

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

1.1 - As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2017 a 31 de outubro de 2018 para as cláusulas sociais.

1.2 – As partes renegociarão em 2017 as clausulas que tratam de índices econômicos para serem aplicados a partir de 01º novembro de 2017.

1.3 - As partes fixam a data-base da categoria em 01º de novembro.

## **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciéncia e Tecnologia, com abrangênci territorial em Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara D'oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP.

### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

## **CLÁUSULA XXXXX – PISO SALARIAL**

A AMAZUL praticará a título de piso salarial para os profissionais das categorias em especial RESOLUÇÃO Nº 397, DE 11 AGO 1995. CONFEA/CREA. O Salário Mínimo Profissional é a remuneração mínima devida, por força de contrato de trabalho que caracteriza vínculo empregatício, aos profissionais de Engenharia, Arquitetura, Agronomia, Geologia, Geografia, Meteorologia e Tecnólogos, com relação a empregos, cargos, funções, atividades e tarefas abrangidos pelo Sistema CONFEA/CREAs, desempenhados a qualquer título e vínculo, de direito público ou privado, conforme definidos nos Arts. 3º, 4º, 5º e 6º da Lei nº 4.950-A, de 22 de abril de 1966, no Art. 82 da Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966 e no Art. 7º, inciso XVI, da Constituição Federal, sob regime celetista.

8h - 8,5 salários mínimo.

### **Reajustes/Correções Salariais**

## **CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL**

3.1 - A Empresa concederá aos seus empregados a partir de 1º de Janeiro de 2018, reposição salarial equivalente ao IPCA acumulado no período de 01/01/17 a 31/12/2017 a título de reajuste Salarial.

3.2 - Após a recuperação salarial descrita no item anterior, a empresa concederá 8% (oito por cento) de Aumento Real, composto por 4,43% referente às perdas salariais acumuladas e 3,57% de aumento real.

3.3 – Ficam garantidas todas as clausulas do Acordo Coletivo anterior durante a negociação e até assinatura de novo Acordo Coletivo.

<b>Reivindicação 2018</b>	Gostaria de sugerir um teto para o valor de reajuste do salário como é praticado nas empresas privadas pelo país, por exemplo cargos de salário muito elevado tem um valor fixo de aumento independente do reajuste acordado. Por exemplo: Limitar até R\$10mil de salário recebe o reajuste integral. Acima desse valor seria colocar em um valor fixo ou percentagem menor. Seria uma forma de conseguir um melhor ajuste para os com menor remuneração, além do que grande maioria da última assembleia que foram a favor da proposta da Amazul já estava satisfeita com o valor que ia aumentar no salário. Além do que por a Amazul ter um grande quadro de pessoas com salários altos devido a 20 anos
---------------------------	--

	ou mais de empresa o que talvez dificulte conseguir melhores reajuste para todos. Reposição das perdas salariais acumuladas + aumento real 2017 - Sendo está reposição salarial, podendo ser revertida em vale alimentação.
--	--

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

O pagamento dos salários dos empregados será efetuado, normalmente, até o segundo dia útil do mês subsequente ao vencido.

#### **Isonomia Salarial**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – ISÔNOMIA SALARIAL**

18.1 - A empresa garantirá tratamento salarial isonômico, de acordo com o PCRC, para os trabalhadores que exerçam a mesma função e desenvolvam as mesmas atividades devendo respeitar as diferenças por progressão salarial devido aos anos de exercício na função.

18.2 - Aos empregados que possuem nível de qualificação acima da exigida para a função receberão uma gratificação na qualificação com base na sua remuneração básica, a ser acrescida na sua folha salarial.

18.3 – Os certificados de conclusão de cursos de graduação e pós-graduação serão considerados para reenquadramento funcional.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Auxílio Habitação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO MORADIA**

A empresa se compromete na gestão de obtenção de crédito de financiamento para compra e reforma de imóveis junto a CCCPM.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA QUINTA – AUXÍLIO REFEIÇÃO**

5.1 A Empresa fornecerá Auxílio Refeição a todos seus empregados com o valor diário de R\$ 32,27 (trinta e dois reais e vinte e sete centavos), creditados em cartão específico para esse fim, conforme os dias úteis do mês, a partir de 1º de Janeiro de 2018.

5.2 - Por ocasião das férias regulamentares, a Empresa concederá aos seus empregados, nos dias em gozo, o Auxílio Refeição no valor diário de R\$ 32,27 (trinta e dois reais e vinte e sete centavos).

