

PROPOSTA DE PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA A CAMPANHA SALARIAL 2015

DATABASE 01.01.2015

O SINTPq apresenta aos trabalhadores da Amazul a PROPOSTA de pauta de reivindicações para a Campanha Salarial 2015, referente à data-base de 1º de janeiro de 2015.

Essa proposta contempla demandas recebidas via e-mail dos trabalhadores e adicionadas à pauta de reivindicações 2014, que já foi negociada e encaminhada para dissídio coletivo por decisão dos funcionários.

Acompanhando cada reivindicação, apresentamos também à respectiva cláusula do ACT 2013 (vigente). Assim, os trabalhadores poderão acompanhar o que já está garantido e o que queremos avançar nas relações de trabalho.

Em vermelho o que consta no Acordo Coletivo de Trabalho (ACT2013) que continua valendo até um novo ACT ser assinado ou, o dissídio coletivo 2014 ser julgado.

Em preto a proposta de Pauta de Reivindicações (PR2015) que deverá ser aprovada na assembleia dos empregados da Amazul que será realizada no dia 29.10.2014.

ACT 2013	CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE <i>As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.</i>
PR 2015	CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E MUDANÇA DA DATA-BASE As reivindicações apresentadas nesta Pauta comporão o Acordo Coletivo de Trabalho que compreenderá o período de 01º de janeiro de 2015 a 31 de outubro de 2015 e a próxima data-base da categoria em 01º de novembro de 2015 , sendo ainda que, nos anos seguintes, a data base será 01º de novembro .
ACT 2013	CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA <i>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 pesquisas e desenvolvimento em ciência e tecnologia. As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2013 e a data-base da categoria em 01 de janeiro, exceção feita às cláusulas cuja redação tragam vigência própria, com abrangência territorial em SP-São Paulo.</i> CLÁUSULA TERCEIRA - DO ACORDO

	<p><i>3.1 -O presente Acordo abrange todos os empregados da Empresa Gerencial de Projetos Navais - EMGEPRON, lotados em São Paulo Capital e com contrato de trabalho vigente em 1º de janeiro de 2013, bem como os que forem admitidos após esta data."</i></p> <p><i>3.2 - Excetuam-se da regra geral estabelecida nesta cláusula os empregados afastados, cuja abrangência dar-se-á a partir da data do seu retorno ao trabalho, desde que na vigência do presente acordo.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA SEGUNDA - DO ACORDO</p> <p>O Acordo Coletivo de Trabalho abrange todos os empregados da Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. – AMAZUL, lotados na cidade de São Paulo/SP e com contrato de trabalho vigente em 1º de janeiro de 2015, bem como os que forem admitidos após esta data. Excetuam-se da regra geral estabelecida nesta cláusula os empregados afastados, cuja abrangência dar-se-á a partir da data do seu retorno ao trabalho, desde que na vigência do presente acordo.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL</p> <p><i>4.1 - A Empresa concedeu aos seus empregados a partir de 1º de Janeiro de 2013, reposição salarial de 5,83% (cinco e oitenta e três por cento) que incidiu sobre os salários vigentes em 31/12/2012 a título de Antecipação Salarial.</i></p> <p><i>4.2 - As diferenças salariais referentes a retroatividade da cláusula à data-base serão pagas pela Empresa a partir da data de registro do presente Acordo e será efetuado em Folha de Pagamento Complementar.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL</p> <p>A Empresa concederá aos seus empregados a partir de 1º de Janeiro de 2015, reposição salarial equivalente ao IPCA acumulado no período de 01/01/14 a 31/12/2014 a título de reajuste Salarial.</p> <p>Parágrafo Primeiro - O mesmo índice aplicado para recompor os salários, será utilizado para recompor os valores dos benefícios praticados.</p> <p>Parágrafo Segundo – Após a recuperação salarial descrita no item anterior, a empresa concederá 10% (dez por cento) de Aumento Real.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO</p> <p><i>22.1 - A Empresa comunicará a cada empregado o resultado sobre sua avaliação de desempenho semestral, através do “Formulário de Avaliação de Desempenho – FAD”, onde o empregado deverá apor a sua assinatura atestando o seu conhecimento, na busca da melhoria da performance do profissional nos atributos avaliados.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUARTA – PLANO DE CARGOS, REMUNERAÇÃO E CARREIRA</p> <p>A avaliação de desempenho dos empregados do PCRC será comunicado a cada empregado semestralmente, através do “Formulário de Avaliação de Desempenho – FAD”, onde o empregado deverá após a sua assinatura atestando o seu conhecimento, na busca da melhoria do desempenho profissional nos atributos avaliados.</p>

ACT 2013	CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS <i>5.1 - O pagamento dos salários dos empregados será efetuado, normalmente, no primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido.</i>
PR 2015	CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS O pagamento dos salários dos empregados será efetuado, no segundo dia útil do mês subsequente ao vencido.

