

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PA000214/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 22/04/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006876/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14021.127151/2021-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/03/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº:** 14021166509202113e **Registro nº:** PA000363/2021

SANDVIK MINING AND ROCK TECHNOLOGY DO BRASIL LTDA, CNPJ n. 07.083.656/0012-17, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DO MUNICIPIO DE PARAUPEBAS-PA, CNPJ n. 83.211.573/0001-91, neste ato representado(a) por seu ;

FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVICOS DOS ESTADOS DO PARA E AMAPA, CNPJ n. 04.135.729/0001-26, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Estabelecimentos comerciais: no comércio varejista e atacadista, Comércio Lojista de Tecidos, Comércio Lojista de vestuário, Comércio de Adornos Acessórios, de Objetos de Artes, de Louças Finas, de Cirurgia, Lojista no Comércio de Móveis, Eletrodomésticos, Comércio Lojista de Calçados, Bijuterias, Comércio de Discos, Lojas de Departamento, Magazine, Livros, Óticas, Lojas de Conveniência, Lojas de Informática, de Assistência Técnica, Farmacia, Frigoríficos, Granjas, Engarrafadora de Águas, Engarrafadora de Refrigerantes, Mercados de Carnes, Açougues, Supermercados, Auto-peças, Revendedora de Veículos, Locadora de Veículos, Revendedora de Pneus, recapiadora de Pneus, Materiais de Construção, Revendedoras de Bebidas. EXCETO a categoria Profissional dos Trabalhadores que trabalham no comércio varejista e atacadista de produtos farmacêuticos, com abrangência territorial em Abaetetuba/PA, Abel Figueiredo/PA, Acará/PA, Afuá/PA, Água Azul do Norte/PA, Alenquer/PA, Almeirim/PA, Altamira/PA, Anajás/PA, Ananindeua/PA, Anapu/PA, Augusto Corrêa/PA, Aurora do Pará/PA, Aveiro/PA, Bagre/PA, Baião/PA, Bannach/PA, Barcarena/PA, Belém/PA, Belterra/PA, Benevides/PA, Bom Jesus do Tocantins/PA, Bonito/PA, Bragança/PA, Brasil Novo/PA, Brejo Grande do Araguaia/PA, Breu Branco/PA, Breves/PA, Bujaru/PA, Cachoeira do Arari/PA, Cachoeira do Piriá/PA, Cametá/PA, Canaã dos Carajás/PA, Capanema/PA, Capitão Poço/PA, Castanhal/PA, Chaves/PA, Colares/PA, Conceição do Araguaia/PA, Concórdia do Pará/PA, Cumaru do Norte/PA, Curionópolis/PA, Currealinho/PA, Curuá/PA, Curuçá/PA, Dom Eliseu/PA, Eldorado do Carajás/PA, Faro/PA, Floresta do Araguaia/PA, Garrafão do Norte/PA, Goianésia do Pará/PA, Gurupá/PA, Igarapé-Açu/PA, Igarapé-Miri/PA, Inhangapi/PA, Ipixuna do Pará/PA, Irituia/PA, Itaituba/PA, Itupiranga/PA, Jacareacanga/PA, Jacundá/PA, Juruti/PA, Limoeiro do Ajuru/PA, Mãe do Rio/PA, Magalhães Barata/PA, Marabá/PA,**