5.3 - A Empresa também concederá o Auxílio Refeição, no valor diário de R\$ 32,27 (trinta e dois reais e vinte e sete centavos), aos empregados que se afastarem por acidente de trabalho ou auxílio-doença até o limite de sua alta médica pelo INSS.

5.4 - Os empregados que laboram em regime de turno (turnistas) receberão um Auxílio Refeição no valor diário de R\$ 32,27 (trinta e dois reais e vinte e sete centavos) nos dias efetivamente trabalhados no mês.

5.5 - O Auxílio Refeição concedido conforme previsto nesta cláusula, por não se enquadrar no princípio da habitualidade e por estar a Empresa cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, não tem natureza salarial.

5.6 – O valor deste benefício será reajustado conforme índice da correção salarial pleiteada.

<b>Reivindicação 2018</b>	A Amazul deveria nos pagar o VR (cartão) e a empresa de refeição contratada para o RANCHO deveria nos cobrar pela refeição, seja por quilo ou pelo valor fixo que a Amazul diz que é pago (R\$10 café da manhã e R\$22 almoço). Obs.: essa cobrança seria apenas para os funcionários civis, aliais método que hoje é praticado com as outras empresas terceirizadas eles pagam o valor mencionado anteriormente, porem os mesmos recebem o VR e os que conhecem preferem almoçar fora, pois, o valor cobrado não é compatível com o oferecido se comparado com as opções.
-------------------------------	--

## **CLÁUSULA SEXTA - CESTA ALIMENTAÇÃO**

6.1 - A Empresa fornecerá mensalmente Cesta Alimentação a todos seus empregados, no valor de R\$600,00 (seiscentos reais) a partir de 1º de Janeiro de 2018.

6.2 - Os empregados afastados por licença-maternidade, acidente de trabalho ou auxílio-doença farão jus ao recebimento da Cesta Alimentação até o limite de sua alta médica pelo INSS.

6.3 - A Cesta Alimentação será concedida também juntamente com o pagamento do 13º Salário a título de Cesta de Natal.

6.4 - A Cesta Alimentação concedida nesta cláusula por não se enquadrar no princípio da habitualidade e por estar a Empresa cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não tem natureza salarial.

6.5 - O valor deste benefício será reajustado conforme índice da correção salarial pleiteada.

<b>Reivindicação 2018</b>	Segue uma sugestão para negociação junto à empresa referente a cesta alimentação. Sugere-se alteração da cláusula 6ª - Item 6.1 b) - retirar exceto os afastados por qualquer motivo, pois desta forma inclui as pessoas que estão afastadas por doença durante os 90 dias em que ainda recebem a complementação salarial. Que seja colocado que se o funcionário está na folha de pagamento que ele ainda tenha direito a cesta alimentação. Se ele sair da folha (se aposentado) ou entrar no INSS (ativo), então o funcionário perde o direito.
<b>CLÁUSULA SEXTA - CESTA ALIMENTAÇÃO</b>	
<p>6.1 - A Empresa fornecerá Cesta Alimentação aos seus empregados, na forma e condições a seguir:</p> <p>a) a Cesta Alimentação será mensal, na forma de crédito a ser utilizado exclusivamente para aquisição de alimentos;</p> <p>b) o valor do crédito mensal a partir de 01 de janeiro de 2016 será de R\$ 384,44 (trezentos e oitenta e quatro reais e quarenta e quatro centavos) a ser concedido a todos os empregados, <b>exceto os afastados por qualquer motivo;</b></p> <p>c) a concessão do crédito será realizada na modalidade que melhor convier à Empresa; e</p> <p>d) fica condicionada a concessão do benefício ao empregado que não faltar ao trabalho ou com falta devidamente justificada;</p> <p>e) os empregados afastados por licença-maternidade não estão incluídos na exceção da alínea "b", e receberão o benefício durante o período de afastamento;</p> <p>6.2 - Para o cálculo das diferenças retroativas a data base, serão deduzidos os valores pagos mensalmente a mesmo título dos empregados que já usufruam do benefício na Empresa.</p> <p>6.3 - A cesta alimentação concedida nesta cláusula por não se enquadrar no princípio da habitualidade e por estar a Empresa cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, não tem natureza</p>	
<p>O reajuste do VA não deve ser feito com base no valor da recomposição salarial, deveríamos usar outro índice ou colocar um valor mínimo. Por exemplo com o recente</p>	

	3% de reajuste o VA é de aproximadamente R\$395, deveríamos pleitear R\$500 e ficar aberto para negociar até R\$450 por exemplo. Obs.: Propostas muito absurdas, pedindo reajustes muito grandes (R\$600 ou R\$800), não vai ser positivo e provavelmente vai acontecer igual nos outros anos a Amazul vai ignorar completamente.
	Verificar a possibilidade de a AMAZUL pagar algum tipo de gratificação natalina atrelada a Cesta Alimentação (Supermercado) no valor da cesta paga regularmente todos os meses. Uma possibilidade de agregar algum tipo de aumento de benefício econômico, que seria atrelado ao pagamento no cartão em que recebemos a cesta alimentação, algo como uma cesta de natal.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – AUXÍLIO TRANSPORTE**

15.1 – A empresa praticará o benefício do Vale Transporte no limite máximo de desconto de 3 % (três por cento) do salário base do trabalhador que fizer a opção por esta modalidade.