ACT 2013	CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO <i>6.1 - Em condições normais, a Empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário (gratificação de natal) juntamente com o pagamento do mês de junho ou por ocasião das férias, prevalecendo o que ocorrer primeiro; os restantes 50% serão pagos pela Empresa juntamente com o pagamento de novembro.</i>
PR 2015	CLÁUSULA SEXTA - 13º SALÁRIO Em condições normais, a Empresa adiantará 50% (cinquenta por cento) do 13º salário (gratificação de natal) juntamente com o pagamento do mês de junho ou por ocasião das férias, prevalecendo o que ocorrer primeiro; os restantes 50% serão pagos pela Empresa juntamente com o pagamento de novembro.

ACT 2013	CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DO SUBSTITUTO <i>7.1 - Ao empregado que exercer a função de outro cuja função seja gratificada, afastado por um período igual ou superior a 10 (dez) dias, será garantido o pagamento da gratificação de função daquele empregado, prevista no PCS, enquanto durar a substituição.</i>
PR 2015	CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR SUBSTITUIÇÃO Ao empregado que exercer a função de seus superiores, pares ou subordinados cuja função seja gratificada, terá garantido o pagamento da mesma gratificação de função daquele empregado afastado, prevista no PCS, enquanto durar a substituição.

ACT 2013	CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS <i>8.1 - As horas extras serão remuneradas, com adicionais aplicáveis sobre o salário-hora normal, em 50% (cinquenta por cento) para as horas trabalhadas em dias úteis e sábados e 100% (cem por cento) para domingos e feriados.</i> <i>8.2 - A base de cálculo para as horas extras utilizará o divisor de 200 horas mensais, excluídos os empregados que laboram em regime de turno de revezamento e em tempo parcial.</i> <i>8.3 - O cálculo da hora extra com base mensal passará a vigorar a partir do mês da assinatura do presente acordo e não trará nenhuma espécie de efeitos retroativos.</i>
PR	CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS As horas extras serão remuneradas, com adicionais aplicáveis sobre o salário-hora normal, em 50%

2015	<p>(cinquenta por cento) para as horas trabalhadas em dias úteis e sábados e 100% (cem por cento) para domingos e feriados.</p> <p>Parágrafo Primeiro - O cálculo da hora extra com base mensal passará a vigorar a partir do mês da assinatura do presente acordo e não trará nenhuma espécie de efeitos retroativos.</p> <p>Parágrafo Segundo - Na hipótese da mudança do turno de 8 horas, os empregados turnistas que atualmente realizam horas extras não sofrerão prejuízos.</p> <p>Parágrafo Terceiro - A base de cálculo para as horas extras utilizará o divisor de 200 (duzentas) horas mensais, excluídos os Empregados que laboram em regime de turno de revezamento e em tempo parcial.</p> <p>Parágrafo Quarto - Para os empregados turnistas será mantido o divisor de 180 (cento e oitenta) horas mensais, utilizado atualmente.</p>
-------------	--

	CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS
ACT 2013	<i>9.1 - A Empresa encaminhará propostas de “Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados” dos exercícios ano-base 2012, de acordo com a legislação e normas em vigor.</i>
PR 2015	CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS A Empresa encaminhará para o Sindicato proposta de “Acordo de Participação nos Lucros ou Resultados” do exercício ano-base 2014 , de acordo com a legislação e normas em vigor até maio de 2015 .

