

REGRAMENTO PARA REDUÇÃO OPCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE REMUNERAÇÃO

Em atendimento ao disposto no *parágrafo 1º da cláusula 9ª – Jornadas de Trabalho e Hora Extra* – do termo aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2015-2017, a Companhia, a FUP e os Sindicatos elaboraram, em comum acordo, o presente Regramento para Redução Opcional de Jornada de Trabalho com Redução Proporcional de Remuneração, cujas disposições terão vigência até 31 de agosto de 2018.

1. Da redução de jornada

A opção de redução de jornada de trabalho, com redução proporcional de remuneração, será oferecida apenas aos empregados do regime administrativo com jornada de 8 (oito) horas vinculados ao horário flexível. Esta opção não estará disponível para os empregados com função gratificada.

- 1.1. Os empregados que se enquadram nas condições descritas acima poderão solicitar a redução de sua carga horária diária de 8 (oito) para 6 (seis) horas, e consequente carga semanal de 30 (trinta) horas e Total de Horas Mensais de 150 (cento e cinquenta) horas mediante redução de 25% (vinte e cinco por cento) na remuneração.
- 1.2. As atividades realizadas pelos empregados que tenham a jornada de trabalho reduzida não poderão, nas respectivas gerências de lotação, ser substituídas por contratos de prestação de serviço.

2. Dos requisitos

O empregado deverá atender a todos requisitos abaixo para solicitar a redução opcional de jornada de trabalho:

- a) Estar no regime administrativo;
- b) Estar vinculado ao horário flexível;
- c) Não possuir função gratificada;
- d) Estar com saldo da Margem de Balanço abaixo de 32 (trinta e duas) horas positivas.

2.1. Caso o empregado tenha mais que 32 (trinta e duas) horas positivas, o saldo da Margem de Balanço deverá ser compensado antes da solicitação de redução da jornada de trabalho, a critério do empregado, e desde que comunicado previamente ao gerente imediato.

3. Da solicitação do pedido

Para solicitar a redução de jornada de trabalho, o empregado deverá primeiramente enviar um e-mail ao seu gerente imediato, com cópia para o sindicato profissional da respectiva base territorial, comunicando a sua decisão de aderir à redução de jornada. Posteriormente, munido do referido comunicado, o empregado deverá fazer, por meio do Botão Compartilhado, a sua solicitação de redução de jornada de trabalho, anexando no pedido o comunicado enviado ao gerente imediato com cópia ao sindicato.

3.1. A solicitação de redução de jornada de trabalho precisará ser aprovada por uma comissão composta por:

- a) Um representante do RH que atende à Unidade ao qual o empregado está vinculado;
- b) Um representante da Unidade ao qual o empregado está vinculado;

- c) Um empregado eleito pelos empregados, sem função gratificada, da Unidade ao qual o empregado está vinculado e que esteja vinculado ao horário flexível, pelo período de vigência desse Regramento.

3.2. A comissão deverá avaliar se o pedido de redução de jornada é compatível com a carga de trabalho da gerência, verificar se o empregado cumpre todos os requisitos previstos nesse regramento, garantir a isonomia de tratamento entre os empregados, assim como a transparência e imparcialidade do processo.

3.3. A comissão, caso não aprove a solicitação de redução de jornada, deverá informar a decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

4. Do horário núcleo da jornada de 6 (seis) horas

O empregado que optar pela redução de jornada de trabalho, com redução proporcional da remuneração, deverá cumprir integralmente um dos períodos (manhã ou tarde) do horário núcleo, que é comum e obrigatório a todos os empregados vinculados ao horário flexível. Os horários da jornada de trabalho reduzida serão distribuídos conforme tabelas anexas.

4.1. No momento da solicitação de redução de jornada de trabalho por meio do Botão Compartilhado, o empregado deverá optar entre o período da manhã ou da tarde do horário núcleo. Esta escolha precisará ser submetida ao gerente imediato, levando em consideração a continuidade das atividades da gerência.