15.2 – Como alternativa o trabalhador poderá optar pelo benefício de Vale Combustível limitado ao valor do item 15.1.

15.3 - A empresa se compromete a fornecer transporte, nos horários de entrada e saída, para o trajeto EMPRESA-METRÔ BUTANTÃ-EMPRESA.

### **Auxílio Educação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

11.1 - A Empresa concederá um Auxílio Educação aos empregados, sem distinção de sexo, para pagamento de despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), no valor de R\$ 721,27, (setecentos e vinte e um reais e vinte e sete centavos) no ano de 2017, por filho (a) com idade de 7 (sete) até 12 (doze) anos completos, ou para filhos com necessidades especiais sem limite de idade.

11.2 – O valor deste benefício será reajustado conforme índice da correção salarial pleiteada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO MATERIAL DIDÁTICO E ESCOLAR**

A empresa reembolsará os gastos efetuados por seus empregados ou para seus dependentes de materiais didáticos (livros e apostilas) e material escolar mediante apresentação de documento fiscal idôneo até o limite de 01 (um) salário mínimo para esse auxílio, uma vez ao ano, por filho.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SOCIAL**

7.1 - A Empresa continuará mantendo os benefícios previstos no Plano de Assistência Médico-Social, administrado pela EMGEPRON nos termos do art. 4º do Decreto nº 7.898, de 01 de fevereiro de 2013.

7.2 - O empregado continuará participando no custo pela utilização do Plano Médico, no percentual de 10% sobre o valor da Tabela de Consultas Médicas adotada pela Empresa. Nos exames realizados a participação será de 10% do valor do exame, limitado ao valor de R\$ 50,00 POR PROCEDIMENTO. Nas internações médicas e cirurgias, não haverá cobrança para o participante.

7.3 - A Empresa continuará a contribuir com o valor de 50% do custo de cada participante.

7.4 - Fica garantida a permanência/inclusão de dependentes no Plano até 30 (trinta) anos.

7.5 - A Empresa concorda com a inclusão de dependentes, ascendentes e/ou descendentes, sem limite de idade, desde que comprovem perfeitas condições de saúde física e mental na data da inclusão no plano de

assistência médica. No caso de reinclusão de dependentes que já foram beneficiários do plano e saíram ficam livres de qualquer carência.

7.6 - A Empresa se compromete a informar aos associados do Plano, com antecedência de 30 (trinta) dias antes da implantação, qualquer alteração nas normas vigentes que regulamentam o Plano.

7.7 - Fica garantida a utilização do Plano "Post Morten" pelos dependentes de empregado falecido em até 24 (vinte e quatro) meses após a data do óbito, desde que condicionado ao pagamento integral do custo do plano (parte empregado e parte Empresa) e para dependentes filhos, a utilização nas mesmas condições (pagamento integral) poderá ser prorrogada até o mês em que o menor completar 7 (sete) anos, quando cessará o benefício. Se o empregado contribuiu por mais de 15 (quinze) anos ininterruptos poderá o cônjuge ter o plano vitalício e os dependentes até a idade limite de 30 (trinta) anos desde que condicionado ao pagamento integral do custo do plano (parte empregado e parte Empresa).

7.8 - A Empresa concorda em oferecer o Plano de Assistência Médico Social, aos seus funcionários que se deliguem da empresa por ocasião de aposentadoria e que tenham pelo menos 10 anos de vínculo empregatício e contribuição ao Plano Médico Social. O limite de desconto será praticado de acordo com mesmo percentual sobre o benefício previdenciário recebido.