Maracanã/PA, Marapanim/PA, Marituba/PA, Medicilândia/PA, Melgaço/PA, Mocajuba/PA, Moju/PA, Mojuí dos Campos/PA, Monte Alegre/PA, Muaná/PA, Nova Esperança do Piriá/PA, Nova Ipixuna/PA, Nova Timboteua/PA, Novo Progresso/PA, Novo Repartimento/PA, Óbidos/PA, Oeiras do Pará/PA, Oriximiná/PA, Ourém/PA, Ourilândia do Norte/PA, Pacajá/PA, Palestina do Pará/PA, Paragominas/PA, Parauapebas/PA, Pau D'Arco/PA, Peixe-Boi/PA, Piçarra/PA, Placas/PA, Ponta de Pedras/PA, Portel/PA, Porto de Moz/PA, Prainha/PA, Primavera/PA, Quatipuru/PA, Redenção/PA, Rio Maria/PA, Rondon do Pará/PA, Rurópolis/PA, Salinópolis/PA, Salvaterra/PA, Santa Bárbara do Pará/PA, Santa Cruz do Arari/PA, Santa Izabel do Pará/PA, Santa Luzia do Pará/PA, Santa Maria das Barreiras/PA, Santa Maria do Pará/PA, Santana do Araguaia/PA, Santarém Novo/PA, Santarém/PA, Santo Antônio do Tauá/PA, São Caetano de Odivelas/PA, São Domingos do Araguaia/PA, São Domingos do Capim/PA, São Félix do Xingu/PA, São Francisco do Pará/PA, São Geraldo do Araguaia/PA, São João da Ponta/PA, São João de Pirabas/PA, São João do Araguaia/PA, São Miguel do Guamá/PA, São Sebastião da Boa Vista/PA, Sapucaia/PA, Senador José Porfírio/PA, Soure/PA, Tailândia/PA, Terra Alta/PA, Terra Santa/PA, Tomé-Açu/PA, Tracuateua/PA, Trairão/PA, Tucumã/PA, Tucuruí/PA, Ulianópolis/PA, Uruará/PA, Vigia/PA, Viseu/PA, Vitória do Xingu/PA e Xinguara/PA.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL 2020

A Sandvik em comum acordo com o Sindicato ajustaram os salários conforme CCT 2020, no percentil de 3,92% (três inteiros e noventa e dois centésimos por cento) em dezembro de 2020.

§ **PRIMEIRO** – Para os empregados cujos salários vigentes em dezembro de 2020 alcançaram acima do teto de R\$ 6.535,80 (seis mil, quinhentos e trinta e cinco reais e oitenta centavos), foi concedido reajuste no valor fixo de R\$ 256,20 (duzentos e cinquenta e seis reais e vinte centavos), quitado de forma retroativa a março de 2020, conforme CCT 2020.

§ **SEGUNDO** - Na aplicação dos índices acima já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidas no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020.

§ **TERCEIRO** – O pagamento do reajuste salarial, inclusive os meses retroativos, foram quitados no mês de dezembro de 2020. Com o presente reajustamento a entidade sindical profissional declara expressamente estarem quitadas e repostas todas as perdas salariais porventura havidas até 31/12/2020.

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL 2021

A Sandvik em comum acordo com o Sindicato ajustam os salários no percentil de 5,07% (cinco inteiros e sete centésimos por cento), conforme índice de reajuste da CCT em 2021, sobre o salário dos trabalhadores a partir de 1 de janeiro de 2021.

§ **PRIMEIRO** – Para os empregados cujos salários vigentes em janeiro de 2021 alcançaram acima de R\$ 6.792,00 (seis mil, setecentos e noventa e dois reais), será concedido um aumento fixo no valor de R\$ 344,34 (trezentos e quarenta e quatro reais e trinta e cinco centavos) sobre os salários de janeiro de 2021.

§ **SEGUNDO** – O pagamento do reajuste será realizado no mês de maio de 2021 de forma retroativa a janeiro de 2021.

§ **TERCEIRO** – Para os empregados admitidos em outubro e novembro de 2020 será aplicado o percentil de forma proporcional, conforme índice da CCT 2021 – (outubro 1,84% e novembro 0,95%).

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL 2022

O acordo coletivo de trabalho respeitará o índice de reajuste da CCT em 2022 sobre o salário dos trabalhadores, a partir de 1 de janeiro de 2022.

**§ PRIMEIRO** – Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2021 alcançarem acima de R\$ 7.136,36 (sete mil, cento e trinta e seis reais, trinta e seis centavos), será concedido um aumento fixo aplicando o índice de reajuste na CCT 2022, sobre o referido teto.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

A Empresa concederá no dia 15 de cada mês, adiantamento de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado, sem descontos impostos.

**§ PRIMEIRO** - O empregado poderá optar por não receber o adiantamento de forma expressa por meio de carta entregue ao RH. Essa opção deverá permanecer pelo mínimo de 6 meses.