ACT 2013	<p>CLÁUSULA DÉCIMA - ALIMENTAÇÃO</p> <p><i>10.1 - A Empresa manterá o atual sistema de fornecimento de alimentação aos seus empregados, preparada no próprio local de trabalho.</i></p> <p><i>10.2 - Por ocasião das férias regulamentares, a Empresa concederá aos seus empregados, nos dias em gozo, um Auxílio Alimentação no valor diário de R\$ 22,00 (vinte e dois reais).</i></p> <p><i>10.3 - A Empresa também concederá um Auxílio Alimentação, de mesmo valor previsto na subcláusula 10.2, até o limite de 15 dias, aos empregados que se afastarem por acidente de trabalho ou auxílio-doença.</i></p> <p><i>10.4 - Os empregados que laboram em regime de turno (turnistas) receberão um Auxílio Refeição no valor diário de R\$ 22,00 (vinte e dois reais).</i></p> <p><i>10.5 - O valor que trata a subcláusula 10.2 será devido aos turnistas apenas nos dias efetivamente trabalhados no mês, não considerando faltas não justificadas, folgas ou licenças.</i></p> <p><i>10.6 - Por não serem cumulativos, exceto por ocasião das férias regulamentares, a partir da data da assinatura do Acordo, o empregado turnista deverá optar por qual dos benefícios previstos nas subcláusulas 10.1 ou 10.2 que deseja usufruir.</i></p> <p><i>10.7- O Auxílio Alimentação 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.</i></p> <p><i>10.8 - A concessão do crédito será realizada na modalidade que melhor convier à Empresa.</i></p>
-----------------	---

<p>PR 2015</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA– ALIMENTAÇÃO</p> <p>A Empresa concederá a todos os empregados mensalmente 22 (vinte e dois) tíquetes-refeição no valor de R\$31,50 cada, nos 12 (doze) meses do ano.</p> <p>Parágrafo Primeiro- A Empresa manterá o benefício, como estipulado no parágrafo anterior, até o limite de 15 dias, aos empregados que se afastarem por acidente de trabalho ou auxílio-doença.</p> <p>Parágrafo Segundo - Os funcionários poderão optar pela utilização do restaurante do Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo (CTMSP), utilizando como forma de pagamento o tíquete-refeição.</p> <p>Parágrafo Terceiro-O benefício concedido como estabelecido nesta cláusula, não tem natureza salarial, sendo que caberá a Empresa se cadastrar no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.</p>
----------------------------------	--

<p>ACT 2013</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CESTA ALIMENTAÇÃO</p> <p><i>11.1 - A Empresa fornecerá “Cesta Alimentação” aos seus empregados, na forma e condições a seguir:</i></p> <p><i>a) a “Cesta Alimentação” será mensal, na forma de crédito a ser utilizado exclusivamente para aquisição de alimentos;</i></p> <p><i>b) o valor do crédito mensal a partir de 01 de janeiro de 2013 será de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) a ser concedido a todos os empregados, exceto os afastados por qualquer motivo;</i></p> <p><i>c) a concessão do crédito será realizada na modalidade que melhor convier à Empresa; e</i></p> <p><i>d) fica condicionada a concessão do benefício ao empregado que não faltar ao trabalho ou com falta devidamente justificada.</i></p> <p><i>11.2 - Para o cálculo das diferenças retroativas a data base, serão deduzidos os valores pagos mensalmente a mesmo título dos empregados que já usufruíam do benefício na Empresa.</i></p> <p><i>11.3 - 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 salarial.</i></p>
<p>PR 2015</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- CESTA ALIMENTAÇÃO</p> <p>A Empresa fornecerá mensalmente a todos os seus empregados, uma “Cesta Alimentação” na forma de crédito mensal em cartão eletrônico a ser utilizado exclusivamente para aquisição de alimentos no valor de R\$ 625,00 sem custo para o empregado.</p> <p>Parágrafo Primeiro - A cesta alimentação concedida nesta cláusula não tem natureza salarial, cabendo a Empresa estar cadastrada no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT.</p>

<p>ACT 2013</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SOCIAL</p> <p><i>12.1 - A Empresa continuará mantendo os benefícios previstos no seu Plano de Assistência Médico- Social.</i></p> <p><i>12.2 - O empregado continuará participando no custo pela utilização do Plano Médico, no percentual de 20% sobre o valor da Tabela de Consultas Médicas adotada pela Empresa. Nos exames realizados a participação será de 20% do valor do exame, limitado ao valor de R\$ 50,00 POR PROCEDIMENTO. Nas internações médicas e cirurgias, não haverá cobrança para o participante.</i></p>
-----------------------------------	---