<b>Reivindicação 2018</b>	<p>Verificar a situação de pagamento dos empregados aposentados e afastados usuários do PAMSE pois hoje eles efetuam depósitos em conta corrente da Emgepron e muitas vezes não se consegue identificar quem é que fez o pagamento ficando a pessoa muitas vezes com o pagamento em aberto, sugiro que seja feito um sistema de pagamento por boleto bancário o que facilita esta identificação e o caso de não pagamento o atendimento podendo ser suspenso.</p> <p>Emitir carteirinha para todos inclusive os aposentados e afastados que hoje em dia mediante o pagamento da parcela recebe uma declaração em papel com validade de 30 dias para utilizar os serviços do Pamse e isso nem sempre é bem visto pelos credenciados.</p> <p>Mudar este procedimento é essencial para que o afastado e aposentado não tenha que se deslocar para vir até o PAMSE sendo que muitas vezes ele está impossibilitado de deslocamento e os familiares também.</p> <p>Outras sugestões para o Pamse :</p> <p>Informar referente os balanços talvez trimestrais aos participantes através de boletim informativo pois assim ficaremos ao par das receitas e também dos gastos.</p> <p>Sempre convocar os participantes titulares sobre qualquer aumento de contribuição respeitando-nos como consumidores.</p> <p>Modernizar o sistema de emissão de guias e autorizações, pois o Pamse só atende no período da manhã e não tem um telefone para autorizações de emergência num feriado ou final de semana ou fora do expediente comercial, podendo o credenciado em poder do pedido médico solicitar a autorização do procedimento.</p> <p>Substituição do plano de saúde oferecido, por outro mais vantajoso, em relação a preço e qualidade de atendimento.</p>
-------------------------------	---

#### **CLÁUSULA XXXXX – BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO**

Parcelamento de orçamentos odontológicos mediante autorização da Amazul (implantes, próteses etc)

### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO POR AFASTAMENTO**

8.1 - A Empresa complementará, a partir de janeiro de 2017, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho ao 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, o(s) salário(s) líquido(s) calculado(s) pela média correspondente dos 3 (três) últimos meses de trabalho anteriores ao afastamento, dos empregados afastados por doença e acidente de trabalho.

8.2 - Não sendo conhecido o valor do benefício previsto na subcláusula 8.1, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensados no pagamento imediatamente posterior. No caso de eventual atraso do pagamento do benefício da Previdência Social, a Empresa poderá adiantá-las e sua compensação feita após o recebimento.

8.3 - No caso de empregados aposentados, a Empresa efetuará o pagamento do salário integral líquido durante o período referido na cláusula 8.1, sem qualquer prejuízo ao empregado.

8.4 - Esta complementação deverá ser paga na mesma data dos pagamentos dos demais empregados.

8.5 - Entende-se como salário líquido, a composição do salário-base acrescido de adicionais e gratificação, efetuando-se as deduções cabíveis.

<b>Reivindicação 2018</b>	<p>Complementação do salário do empregado em auxílio doença ou aposentado que ficar afastado por 6 meses (hoje é de 3 meses)</p> <p>O valor da complementação corresponderá a remuneração do empregado, como se em atividade estivesse deduzido os valores legais e valor que estiver sendo pago a previdência Social a título de auxílio doença ou aposentadoria por tempo de serviço a suplementação de núcleos se for o caso.</p> <p>Em caso de acidente do trabalho a empresa assumir o pagamento que cabe ao empregado no uso do plano médico bem como as despesas com medicamentos em caso de internação.</p> <p>Manter o benefício do cartão de cesta alimentação enquanto o empregado tiver vínculo empregatício (enquanto estiver no auxílio doença)</p>
---------------------------	---

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo esteja interrompido, a Empresa pagará indenização correspondente a uma remuneração do empregado ao cônjuge ou àquele que comprovar dependência econômica do empregado, no ato do pagamento das verbas residuais a que o empregado tinha direito.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE**

10.1 - A Empresa concederá um auxílio creche a todos seus empregados, sem distinção de sexo, para pagamento de despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), no valor de R\$ 721,27, (setecentos e vinte e um reais e vinte e sete centavos) no ano de 2017, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 06 (seis) anos e 11 meses completos, ou para filhos com necessidades especiais sem limite de idade.

10.2 - O benefício que trata a presente cláusula não poderá ser duplicado em caso de pai e mãe trabalharem na Empresa.

10.3 - O referido benefício terá início no mês de nascimento do filho, mediante apresentação da certidão de nascimento, e cessará no mês do aniversário de 07 (sete) anos da criança.

10.4 - O benefício desta cláusula também é aplicável aos empregados que detenham a tutela ou guarda legal estabelecida judicialmente. Nas hipóteses de empregados que detenham a guarda compartilhada, o benefício será concedido à critério da Empresa.

10.5 - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.

10.6 - O benefício, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito o salário dos empregados.

10.7 - Os empregados com filhos que necessitam de cuidados especiais e permanentes deverão apresentar, caso solicitado pela Empresa, atestado médico constatando a condição especial para fazer jus ao benefício constante nesta cláusula.