4.2. No momento da solicitação, o empregado também deverá informar se aceita alterar o período de preferência, caso esse não esteja disponível.

4.3. Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho, com redução proporcional da remuneração, não deverão trabalhar fora do período de funcionamento estabelecido para o Horário Flexível (antes das 7h; depois das 18h; e nos sábados, domingos e feriados), e não poderão exceder o limite de 8 (oito) horas diárias de trabalho.

4.4. Os empregados que optarem pela redução de jornada de trabalho não poderão ser designados para trabalho eventual em regimes especiais trabalho.

5. Dos impactos na remuneração:

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível terá como contrapartida a redução de 25% (vinte e cinco por cento) do valor das seguintes rubricas:

- a) RMNR;
- b) Salário Básico e todas as parcelas remuneratórias que utilizem o Salário Básico como base de cálculo (Ex.: ATS, Periculosidade, VP-ACT, VP-DL, VP-SUB)
- c) Classe de renda – AMS;
- d) Desconto Vale Transporte

5.1. A redução de 25% (vinte e cinco por cento) na remuneração terá reflexos em INSS, Petros e FGTS.

5.2. A Gratificação de férias e o 13º Salário serão pagos proporcionalmente ou com base na remuneração vigente no mês, considerando o que for maior.

5.3. Nos períodos de licenças ou afastamentos (ex: licença maternidade, licença paternidade, afastamento pelo INSS) será aplicada a remuneração vigente na data da licença ou do afastamento.

5.4. Não sofrerão redução de 25% (vinte e cinco por cento) todos os adicionais e/ou benefícios que não tenham previsão no item 5.

6. Da validade, renovação e cancelamento

A opção pela redução de jornada de trabalho não será definitiva. A jornada de 6 (seis) horas terá validade de 1(um) ano e será renovada automaticamente por igual período e nas mesmas condições, caso não haja nenhuma manifestação em contrário da parte do empregado ou do gerente imediato.

6.1. O gerente imediato ou o próprio empregado poderá solicitar o retorno à jornada de trabalho de 8 (oito) horas antes de decorrido o período de 1 (um) ano. A solicitação, com a devida justificativa, deverá ser feita com uma antecedência de 60 (sessenta dias), de comum acordo com o empregado e deverá ser submetido à aprovação da comissão descrita no item 3.

6.2. Caso o gerente imediato não queira a renovação da redução de jornada de trabalho do empregado lotado na sua gerência, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 60 (sessenta) dias de antecedência, necessitando de aprovação dessa.

6.3. Caso o empregado não queira a renovação da redução de jornada de trabalho, este deverá comunicar sua decisão à comissão com até 30 (trinta) dias de antecedência, não necessitando da aprovação dessa.

6.4. Em todos os casos em que a decisão da comissão divergir do interesse do empregado, a comissão deverá informar sua decisão e os fundamentos que a motivaram ao empregado, ao gerente imediato e ao sindicato da base territorial do empregado.

6.5. Em casos de interrupção ou suspensão de contrato de trabalho, a renovação da redução de jornada de trabalho ocorrerá de forma automática. O retorno à jornada de 8 (oito) horas só poderá ser solicitado, pelo empregado ou pelo gerente, após o regresso do empregado à companhia, e atendidos aos prazos dispostos nos itens 6.1, 6.2 ou 6.3.

6.5.1. Findo o período de licença maternidade, a empregada lactante retornará automaticamente para a jornada de 8 (oito) horas, de forma a cumprir o disposto na cláusula 9, parágrafo 2º, do Termo Aditivo do ACT 2015/2017.

6.6. No caso de movimentação do empregado para outra gerência, haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho. Caso seja de interesse do empregado, esse deverá fazer nova solicitação de adesão, observando o disposto no item 2.

6.7. Caso o empregado alcance 32 (trinta e duas) horas positivas em sua Margem de Balanço, haverá o cancelamento imediato da redução de jornada de trabalho.