	<p><i>12.3 - A Empresa continuará a contribuir com o valor de 50% do custo de cada participante.</i></p> <p><i>12.4 - Fica garantida a permanência/inclusão de dependentes no Plano até 24 (vinte e quatro) anos de idade completos.</i></p> <p><i>12.5 - Nos casos de inclusões de que trata a subcláusula 12.4, será aplicada a norma interna vigente, inclusive em relação aos períodos de carência.</i></p> <p><i>12.6 - 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.</i></p> <p><i>12.7 - Fica garantida a utilização do Plano "Post Mortem" 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). Para dependentes filhos, a utilização nas mesmas condições (pagamento integral) poderá ser prorrogada até o mês em que o menor completar 7 anos, quando cessará o benefício.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-SOCIAL</p> <p>A Empresa continuará mantendo os benefícios praticados no seu Plano de Assistência Médico- Social – PAMSE e dará ampla divulgação do seu funcionamento. O valor do custeio do empregado descontado nos salários dos empregados deverá ser revisto aos valores praticados antes da implantação do PCRC.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Para a continuidade do benefício e sua melhoria, a empresa concordará com a constituição de uma COMISSÃO de empregados eleitos em assembleia do SINTPq que terá as atribuições de acompanhar administrativa e financeiramente o funcionamento do PAMSE.</p> <p>Parágrafo Segundo – A COMISSÃO eleita será implantada até março de 2015 e apresentará sugestões de melhorias no plano a partir abril de 2015. As sugestões apresentadas deverão ser implementadas a partir de julho de 2015.</p> <p>Parágrafo Terceiro - As melhorias discutidas pela COMISSÃO para o PAMSE, dentre outros, devem atender as seguintes demandas apresentadas pelos empregados: maior cobertura; profissionalização e transparência na gestão do plano; ampla divulgação dos deveres e direitos dos usuários, dentre outros.</p> <p>Parágrafo Quarto - O empregado continuará participando no custo pela utilização do Plano Médico, no percentual de 20% sobre o valor da Tabela de Consultas Médicas adotada pela Empresa. Nos exames realizados a participação será de 20% do valor do exame, limitado ao valor de R\$ 50,00 POR PROCEDIMENTO. Nas internações médicas, Pronto-atendimentos e cirurgias não haverá cobrança para o participante.</p>
ACT 2013	<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO POR AFASTAMENTO</p> <p><i>13.1 - A Empresa complementarará, a partir de janeiro de 2013, durante a vigência do presente acordo, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho ao 90º (nonagésimo) 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.</i></p> <p><i>13.2 - Não sendo conhecido o valor do benefício previsto na subcláusula 13.1, 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.</i></p>

	<p><i>13.3 - No caso de empregados aposentados, a Empresa efetuará o pagamento do salário líquido, aplicando as demais regras contidas nesta cláusula em relação ao período e cálculo do valor.</i></p> <p><i>13.4 - Esta complementação deverá ser paga na mesma data dos pagamentos dos demais empregados.</i></p> <p><i>13.5 - Entende-se como salário líquido, a composição do salário-base acrescido de adicionais e gratificação, efetuando-se as deduções cabíveis.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE SALÁRIO POR AFASTAMENTO</p> <p>A Empresa complementar, do 16º (décimo sexto) dia da data do afastamento do trabalho ao 90º (nonagésimo) dia de afastamento, o(s) salário(s) líquido(s) calculado(s) pela média correspondente aos 3 (três) últimos meses de trabalho anteriores ao afastamento, dos empregados afastados por doença e acidente de trabalho.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Não sendo conhecido o valor do benefício previsto no parágrafo anterior, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior. No caso de eventual atraso do pagamento do benefício da Previdência Social, a Empresa deverá adiantá-lo e sua compensação será feita após o recebimento.</p> <p>Parágrafo Segundo - No caso de empregados aposentados, a Empresa efetuará o pagamento do salário líquido, aplicando as demais regras contidas nesta cláusula em relação ao período e cálculo do valor.</p> <p>Parágrafo Terceiro - Esta complementação deverá ser paga na mesma data dos pagamentos dos demais empregados.</p> <p>Parágrafo Quarto - Entende-se como salário líquido, a composição do salário-base acrescido de adicionais e gratificação, efetuando-se as deduções cabíveis.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL</p> <p><i>14.1 - 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.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo Primeiro – Fica estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias contados da entrega da respectiva certidão de óbito para o pagamento.</p> <p>Parágrafo Segundo – Para efeito de cálculo da indenização estabelecida nesta cláusula entende-se como remuneração mensal do empregado a soma das parcelas correspondentes ao salário base, gratificações e os adicionais de periculosidade.</p> <p>Parágrafo Terceiro – A empresa se compromete a viabilizar um Plano de Assistência Funerária para os seus empregados que poderá, a critério da empresa, ter a participação financeira do empregado de até</p>

