950,32	8.694,72	8.858,41
516	6.062,35	6.176,44	9.025,16	9.195,01
517	6.292,70	6.411,15	9.368,09	9.544,42
518	6.531,81	6.654,75	9.724,11	9.907,14
519	6.780,02	6.907,68	10.093,60	10.283,66
520	7.037,68	7.170,13	10.477,15	10.674,34
521	7.305,14	7.442,62	10.875,33	11.080,04
522	7.582,70	7.725,41	11.288,53	11.500,98
523	7.870,86	8.019,00	11.717,55	11.938,08
524	8.169,95	8.323,71	12.162,77	12.391,72
525	8.480,39	8.640,02	12.624,97	12.862,60
526	8.802,67	8.968,34	13.104,72	13.351,38
527	9.137,18	9.309,16	13.602,70	13.858,74
528	9.484,37	9.662,89	14.119,58	14.385,34
529	9.844,80	10.030,10	14.656,15	14.931,99
530	10.218,89	10.411,27	15.213,06	15.499,43
531	10.607,19	10.806,87	15.791,18	16.088,40
532	11.010,27	11.217,55	16.391,25	16.699,79
533	11.428,66	11.643,75	17.014,10	17.334,32
534	11.862,95	12.086,25	17.660,62	17.993,08
535	12.313,75	12.545,53	18.331,74	18.676,80
536	12.781,64	13.022,21	19.028,32	19.386,49
537	13.267,37	13.517,13	19.751,45	20.123,19
538	13.771,51	14.030,73	20.501,99	20.887,87
539	14.294,85	14.563,92	21.281,07	21.681,62
540	14.838,06	15.117,35	22.089,73	22.505,52
541	15.401,92	15.691,83	22.929,13	23.360,78
542	15.987,16	16.288,10	23.800,50	24.248,47

### ANEXO III – REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME

Nível Superior		
Nível	RMNR ADM	
	A	B
960	10.691,53	10.892,75
961	11.097,87	11.306,72
962	11.519,54	11.736,35
963	11.957,32	12.182,33
964	12.411,69	12.645,23
965	12.883,30	13.125,79
966	13.372,86	13.624,55
967	13.881,05	14.142,30
968	14.408,49	14.679,72
969	14.956,07	15.237,50
970	15.524,35	15.816,56
971	16.114,32	16.417,60
972	16.726,66	17.041,45
973	17.362,24	17.689,03
974	18.022,05	18.361,19
975	18.706,87	19.058,90
976	19.417,75	19.783,15
977	20.155,59	20.534,98
978	20.921,53	21.315,28
979	21.716,54	22.125,22
980	22.541,76	22.966,02
981	23.398,37	23.838,72
982	24.287,48	24.744,57
983	25.210,42	25.684,87
984	26.168,42	26.660,89
985	27.162,79	27.674,01
986	28.195,04	28.725,65

## ANEXO IV

### Jornada de Trabalho

Regime de Trabalho	Jornada Diária	Carga de Trabalho Semanal	Total de Horas Mensais	Redução Trabalho x Folga
Administrativo	8h	40h	200h	5x2
Administrativo – Categoria Diferenciada (Assistente Social)	6h	30h	150h	5x2
Administrativo – Categoria Diferenciada (Médico, Dentista, Operador de Radiotelefonia )	6h	36h	180h	6x1
Turno Ininterrupto de Revezamento (TIR)	8h	33h36min	168h	Conforme tabela

## ANEXO V – PARTICIPAÇÃO PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA ESPECIAL – PAE

<b>Classe de Renda (MSB)</b>	<b>% de Participação</b>
<b>1,4</b>	<b>2%</b>
<b>2,4</b>	<b>4%</b>
<b>4,8</b>	<b>6%</b>
<b>7,2</b>	<b>8%</b>
<b>9,6</b>	<b>10%</b>
<b>14,4</b>	<b>11%</b>
<b>19,2</b>	<b>13%</b>
<b>22,6</b>	<b>15%</b>
<b>26</b>	<b>17%</b>
<b>Maior que 26</b>	<b>19%</b>