**§ SEGUNDO** - Caso a data de pagamento caia em sábado ou feriado, o pagamento será antecipado para o primeiro dia útil imediatamente anterior.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

Fica permitido à Empresa, dentro dos limites estabelecidos pela legislação e mediante contraprestação, o desconto em folha de pagamento de: seguro de vida em grupo, transporte, planos médicos-odontológicos com participação dos trabalhadores nos custos, alimentação, convênios, convênio com supermercados, medicamentos, moradia, convênios com assistência médica e clube/agremiações de funcionários, empréstimos decorrentes da Medida Provisória 130/2003, Decreto 4840/2003 e Lei 10.820/2003, bem como as mensalidades e contribuições negociais devidas a entidade sindical, desde que uma vez autorizados pelo empregados em assembleia geral de aprovação do ACT.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

No caso de execução eventual de horas extras, que não poderão ultrapassar 2 (duas) horas diárias (Artigo 469 da CLT), estas serão remuneradas com o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

**§ PRIMEIRO** - Caso haja necessidade imperiosa do serviço, que exija ser ultrapassada as 2 (duas) horas extras diárias, essas serão remuneradas em 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

**§ SEGUNDO** – As horas extras de domingos e feriados serão remuneradas a 100% (cem por cento) para os empregados de trabalho administrativos.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA NONA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO EM RESULTADOS - PPR**

**§ PRIMEIRO** - A Empresa emprega uma política de reconhecimento implementada de acordo com o definido neste documento, com vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho.

**§ SEGUNDO** - As partes assinam este Acordo tendo como base o artigo 7º, XI, da Constituição Federal e Lei 10.101 de 19.12.2000 (D.O.U 30.11.00);

**§ TERCEIRO** - A empresa proporciona aos seus empregados um sistema de Participação nos Resultados, tendo como base o atingimento das metas conforme anexo 1, que rubricado pelas partes, faz parte integrante do presente instrumento.

I. A meta e o respectivo indicador, bem como os percentuais mínimos de atingimento são de conhecimento da Comissão de PPR e de todos os demais empregados da empresa.

II. O acompanhamento do atingimento das metas pelos empregados é realizado mensalmente através de divulgação nos quadros de avisos e/ou e-mail.

**§ QUARTO** - As medições dos Resultados efetivamente atingidos serão feitas mediante informações prestadas mensalmente pela área financeira, iniciando-se em 01 de janeiro de 2021 encerrando-se em 31 de dezembro de 2021.

I. Os resultados serão divulgados mensalmente para o conhecimento/acompanhamento de todos os trabalhadores.

**§ QUINTO** – Fica definido que o Plano de Participação nos Resultados começará a ser pago de forma proporcional ao atingimento de percentuais mínimos pré-estabelecidos, conforme Anexo I, respeitada a tabela de progressão de resultados, apresentados e discutidos com a Comissão de PPR e o Sindicato.

I. O percentual atingido da meta conforme tabela de apuração será aplicado ao salário nominal do empregado a fim de se apurar o valor do PPR.

II. O pagamento a título de PPR está limitado ao teto de 1,2 salários nominais, conforme previsto na tabela de metas (anexos).

III. Além disso, o indicador de salário base corresponde à simples base de cálculo e será utilizado, para tanto, o salário base do mês de janeiro de 2022 ou o último salário percebido pelo empregado, nos casos de pedido de demissão e demissão sem justa causa.

**§ SEXTO** - São considerados participantes do Plano de Participação nos Resultados todos os empregados da empresa, com exceção das funções: diretores, gerentes de áreas e responsável pela área legal, que recebem bônus relacionado ao programa STI (Short Term Incentive). Estão excluídos também desta sistemática os trabalhadores temporários não efetivados durante a vigência do plano, os prestadores de serviços, os estagiários e os demais terceirizados.

I. Os empregados demitidos sem justa causa, os empregados que pediram demissão e os empregados afastados por licença (maternidade, doença ou acidente do trabalho) terão direito, na hipótese de atingimento dos resultados estabelecidos, a receber sua participação de forma proporcional ao período trabalhado durante o período de apuração.

II. A regra de proporcionalidade também se aplica aos empregados admitidos no decorrer do ano de vigência do plano na razão de 1/12 (um doze avo) por mês trabalhado, de acordo com o período de apuração das metas e data limite de elegibilidade, considerando, para cada fração, o período mínimo de 15 (quinze) dias trabalhados no mês.