	50%.
--	------

<p>ACT 2013</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE</p> <p>15.1 - A Empresa concederá um auxílio creche à empregada para pagamento de despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho(a), no valor de R\$ 350,00 (Trezentos e cinquenta reais) no ano de 2013, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 06 (seis) <u>anos e 11 meses completos</u>, ou para filhos com necessidades especiais sem limite de idade.</p> <p>15.2 - O referido benefício terá início no mês de nascimento do filho, mediante apresentação da certidão de nascimento, <u>e cessará no mês do aniversário de 07 (sete) anos da criança.</u></p> <p>15.3 - 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.</p> <p>15.4 - O disposto nesta cláusula beneficiará às empregadas que estejam em serviço na Empresa, excetuando-se os casos de licença e/ou afastamentos por auxílio doença ou acidente de trabalho.</p> <p>15.5 - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.</p> <p>15.6 - O benefício, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito o salário da empregada.</p> <p>15.7 - 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.</p> <p>15.8 - Para o cálculo das diferenças retroativas a data base, serão deduzidos os valores pagos mensalmente a mesmo título dos empregados que já usufruíam do benefício na Empresa.</p>
<p>PR 2015</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE</p> <p>A Empresa concederá um auxílio creche à todos os seus empregados para pagamento de despesas havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho (a), no valor de R\$ 678,00, por filho (a) com idade de 0 (zero) até completar 10 anos, ou para filhos com necessidades especiais sem limite de idade.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Na hipótese de adoção legal, o reembolso será devido em relação ao adotado, a partir da data da respectiva comprovação legal.</p> <p>Parágrafo Segundo - O benefício, objeto desta cláusula, não integrará para nenhum efeito o salário do empregado/a.</p> <p>Parágrafo Terceiro - 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.</p>

<p>ACT 2013</p>	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO</p> <p>16.1 - 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.</p> <p>16.2 - Os benefícios de que trata esta Cláusula não integram a remuneração do empregado para</p>
-----------------------------------	--

	<i>qualquer efeito.</i>
PR 2015	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO</p> <p>A Empresa proporcionará o benefício do Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados, em caráter de adesão, com CUSTEIO de 100% da Empresa, sendo que, o indenização individual será de 50 vezes o menor salário praticado pela empresa.</p> <p>Parágrafo Único – Antes do fechamento da licitação para a contratação deste benefício, os funcionários deverão manifestar concordância com o produto que será contratado.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS</p> <p><i>17.1 - 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\$ 1.000,00 (hum mil reais).</i></p> <p><i>17.2 - Os casos especiais que extrapolarem o valor previsto nesta cláusula poderão ser concedidos após análise e à critério da Diretoria da Empresa.</i></p> <p><i>17.3 - Poderão ser reembolsados despesas com atendimentos/serviços especializados, devidamente comprovados por meio de Nota Fiscal Eletrônica, Recibo de Pagamento de Profissional Autônomo.</i></p> <p><i>17.4 - O benefício que trata a presente cláusula não poderá ser duplicado em caso de pai e mãe trabalharem na Empresa.</i></p> <p><i>17.5 - 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.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS</p> <p>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\$ 1.500,00(hum mil e quinhentos reais), sendo que o pagamento deste benefício não tem natureza salarial.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Os casos especiais que venham a ultrapassar o valor previsto nesta cláusula poderão ser concedidos após análise do Serviço Social e a critério da Diretoria da Empresa.</p> <p>Parágrafo Segundo - Poderão ser reembolsadas despesas com atendimentos/serviços especializados, devidamente comprovados por meio de Nota Fiscal Eletrônica, Recibo de Pagamento de Profissional Autônomo.</p> <p>Parágrafo Terceiro - O benefício que trata a presente cláusula não poderá ser duplicado em caso de pai e mãe trabalharem na Empresa.</p>