10.8 – O valor deste benefício será reajustado conforme índice da correção salarial pleiteada.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

19.1 - A Empresa proporcionará o benefício do Seguro de Vida em Grupo dos seus empregados, em caráter de adesão, com participação máxima de 50% da Empresa.

19.2 - Os benefícios de que trata esta Cláusula não integram a remuneração do empregado para qualquer efeito.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUXÍLIO MEDICAMENTO**

12.1 - A empresa reembolsará os gastos efetuados por seus empregados ou para seus dependentes de medicamentos para tratamento com indicação de profissional competente e receituário idôneo.

12.2 - A empresa poderá, a seu critério, autorizar/financiar o medicamento para o empregado de forma que tenha alguém do PAMSE que efetue a compra em farmácia ou local onde for de melhor conveniência para a empresa efetuando o desconto no pagamento posterior do empregado sendo que se esse desconto ultrapassar 30% do salário base deverá ser parcelado em até 3 Vezes

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – VALE CULTURA**

A empresa implementará o benefício vale-cultura para todos seus empregados, através de cartão magnético no valor de R\$50,00.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – PREVIDÊNCIA PRIVADA**

A empresa implementará o benefício de Previdência Privada durante o ano de 2018.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

20.1 - Os empregados que tiverem filhos portadores de necessidades especiais de qualquer natureza, poderão comunicar o fato à Assistência Social da Empresa, que após o levantamento de todos os dados e confirmação da necessidade por meio de atestado médico ou outro meio suficiente, encaminhará autorização de reembolso de despesas, em caráter suplementar, até o valor máximo de R\$ 2.200,00 (dois mil e duzentos reais).

20.2 - Os casos especiais que extrapolarem o valor previsto nesta cláusula serão concedidos após análise da Diretoria da Empresa e as solicitações deverão ser respondidas em até, no máximo, 30 dias do protocolo da solicitação.

20.3 - Deverão ser reembolsadas despesas com atendimentos/serviços especializados, devidamente comprovados por meio de Nota Fiscal Eletrônica, Recibo de Pagamento de Profissional Autônomo.

20.4 - O benefício que trata a presente cláusula não poderá ser duplicado em caso de pai e mãe trabalharem na Empresa.

20.5 – O benefício de que trata a presente cláusula será concedido até seis meses após o encerramento do contrato de trabalho do empregado dispensado sem justa causa ou por término do contrato por prazo determinado e/ou temporário.

20.6 - O benefício de que trata a presente cláusula não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, nem se lhe aplica o princípio da habitualidade.

20.7 – O valor deste benefício será reajustado conforme índice da correção salarial pleiteada.

#### **CLÁUSULA XXXX – SERVIÇO SOCIAL**

Verificar se tem um plano para verificar os casos de reincidência de internação e afastamentos e acompanhamento dos casos graves, orientar a família e ao empregado como são os pagamentos de salários e do PAMSE quando sai da folha de pagamento para auxílio doença.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA XXXXX – PTCAA**

Sugiro uma cláusula em que todos os funcionários com mais de 25 anos de empresa e faltando menos de 5 anos para aposentar possam aderir ao PTCAA, independentemente da idade.

#### **CLÁUSULA XXXXXX – SERVIÇO SOCIAL PARA APOSENTADOS**

Serviço social providenciar todo encaminhamento de documentação e agilização no processo de aposentadoria. Acompanhar a situação do empregado junto ao RH quanto a afastamentos para controlar a situação de pagamentos e informá-lo quando ele tiver que sair da folha de pagamento.

#### **CLÁUSULA XXXXX – INDENIZAÇÃO PARA PESSOA APOSENTADA SE DESLIGAR DA EMPRESA**

Elaborar um plano de indenização para pessoas aposentadas e que irão parar de trabalhar, seria um valor por merecimento de anos trabalhados.

#### **CLÁUSULA XXXX - PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA OU PARA PARAR DE TRABALHAR FATORES PSICOSOCIAIS NO TRABALHO.**

Desenvolver no âmbito de RH, valendo-se para tanto, e se necessário, de consultoria especializada, estudos relativos aos fatores psicosociais inerentes a organização, que podem influir, consideravelmente, no bem-estar físico e mental do empregado, bem como realizará programas de preparação para aposentadoria e informação sobre "stress". Para realização dos estudos acima referidos a empresa deverá adotar a definição do comitê misto OIT/OMS.

#### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL**

Observadas as normas do art. 477 da CLT, e na ausência do empregado, o comparecimento da Empresa no dia e horário agendado para a homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser atestado pelo Sindicato signatário deste Acordo, desde que a Empresa apresente comprovante da comunicação ao empregado sobre a data do referido ato.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A Empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, emitirá cartas de referências.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Qualificação/Formação Profissional**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO**

23.1 - A Empresa oferecerá um programa de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, bem como destinará recursos para custear o identificado com a necessidade de serviço.

23.2 - A empresa custeará integral ou parcialmente cursos de aperfeiçoamento profissional, qualificação profissional, pós-graduação, aos quais o funcionário venha a se inscrever voluntariamente e que estejam de acordo com a natureza da função desenvolvida na empresa.

**Transferência setor/empresa**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS**

A Empresa, havendo disponibilidade de vaga nos locais de trabalho onde presta serviço, mediante solicitação do empregado, poderá autorizar a sua transferência, desde que haja também a concordância prévia dos responsáveis dos locais. A transferência, caso autorizada, deverá estar em conformidade com o artigo 469 da CLT.

**Estabilidade Mãe**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

25.1 - À empregada gestante, é assegurada a estabilidade provisória, desde o início da gestação até 6 (meses) meses após o parto.

25.2 - Na ocorrência de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, gozará a empregada de estabilidade provisória de 90 (noventa) dias a contar do evento, desde que tenha comunicado previamente à AMAZUL o seu estado gravídico.

25.3 - Excetuam-se desta regra as empregadas que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses de dispensa por justa causa.

**Estabilidade Pai**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI**

26.1 - O empregado pai gozará de estabilidade provisória no emprego, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento

26.2 - Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses de dispensa por justa causa.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**

27.1 - Ao empregado afastado pela Previdência Social por auxílio-doença, fica assegurada a estabilidade provisória, pelo período em que ficou sob a custódia da Previdência, limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

27.2 - Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses de dispensa por justa causa.

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RECURSOS PARA CONVÊNIOS**

A Empresa se propõe a efetuar convênios com Instituições que visem ao bem-estar social dos seus empregados, observadas as limitações impostas pela legislação vigente.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS**

A Empresa permitirá o acesso do empregado ao conjunto de informações de sua Ficha de Registro, assentamentos funcionais, prontuários médicos, desde que formalmente solicitado pelo empregado.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – BANCO DE HORAS**

A empresa se compromete, no prazo de 30 dias após a assinatura do presente acordo, a se reunir com o Sindicato e a comissão de empregados eleita para discussão dos termos da compensação de Banco de Horas proposto pelas partes, a ser implantado na vigência deste acordo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE PONTES DE FERIADOS**

As partes concordam com a compensação dos dias de “pontes de feriados”, prorrogando a jornada diária conforme calendário proposto.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS AUTORIZADAS**

Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

- a) 05 dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;
- b) 05 dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou de pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;
- c) 72 horas por ano para acompanhamento de dependentes e ou ascendentes ao médico ou realização de exames que necessitem de acompanhante, sem limite de idade;
- d) 03 dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do irmão;
- e) 01 dia útil em virtude de falecimento do pai ou da mãe do(a) cônjuge ou companheiro(a);
- f) 03 dias por ano para representantes da associação dos empregados, para participar de reuniões, desde que informada a Empresa com antecedência mínima de 02 dias úteis ao da reunião.

#### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS DOS TURNISTAS**

As partes ratificam o acordo de compensação de horas dos empregados que trabalham em turno de revezamento, prorrogando sua validade pelo prazo do presente acordo.

#### **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DOS EMPREGADOS**

Fica assegurado o descanso remunerado aos empregados de um dia útil na última semana do mês de outubro, comemorando o Dia dos Empregados da categoria, ou em data da conveniência da Empresa, previamente informada ao Sindicato, podendo não ser o mesmo dia para todos os locais onde são desenvolvidos os vários projetos.

#### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – FÉRIAS**

Obedecendo ao Plano anual de férias da Empresa, que deverá atender aos compromissos desta, o empregado poderá optar pelo parcelamento de suas férias em até dois períodos, com intervalo mínimo de 30 (trinta) dias, não podendo, cada período, ser inferior a 10 (dez) dias.

<b>Reivindicação 2018</b>	Verificar a possibilidade de ser instaurado o desconto do adiantamento de férias de forma parcelada. Tendo em vista que a reivindicação não configuraria benefício econômico não haveria impacto orçamentário, sendo desta forma apenas uma maneira de aliviar a situação do empregado que recebe o salário do mês seguinte de maneira adiantada e, por motivos particulares não pôde guardar o dinheiro para o mês seguinte, ficando numa situação delicada. Ressalto que o item não implicará em benefício econômico pois nenhum valor pago como adiantamento deixará de ser descontado do empregado, o que ocorrerá é apenas um desconto escalonado.
-------------------------------	---

**Saúde e Segurança do Trabalhador  
Aceitação de Atestados Médicos**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados emitidos por médicos ou dentistas, quando apresentados até 03 DIAS ÚTEIS após o evento, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço, desde que sejam validados pelo médico do trabalho da Empresa.