III. Em caso de transferências entre divisões ou áreas de diferentes metas, para efeito de pagamento do Plano de Participação nos Resultados de 2020, será considerado o período proporcional de permanência do empregado na Unidade de Negócio anterior.

IV. Para os casos de eventuais empregados temporários, que venham a ser efetivados e contratados pela Empresa por prazo indeterminado, no decorrer do período de apuração das metas, será considerado para fins de apuração, a proporcionalidade na razão 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado, de acordo com o período de apuração das metas e data limite de elegibilidade, considerando, para cada fração, o período mínimo de 15 (quinze) dias de trabalho no mês, computando-se inclusive o período de trabalho como temporário.

V. Não será devido, em caso de atingimento da meta estabelecida, qualquer valor a título de Participação nos Resultados ao empregado que vier a ser demitido por justa causa durante a vigência do plano.

**§ SÉTIMO** - Em caso de atingimento dos objetivos estabelecidos, o valor apurado será creditado no dia 28 do mês de fevereiro de 2022.

I. O pagamento de PPR dos empregados demitidos ou que tenham pedido demissão durante o ano de 2021 será efetuado até 31 de março de 2022.

**§ OITAVO** - Conforme o disposto na Lei, o eventual pagamento de valor a título de Participação nos Resultados nos termos do presente Plano, não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

I. De forma semelhante não se aplica o princípio da habitualidade e de natureza salarial.

II. Fica ressalvado que na hipótese de alteração na Legislação quanto a incidência de encargos trabalhistas e/ou previdenciários, as partes renegociarão a redução proporcional do valor da Participação nos Resultados prevista neste Plano.

**§ NONO** – As metas do PPR de 2022 serão registradas como Aditivo a esse Acordo coletivo de Trabalho, permanecendo inalteradas as regras acordadas

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - DEMISSÃO IMOTIVADA DE INICIATIVA DO EMPREGADOR**

Qualquer empregado que no curso do Aviso Prévio de iniciativa da empresa, obtiver novo emprego e provar esta situação através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do prazo restante do Aviso Prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do Aviso Prévio.

**§ ÚNICO:** A condição do cumprimento ou não em trabalho do Aviso Prévio, deverá ser registrada no corpo do documento em questão.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO**

As homologações das Rescisões Contratuais deverão ser feitas no sindicato profissional, a partir do um anode trabalho comprovados em CTPS, no horário das 09:00 h às 11:30 horas e das 14:00h às 17:00 horas, de segunda a quinta-feira. Nas sextas-feiras se dará das 09:00h às 14:00 horas, não havendo expediente aos sábados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** O sindicato profissional terá sede e pessoal habilitado para efetuar as homologações, nos horários já estabelecidos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO-** No ato da homologação a empresa deverá trazer um relatório final de horas extras dos sábados, domingos e feriados, quando houver.

**PARÁGRAFO TERCEIRO-** A documentação exigida para a efetivação do ato homologatório será a mesma solicitada pela DRT e as decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Caso a empresa comprove a comunicação ao empregado para comparecer à data e hora agendada para homologação sindical, e se ainda assim, o empregado não comparecer, deverá a entidade sindical certificar o não comparecimento, hipótese em que a Empresa está dispensada da homologação.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - OBRIGAÇÕES DA EMPRESA**

As Carteiras de Trabalho receberão anotações e serão devolvidas aos empregados, mediante recibo até 48 (quarenta e oito) horas após sua admissão ao emprego, e nelas serão registradas sua função, remuneração e os percentuais de comissão eventualmente pagos.

**§ ÚNICO** - É obrigatório o fornecimento aos empregados de recibos de pagamento ou documento similar, constando discriminadamente dos valores pagos, bem como os valores dos descontos, especificadamente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORMULÁRIOS DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Quando da solicitação pelo empregado, mesmo após a rescisão contratual do preenchimento de formulários relativos à concessão de benefícios previdenciários vinculados à informação inerente ao período de trabalho na empresa, não poderá deixar de fazê-lo, sob pena de indenização dos prejuízos advindos da negativa de fornecimento.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE MÃE**

Será assegurada à comerciária GESTANTE a estabilidade provisória no emprego, desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SERVIÇO MILITAR**

Fica garantido o emprego ao empregado a partir da Convocação até 30 (trinta) dias após a baixa do Serviço Militar.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA SEMANAL**

A jornada semanal dos empregados administrativos serão de 40 (quarenta) horas semanais.