	Parágrafo Quarto - 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.
--	--

ACT 2013	<p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DE DIÁRIAS DE VIAGENS</p> <p><i>18.1 - Os empregados que necessitarem deslocar-se a serviço farão jus ao pagamento de diárias, de acordo com as normas internas da Empresa.</i></p> <p><i>18.2 - Os valores praticados pela Empresa são:</i></p> <table border="1"> <tr> <td><i>Assessores, Chefes de Departamento e Coordenadores</i></td><td><i>R\$ 310,00</i></td></tr> <tr> <td><i>Demais empregados de nível superior</i></td><td><i>R\$ 260,00</i></td></tr> <tr> <td><i>Empregados de nível médio e fundamental</i></td><td><i>R\$ 220,00</i></td></tr> <tr> <td><i>Adicional de Transporte</i></td><td><i>R\$ 110,00</i></td></tr> </table>	<i>Assessores, Chefes de Departamento e Coordenadores</i>	<i>R\$ 310,00</i>	<i>Demais empregados de nível superior</i>	<i>R\$ 260,00</i>	<i>Empregados de nível médio e fundamental</i>	<i>R\$ 220,00</i>	<i>Adicional de Transporte</i>	<i>R\$ 110,00</i>
<i>Assessores, Chefes de Departamento e Coordenadores</i>	<i>R\$ 310,00</i>								
<i>Demais empregados de nível superior</i>	<i>R\$ 260,00</i>								
<i>Empregados de nível médio e fundamental</i>	<i>R\$ 220,00</i>								
<i>Adicional de Transporte</i>	<i>R\$ 110,00</i>								

PR 2015	<p>CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PAGAMENTO DE DIÁRIAS DE VIAGENS</p> <p>Os empregados que necessitarem se deslocar a serviço farão jus ao pagamento de diárias, de acordo com as normas internas da Empresa. Os valores mínimos praticados pela Empresa deverão ser:</p> <table border="1"> <tr> <th>Cargos</th><th>Valor a ser Praticado</th></tr> <tr> <td>Diretores, Superintendentes, Assessores, Chefes de Departamento e Coordenadores</td><td>500,00</td></tr> <tr> <td>Demais empregados de nível superior</td><td>400,00</td></tr> <tr> <td>Empregados de nível médio e fundamental</td><td>400,00</td></tr> <tr> <td>Adicional de Transporte</td><td>400,00</td></tr> </table> <p>Parágrafo Primeiro – Nas viagens a trabalho toda a equipe deverá usar o mesmo tipo de transporte nos deslocamentos, especialmente quando viagens aéreas.</p> <p>Parágrafo Segundo – As despesas de transporte/deslocamento deverão ser reembolsadas com a apresentação de comprovante.</p> <p>Parágrafo Terceiro – em caso de trabalho ou curso fora da grande São Paulo, com deslocamentos (ida e volta) realizados no horário de trabalho normal, será efetuado o pagamento das despesas de deslocamento e refeição.</p> <p>CLAUSULA DÉCIMA NONA - PREVIDÊNCIA PRIVADA</p> <p>A empresa apresentará e implementará um plano de previdência privada para todos os trabalhadores.</p>	Cargos	Valor a ser Praticado	Diretores, Superintendentes, Assessores, Chefes de Departamento e Coordenadores	500,00	Demais empregados de nível superior	400,00	Empregados de nível médio e fundamental	400,00	Adicional de Transporte	400,00
Cargos	Valor a ser Praticado										
Diretores, Superintendentes, Assessores, Chefes de Departamento e Coordenadores	500,00										
Demais empregados de nível superior	400,00										
Empregados de nível médio e fundamental	400,00										
Adicional de Transporte	400,00										

ACT 2013	<p>CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL</p> <p><i>19.1 - 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.</i></p>
---------------------	--

PR 2015	CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.
--------------------------	--

ACT 2013	CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA <i>20.1 - A Empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, emitirá cartas de referências, a seu critério.</i>
PR	

ACT 2013	CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO <i>21.1 - A Empresa oferecerá um programa de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, bem como destinará recursos para custeá-lo, identificado com a necessidade de serviço.</i>
PR 2015	CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO A Empresa oferecerá um programa de treinamento e aperfeiçoamento profissional dos seus empregados, bem como destinará recursos para custeá-lo, identificado com a necessidade de serviço. Parágrafo Primeiro – A empresa reembolsará os empregados em 50% do valor do curso de graduação, pós-graduação, MBA e outros cursos pertinentes aos trabalhos desenvolvidos dentro da empresa. Parágrafo Segundo – A Empresa liberará os seus empregados até o limite de 4 horas semanais permitindo ao mesmo assistir aulas dos cursos citados no item anterior.