**Primeiros Socorros**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES**

A Empresa se compromete a fazer o transporte de empregado para local apropriado, em caso de acidente de trabalho, mal súbito ou parto, desde que ocorra em horário e no local de trabalho.

**Relações Sindicais  
Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO EM FOLHA / MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

A Empresa manterá o procedimento de desconto em folha de pagamento da mensalidade associativa dos Sindicatos, das Federações e da Associação dos Empregados - ASEEMG, desde que prévia e expressamente autorizado pelo empregado, na forma da legislação em vigor.

**Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS**

39.1 - A Empresa concorda com a permanência de quadros de avisos em suas dependências para as entidades representativas dos empregados, reconhecidas pela Empresa, divulgarem assuntos de seus interesses, segundo padrões aprovados pela Empresa.

39.2 - As entidades representativas dos empregados se comprometem a usar tais quadros apenas para divulgação de mensagens ou notícias de interesse dos empregados, assumindo inteira responsabilidade pelo teor dos documentos nele afixados, com sua autorização dada por escrito.

39.3 - As mensagens divulgadas nos quadros de avisos deverão ser em papel onde conste a data, o timbre da entidade representativa, o carimbo e a assinatura do responsável pela divulgação.

39.4 - Cópias de todas as mensagens deverão ser disponibilizadas ao Setor de Recursos Humanos local, quando solicitadas pela Empresa.

**Representante Sindical**

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMISSÃO DE EMPREGADOS**

40.1 - A empresa reconhece os representantes sindicais eleitos entre os empregados em assembleia convocada pelo SINTPq, considerado o limite e a proporção de um representante para cada grupo de cem empregados, e garantirá estabilidade no emprego durante seu mandato, e por mais um ano após o fim do mandato.

40.2 – A empresa reconhece comissão de empregados eleitos que representarão os trabalhadores alocados em ARAMAR.

40.3 – Os trabalhadores eleitos serão liberados de suas atividades profissionais, sem prejuízos salariais, para participarem das reuniões de negociação previamente agendadas.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EXCLUSÃO DA EMPRESA DE DISSÍDIOS COLETIVOS E CONVENÇÕES**

A Empresa fica desobrigada do cumprimento de quaisquer Acordos, Convenções e Dissídios Coletivos envolvendo outras entidades sindicais que não são signatárias deste Acordo e nos seus termos, firmados ou ajuizados durante a vigência deste Acordo, em todo o território nacional.

#### **Disposições Gerais Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A Empresa concorda que as divergências em relação às cláusulas do presente Acordo sejam dirimidas internamente através de provocação das partes e que o Sindicato possa atuar na condição de substituto processual dos empregados, independente de outorga ou procuração.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia, renúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo ficará subordinado a acordo entre as partes e à legislação vigente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – COMUM ACORDO**

As partes se comprometem, em não havendo sucesso nas negociações, instaurarem conjuntamente processo de dissídio coletivo.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACOMPANHAMENTO NA SRTE**

As partes se comprometem a efetuar diretamente por sua própria conta o acompanhamento do registro do presente acordo na S.R.T.E. A Empresa dará ciência do registro aos seus empregados.

## **PROPOSTAS DE ARAMAR**

### **GARANTIA DOS DIREITOS ADQUIRIDOS.**

### **ADICIONAL DE PENOSIDADE**

**Jornada de trabalho em que há alternância constante de turnos de trabalho, conforme escala estabelecida para equipe de trabalho, em conformidade com a legislação vigente na iminência de atividade penosa em razão do regime de trabalho.**

**O adicional de penosidade corresponde ao valor de 20% (vinte por cento) calculado sobre o salário-base, pago ao beneficiário submetido a regime ininterrupto de turno em escala de revezamento, proporcionalmente ao número de dias trabalhados no referido regime.**

**Art. 7º—São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:**

XXIII adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; “Trabalho em turnos de revezamento – art. 7º, inciso XIV, da Carta Magna - O que caracteriza o regime de turnos contínuos de revezamento previsto no art. 7º, item XIV, é a alteração do horário de trabalho a cada semana. Essa variação periódica, por impedir a adaptação do organismo a horários fixos, tanto de trabalho quanto de repouso, afeta profundamente a saúde do trabalhador, impossibilitando a formação do denominado “relógio biológico” e, consequentemente, tornando o trabalho excepcionalmente penoso e desgastante”.