**§ ÚNICO** – Os supervisores ficam isentos da marcação de ponto, em razão das peculiaridades de seu trabalho e por exercerem cargo de confiança.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TURNO FIXO**

Fica estabelecido o turno fixo com os seguintes horários:

- a) 08 às 17h - Segunda a sexta
- 14 às 22h56min - Segunda a sexta

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TURNO PARA SUPERFÍCIE**

Fica estabelecido o turno fixo com os seguintes horários:

- a) JORNADA 12 X 12 - 2 x 2 (dois dias de trabalho – dois dias de folga) – Intervalo de 1h para descanso e refeição.
- b) JORNADA 12 X 12 - 3 x 3 (três dias de trabalho – três dias de folga) – Intervalo de 1h para descanso e refeição.
- c) JORNADA 12 X 36H - 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga –Intervalo de 1h para descanso e refeição

I. Aos empregados do turno de superfície aplica-se o divisor de 200h em virtude de seu contrato mensalista;

II. Os domingos trabalhados na escala de turno ininterrupto de revezamento serão considerados dias normais sem incidência de pagamento de horas extras. Somente os dias trabalhados em dias de feriados nacionais e municipais serão pagos com acréscimo de adicional de hora extra no percentual de 100%;

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA EM SUBSOLO**

Fica estabelecido que empregados que atuam no suporte da manutenção mecânica à mineração, em condições de subsolo, terão jornada de trabalho efetiva de 6 (seis) horas diárias com 15 (quinze) minutos de repouso após 3 (três) horas de trabalho conforme art. 298 da CLT, dispensados do registro deste intervalo.

i. Os termos do Acordo Coletivo de Trabalho não implicarão na prorrogação da jornada efetiva de 6 horas de trabalho no subsolo na mina. As partes reconhecem que o tempo médio despendido com as atividades que antecedem e sucedem a jornada dos empregados corresponde ao período de no máximo 2 horas diárias, que corresponde a troca de uniforme, colocação de EPI's, DDS, deslocamento até a mina e preenchimento de relatórios de manutenção nos equipamentos.

ii. A empresa pagará a título de adicional de prorrogação da jornada o percentual de 18% (dezoito por cento) sobre o salário base do empregado.

iii. Todos os empregados em condições de subsolo se comprometem a declarar em seu controle de ponto sua permanência em subsolo e tem o compromisso de não permanecer neste ambiente após 6h de trabalho. Constitui falta grave o não cumprimento da permanência máxima de 6h em subsolo ou a ausência da declaração destas horas em sistema de controle de jornada.

iv. O intervalo para descanso e refeição será de 1 (uma) hora, de acordo com o art. 71 da CLT. Os empregados do turno de revezamento realizarão intervalo para descanso e refeição, após a saída da mina em virtude da dificuldade de acesso para o posto de trabalho.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA E PONTO**

A Empresa adotará sistemas alternativos de controle de jornadas, de forma manual, mecânica ou informatizada, conforme Portaria do Ministério do Trabalho nº. 373 de 25-02-2011.

**§ PRIMEIRO** - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I – restrições à marcação do ponto;

II – marcação automática do ponto;

III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**§ SEGUNDO** - A Empresa adotará sistema de registro de ponto conforme disposto na legislação pertinente, ficando liberado, desde que necessário, o registro de ponto no intervalo destinado às refeições. Fica estabelecido o limite de 5 (cinco) minutos, em qualquer hipótese, para o período que antecede ou sucede a jornada de trabalho, sendo os 10 (dez) minutos diários considerados residuais e não sendo considerados como tempo à disposição do empregador e não ensejando, portanto, qualquer tipo de pagamento.