7. Do Controle e Transparência

7.1. Terão prioridade na adesão à redução de jornada de trabalho com redução proporcional de remuneração os empregados:

- a) com filhos, enteados ou menores sob guarda, tutela ou curatela, desde que menores de 12 anos ou sem limite de idade caso seja registrado no Programa de Assistência Especial – PAE;
- b) que estejam comprometidos com o acompanhamento de familiar (cônjuge, companheiro(a) ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau) que necessitem de

cuidados especiais (condição de saúde que resulte em comprometimento da sua autonomia e tenham dependência parcial ou total de cuidados de terceiros para as atividades da vida diária).

7.2. Visando garantir a isonomia de tratamento entre os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível com jornadas de trabalho de 8 (oito) e de 6 (seis) horas, fica acertado que:

- a) A adesão e a manutenção da jornada de trabalho reduzida não poderão constituir motivo para quaisquer discriminações, nem mesmo quando da avaliação de desempenho, designação de tarefas e atribuições.
- b) Não poderá haver meta gerencial para incentivar as pessoas a optarem pela redução de jornada;
- c) Não poderá haver qualquer tipo de favorecimento entre os empregados no processo de Avanço de Nível e Promoção;
- d) A opção do empregado pela jornada de trabalho de 6 (seis) ou de 8 (oito) horas não poderá ser um impeditivo e nem motivo para eventuais transferências.

7.3. A Companhia não poderá realizar concurso com oferecimento de vagas com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, exceto para as categorias diferenciadas que já possuem a referida jornada de trabalho prevista na *cláusula 99ª – Jornadas de Trabalho* do Acordo Coletivo de Trabalho vigente, ou que vierem a ter a jornada de trabalho de 6 (seis) horas em razão de diploma legal superveniente.

7.4. A Companhia deverá apresentar nas reuniões da comissão permanente de Regime de Trabalho o número de trabalhadores que se encontram em horário flexível de 6 horas e o número de trabalhadores que permanecem vinculados ao em horário flexível de 8 horas, bem como planilha com o total

do número de empregados, saldo total de horas e média de saldo/empregado por imóvel e base sindical.

8. Termo de Adesão

A redução opcional de jornada de trabalho para os empregados do regime administrativo vinculados ao horário flexível, mediante redução de 25% da remuneração será formalizada por meio de Termo de Adesão, com vigência de 1 (um) ano.

8.1. O Termo de Adesão terá validade de 1(um) ano e será renovado automaticamente por igual período e nas mesmas condições, salvo manifestação contrária de qualquer uma das partes conforme disposto nos itens 6.2 e 6.3.

8.2. O Termo de Adesão deverá ser formalizado pelo empregado, pelo representante da empresa e pelo sindicato.

8.3. Caso o Sindicato se recuse a assinar o Termo de Adesão, esse terá o prazo de 15 (quinze) dias corridos para apresentar os motivos de sua recusa.

8.3.1. A recusa do sindicato deverá ser justificada por questões relacionadas à carga de trabalho na gerência no empregado, à isonomia de tratamento entre empregados ou à vontade do empregado.

8.3.2. Caso o sindicato não se manifeste no prazo de 15 (quinze) dias corridos ou apresente recusa, a Companhia submeterá a questão para deliberação definitiva no âmbito da comissão permanente de regimes de trabalho.

9. Outras disposições

Os casos omissos nesse regramento e aqueles que houver divergência entre o sindicato e a comissão serão levados para tratamento e deliberação no âmbito da comissão permanente de regimes de trabalho.

10. Vigência

Este regramento faz parte integrante do Aditivo assinado ao Acordo Coletivo de Trabalho 2015/2017 e terá validade de 2 (dois) anos desde que seja previsto nos Acordos Coletivos seguintes. Qualquer alteração do presente regramento, durante o período de vigência, deverá ser consensual e tratada na comissão permanente de regimes de trabalho.