## TOTAL DE HORAS MENSAIS

Total de horas mensais 160 horas, para pagamento e desconto de ocorrências de frequência, 36 (trinta e seis) horas. O turnista pratica 3 (três) ciclos de trabalho no mês, (6 por 4=10dias) por este motivo a conta tem de ser diferente, do administrativo.

Os totais de Horas Mensais são calculados a partir da carga efetiva mensal de trabalho própria de cada regime de trabalho acrescido do repouso semanal remunerado, equivalente a 1/6 desta carga efetiva mensal de trabalho.

AMAZUL 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.

## ADICIONAL NOTURNO

A AMAZUL pagará adicional noturno, no mês subsequente ao da realização, com acréscimo de 40% (quarenta por cento) do valor da hora normal, com base nas parcelas que compõem a remuneração do empregado na data da realização do trabalho noturno, considerando os valores da tabela salarial vigente no mês do pagamento.

A CLT estabelece que nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, bem como nos casos de prorrogação do trabalho noturno, também se aplica o disposto no art. 73 da CLT, sendo devido, portanto, o acréscimo na remuneração.

Assim, ainda que o empregado tenha o início de sua jornada de trabalho no horário noturno, ou caso sua jornada seja estendida após as 05h00min, terá direito ao adicional noturno, inclusive, entre, às 05h00min até o horário efetivamente trabalhado.

Este entendimento está consubstanciado, inclusive, na Súmula 60 do TST, a qual dispõe que o adicional noturno será também devido quando houver a prorrogação da jornada noturna, ou seja, além das horas extraordinárias, o empregado terá direito ao adicional noturno ainda que o horário de trabalho ultrapasse às 05h00min da manhã.

“Enfatizamos que, exatamente por essa razão, se justifica que as horas subsequentes às 05 h sejam computadas como noturnas em face do já acentuado desgaste físico e mental no início da manhã, após uma estafante jornada que teve início às 23h45min do dia anterior.”

Sobre o não pagamento da nona hora, que mesmo sendo lei a empresa não tem pagado a hora reduzida noturna, onde a conta deveria ser feita da seguinte forma a cada 52h30min minutos é contado como uma hora cheia. Previsto no artigo 73 da CLT, o empregado que laborar no período noturno, é somado 07h30min minutos na hora trabalhada.

## HORA EXTRA TURNO FERIADO

**Amazul pagará, a título de horas extras ordinárias, as horas trabalhadas nos dias 24 e 31 de dezembro, segunda-feira de carnaval, terça-feira de carnaval e até ao meio dia da quarta-feira de cinzas aos empregados engajados no regime de turno.**

Amazul irá informar em ACT quais os dias de feriados e pontes.

## ITINERÁRIO DO ÔNIBUS

**Adequação do transporte: Ônibus do turno seja estendido até Votorantim.**

Levando em conta que ônibus da linha de Iperó vai até Boituva, porque, o ônibus linha Sorocaba não vai até Votorantim? Sabendo da necessidade e número de pessoas suficiente. Visto que a grande maioria dos colaboradores não faz o uso do transporte, pois o mesmo não atende a sua finalidade.

Possibilidade do transporte de turno ser realizado integralmente por uma empresa terceirizada.

Nos horários em que o transporte não vai até a residência, que este passe nas proximidades das mesmas, semelhante ao serviço disponibilizado aos funcionários que executando a horário administrativo.

## PAMSE

É fixada a participação de custeio do PAMSE em 80% das despesas assistenciais para os beneficiários titulares, assim entendidas, as relativas exclusivamente ao pagamento do valor de consultas e outros serviços prestados em rede não credenciada ou livre escolha ao titular. No regime de livre escolha o reembolso praticado em até R\$100,00 por consulta (limite de 5 reemboso/ano), este valor fica muito distante da realidade das consultas cobradas por médicos não contemplados no plano.

**Extensão do horário de atendimento do PAMSE, o mesmo do administrativo. 08:00 às 17:00. Inclusão de pai e mãe no plano, incluso como dependentes.**

**Inclusão de um plano odontológico.**

**Manutenção dos direitos já conquistados.**

## AUTO TROCA

A Amazul em seus procedimentos internos de gestão buscará contemplar o empregado que necessite liberação para realização de provas escolares dentro da sua jornada de trabalho. O empregado tem o direito de realizar a auto troca, respeitando um limite de 4 trocas no mês e os demais podem fazer duas, auto troca no mês, desde que não haja prejuízo ao turno.