ACT 2013	
PR 2015	CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INCENTIVO A ATUALIZAÇÃO TECNOLÓGICA O empregado que comprovadamente apresentar certificados de graduação, especialização, mestrado e/ou doutorado, e que estejam relacionados às atividades da empresa, fará jus a um adicional calculado sobre o seu salário-base estabelecido conforme tabela a seguir: a) Graduação: adicional de 10% (dez por cento) aplicável aos níveis auxiliar e médio, comprovado através de diploma de entidade reconhecida por órgão oficial; b) Especialização: adicional de 15% (quinze por cento) aplicável aos níveis auxiliar, médio e superior que tenham frequentado cursos na área de atuação e que comprovem carga horária mínima de 180hs; c) Mestrado: adicional de 25% (vinte e cinco por cento) aplicável ao nível superior comprovado através de diploma de entidade reconhecida por órgão oficial; d) Doutorado: adicional de 40% (quarenta por cento) aplicável ao nível superior comprovado através de diploma de entidade reconhecida por órgão oficial.

ACT	CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
2013	<i>22.1 - A Empresa comunicará a cada empregado o resultado sobre sua avaliação de desempenho semestral, através do “Formulário de Avaliação de Desempenho – FAD”, onde o empregado deverá apor a sua assinatura atestando o seu conhecimento, na busca da melhoria da performance do profissional nos atributos avaliados.</i>
PR	
2015	

ACT	CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS
2013	<i>23.1 - 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.</i>
PR	CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS
2015	<p>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.</p> <p>Parágrafo Primeiro -A AMAZUL, no caso de transferência de Empregado por necessidade do serviço para outras localidades, garantirá ao mesmo um período trabalhado de 90 (noventa) dias para adaptação, após o qual deverá ser providenciado com ônus para a AMAZUL, o transporte de sua mudança; no caso de não adaptação neste período, será assegurado o retorno do Empregado a sua função de origem.</p> <p>Parágrafo Segundo - O Serviço Social poderá, por meio de parecer técnico encaminhar um pedido de transferência interna quando solicitado pelo empregado.</p>

ACT	CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA
2013	<p><i>24.1 - 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 30 (trinta) dias.</i></p> <p><i>24.2 - Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT.</i></p> <p><i>24.3 - A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da assinatura do presente Acordo.</i></p>
PR	CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA
2015	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 30 (trinta) dias. Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses

	previstas no artigo 482 da CLT.A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da assinatura do presente Acordo.
--	--

ACT 2013	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE</p> <p>25.1 - À empregada gestante, com contrato de trabalho vigorando por prazo indeterminado, é assegurada a estabilidade provisória, desde o início da gestação até 6 (seis) meses após o parto.</p> <p>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 a EMGEPRON o seu estado gravídico.</p> <p>25.3 - Excetuam-se desta regra as empregadas que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT.</p> <p>25.4 - A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da data da assinatura do presente acordo.</p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE</p> <p>À empregada gestante, com contrato de trabalho vigorando por prazo indeterminado, é assegurada a estabilidade, desde o início da gestação e até 6 (seis) meses após o retorno ao trabalho.</p> <p>Parágrafo Único - 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 a AMAZUL o seu estado gravídico.Excetuam-se desta regra as empregadas que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT.A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da data da assinatura do presente acordo.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI</p> <p>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.</p> <p>26.2 - Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT.</p> <p>26.3 - A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da data da assinatura do presente Acordo.</p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI</p> <p>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.Excetuam-se desta regra os empregados que venham a praticar atos enquadrados nas hipóteses previstas no artigo 482 da CLT.A estabilidade prevista nesta cláusula será observada na Empresa a partir da data da assinatura do presente Acordo.</p>

ACT	CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECURSOS PARA CONVÊNIOS
2013	<i>27.1 - 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.</i>
PR	CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RECURSOS PARA CONVÊNIOS
2015	A Empresa deverá melhorar os convênios com Instituições que visem ao bem estar social dos seus empregados, ampliando, aceitando sugestões e divulgando os convênios existentes, observadas as limitações impostas pela legislação vigente.