**§ TERCEIRO** – Em caso de adoção do sistema eletrônico para o registro de frequência, estará dispensada da coleta de assinatura dos empregados nos respectivos espelhos de ponto.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS**

Fica estabelecido o abono de faltas ao responsável legal, no caso de necessidade de consulta médica de filho, com até doze anos de idade ou inválido mediante comprovação por declaração médica.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO**

Fica estabelecido o regime de turno ininterrupto de revezamento, que em razão da negociação quanto à nova escala possui os seguintes horários:



a) Escala 1 - 4 x 1 - 3 x 3 -3 x 1 - 4 x 1 - 7 x 1 – Turno ininterrupto de revezamento

7 DIAS DE TRABALHO X 1 DIA DE FOLGA – 07h às 16h.

4 DIAS DE TRABALHO X 1 DIA DE FOLGA – 16h às 01h

3 DIAS DE TRABALHO X 3 DIA DE FOLGA – 01h à 07h.

3 DIAS DE TRABALHO X 1 DIAS DE FOLGA – 16h às 01h.

4 DIAS DE TRABALHO X 1 DIA DE FOLGA – 01h à 07h.

b) Escala 5 x2 – Turno de revezamento semanal

-

5 DIAS DE TRABALHO x 2 DIAS DE FOLGA – 07h às 16h

5 DIAS DE TRABALHO x 2 DIAS DE FOLGA – 16h à 01h.

i. As escalas de trabalho permitirão aos empregados maior tempo de convívio familiar no horário noturno, com a respectiva redução da fadiga do trabalho executado no período da madrugada;

ii. As escalas de trabalho decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho viabilizarão maior sinergia na atuação do apoio aos equipamentos nos turnos com a respectiva melhora na disponibilidade física dos equipamentos;

iii. O intervalo para descanso e refeição será de 1 (uma) hora, de acordo com o art. 71 da CLT.

iv. A empresa pagará a título de adicional de prorrogação de jornada o percentual de 18% (dezoito por cento) sobre o salário base do empregado, que compreender a 7ª e 8ª hora do turno ininterrupto, para o pagamento dos 7'30" (sete minutos e trinta segundos) decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT;

v. O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h (vinte e duas horas) de um dia e 5h (cinco horas) do dia seguinte, perceberá, sobre o valor de 20% da hora normal, para cada hora de serviço prestado no horário citado.

vi. Aos empregados do turno ininterrupto de revezamento aplica-se o divisor de 200h em virtude de seu contrato mensalista;

vii. O adicional de turno somente será pago quando e enquanto o empregado estiver sujeito ao regime de turno ininterrupto de revezamento, cessando caso o empregado retorne ao turno fixo de trabalho. Esta rubrica não integrará ao salário, não repercutirá na base de cálculo de vantagens previstas em normas internas da Empresa ou outros atos jurídicos aplicáveis à Sandvik;

viii. O adicional de turno de revezamento será computado apenas para efeito de médias em 13º salário, férias e FGTS, não incidindo em qualquer outra verba;

ix. Os domingos trabalhados na escala de turno ininterrupto de revezamento serão considerados dias normais sem incidência de pagamento de horas extras. Somente os dias trabalhados em dias de feriados nacionais e municipais serão pagos com acréscimo de adicional de hora extra no percentual de 100%;

x. O empregado de escala de revezamento gozará de no mínimo uma folga por mês no domingo.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FÉRIAS ESPECIAL**

O Abono de férias especial é uma remuneração extra paga a todos os empregados que:

**§ PRIMEIRO** - Durante o período aquisitivo de férias não tiver mais de 7 (sete) faltas ao serviço, não justificadas. Quando sair em gozo de férias será pago um abono nos seguintes valores e condições:

**a)** O abono será no valor correspondente a 1/3 (um terço) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 1.884,68 (mil, oitocentos e oitenta e quatro reais e sessenta e oito centavos) para o empregado que tiver 0 (zero) falta no período aquisitivo;

**b)** O abono será no valor correspondente a 1/4 (um quarto) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 1.274,97 (mil, duzentos e setenta e quatro reais, noventa e sete centavos) para o empregado que tiver de 1 (uma) até 4 (quatro) faltas no período aquisitivo;

**c)** O abono será no valor correspondente a 1/5 (um quinto) do salário nominal mensal, tendo como base o salário do dia do início do gozo de férias do empregado e não poderá superar o valor máximo de R\$ 1.076,98 (mil, setenta e seis reais, noventa e oito centavos) para o empregado que tiver de 5 (cinco) a 7 (sete) faltas no período aquisitivo;

**§ SEGUNDO** – Não serão consideradas faltas para os fins previstos nesta cláusula as ausências enumeradas no art.473, a CLT e os dias negociados com a gestão imediata para o Banco de Horas.

**§ TERCEIRO** – O abono previsto nesta cláusula não incorporará ao salário quaisquer efeitos e não sofrerá incidências trabalhistas e previdenciárias, conforme expressamente previsto no art. 144 da CLT e no art. 28, § 9º, e 6 da Lei 8.212/1991 respectivamente.

**§ QUARTO** – O abono de férias especial é um pagamento extra e não se refere ao pagamento do 1/3 constitucional, previsto no art. 7º, XVII, da CF/1988.

**§ QUINTO** – O abono de férias especial 2022 será reajustado com o índice de correção da CCT 2022.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME**

A empresa fornecerá gratuitamente a seus empregados o uniforme de trabalho, os quais ficarão obrigados a zelar pelos mesmos.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISOS SINDICAIS NO LOCAL DE TRABALHO**

Garantia à Entidade Sindical Laboral de colocação de aviso nos locais de trabalho, em lugares visíveis para a comunicação e orientação, após a ciência do empregador.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e", da CLT, a empresa fica obrigada a descontar de cada empregado, pertencente à categoria dos comerciários e serviços, a quantia equivalente a 2% (dois por cento) mensal, inclusive do 13º salário, destinado à Entidade Sindical e Federativa acordantes a título de Contribuição Assistencial, limitado a R\$50,00 (cinquenta reais):

**§ PRIMEIRO** - A vigência dessa cláusula fica adstrita a data de assinatura do Acordo Coletivo, cujo pagamento será mensal e deverão ser feitos em guias expedidas pela Entidade Sindical com a indicação da conta e agência bancária corresponde.

**§ SEGUNDO** - Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado, até o 10º (décimo) dia após a assinatura do presente ACT, diretamente ao Sindicato da categoria, pessoalmente ou através de correspondência, enviada por Aviso de Recebimento (A.R.), dependendo da localidade.

**§ TERCEIRO** - Dos empregados que vierem a ser contratados após a assinatura do presente instrumento, o desconto será efetuado no mês seguinte ao mês de admissão. Fica assegurado também a esses empregados o direito de oposição conforme Parágrafo 2º.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO**

As partes reunir-se-ão, extraordinariamente, sempre que solicitado por uma das partes, com vistas a analisar conjuntamente os cenários de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar, avaliando o quadro financeiro, econômico e produtivo, geral e da Empresa, as perspectivas de desenvolvimento, a produtividade e a qualidade, os processos de reestruturação, as inovações tecnológicas e a organização do trabalho, podendo convencionar modificações e aprimoramentos.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

A empresa se obriga, em caso de descumprimento de qualquer Cláusula ou Parágrafo do presente Acordo Coletivo, ao pagamento de 01 (um) salário mínimo por empregado, a título de multa, em favor do Sindicato que notificará a entidade infratora para que efetue o pagamento da multa no prazo de 10 (dez) dias úteis.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÓRUM COMPETENTE**

Na hipótese de divergência quanto ao cumprimento dos termos estabelecidos no presente instrumento será competente o foro da Comarca de Parauapebas, no Estado do Pará. Contudo, as partes se comprometem a buscar o entendimento entre si, sendo considerada a intervenção da Justiça do Trabalho como a última instância a ser recorrida.

E por assim estarem justos e avençados, assinam o presente em 3 (três) vias de igual teor, destinando-se cada uma delas às partes signatárias.

**VICTOR BECATTINI RODRIGUES LIMA**  
**VICE - PRESIDENTE**  
**SANDVIK MINING AND ROCK TECHNOLOGY DO BRASIL LTDA**

**LUCIANO SOARES PEREIRA**  
**DIRETOR**  
**SANDVIK MINING AND ROCK TECHNOLOGY DO BRASIL LTDA**

**ADENILTON ALVES DE FREITAS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DO MUNICIPIO DE PARAUAPEBAS-PA**

**JOSE FRANCISCO DE JESUS PANTOJA PEREIRA**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVICOS DOS ESTADOS DO PARA E AMAPA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - CONVOCAÇÃO ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - PRESENÇA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ESCALA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - VOTAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO V - VOTAÇÃO 2**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.