ACT	CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS
2013	<i>28.1 - 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.</i>
PR	CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS
2015	A Empresa permitirá o acesso do empregado ao conjunto de informações de sua Ficha de Registro, assentamentos funcionais, prontuários médicos, exames médicos periódicos inclusive seus laudos, desde que formalmente solicitado pelo empregado.

ACT	CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TROCAS DE TURNO
2013	<i>29.1 - Aos empregados que laboram em regime de turno ininterrupto de revezamento, será autorizada a troca de turno limitada a 04 (quatro) por mês, desde que solicitada com a antecedência mínima de 24 horas e mediante expressa autorização da chefia imediata e dos envolvidos com a troca.</i>
PR	CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA - TROCA DE TURNO
2015	<p>Aos empregados que laboram em regime de turno ininterrupto de revezamento, será autorizada a troca de turno limitada a 06 (seis) por mês, desde que solicitada com a antecedência mínima de 24 horas e mediante expressa autorização da chefia imediata e dos envolvidos com a troca.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Os empregados turnistas não sofrerão redução dos seus vencimentos, caso empresa opte por alterar a jornada dos mesmos. Inclui-se nesta cláusula, não haver prejuízos decorrentes da supressão de horas extras pela alteração/redução do turno.</p> <p>Parágrafo Segundo - Aos Empregados matriculados em cursos de ensino formal, oficial ou reconhecido, fica assegurado o direito de até 09 (nove) trocas de turno por mês, desde que solicitadas com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.</p> <p>Parágrafo Terceiro - As trocas de turno, tal como disposto nesta cláusula, não implicam em modificações dos roteiros normais de transporte, tampouco em pagamento de qualquer tipo de indenização aos envolvidos.</p>

ACT	CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS
2013	<i>30.1 - Os atrasos e as saídas antecipadas também poderão ser compensadas com as horas em que o</i>

	<p><i>empregado tiver de permanecer na Empresa além do horário normal, por necessidade de serviço e devidamente autorizado pela respectiva chefia.</i></p> <p><i>30.2 - Os atrasos de no máximo 10 (dez) minutos, poderão ser compensados automaticamente, desde que, o empregado o faça no mesmo dia da ocorrência, limitadas a 03 (três) ocorrências mensais.</i></p> <p><i>30.3 - A Empresa continuará utilizando o atual sistema de controle de frequência, atendendo ao disposto na Portaria 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS/COMPENSAÇÃO DE HORAS</p> <p>O presente acordo visa a implantação e regulamentação da compensação do horário extraordinário de trabalho através do sistema de Banco de Horas, conforme a Lei nº9.601/98, combinado com o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT, aos trabalhadores que mantenham contrato de trabalho com a AMAZUL.</p> <p>Parágrafo Primeiro: As horas incluídas no Banco de Horas terão como limite o total de 32h00/mês (trinta e duas horas por mês), positivas ou negativas e deverão ser compensadas ou pagas sempre que atingirem o prazo de 120 (cento e vinte) dias, dando-se, em seguida, o início a um novo período; sendo expressamente proibida a transferência e/ou o acúmulo do saldo existente, seja positivo ou negativo, para o período seguinte;</p> <p>Parágrafo Segundo: Nos 30 (trinta) primeiros dias do período o parâmetro de compensação de horas será entendido como: 1 (uma) hora trabalhada, por 1 (uma) hora compensada;</p> <p>Parágrafo Terceiro: Não havendo o acerto das horas previstas dentro do prazo do parágrafo 2º, o parâmetro de compensação do período restante será entendido como 1 (uma) hora trabalhada, por 1,5 (uma e meia) hora compensada;</p> <p>Parágrafo Quarto: Serão consideradas como horas extras as horas que ultrapassarem a oitava hora/dia nas jornadas normais e a sexta hora/dia nas jornadas de seis horas;</p> <p>Parágrafo Quinto: As horas extraordinárias realizadas em descanso semanal remunerado (Domingos e Feriados Estaduais e Nacionais) não poderão fazer parte do Banco de Horas, portanto, não poderão ser compensadas e serão pagas com o adicional previsto na Cláusula oitava desta Pauta;</p> <p>Parágrafo Sexto: Fica desde já estabelecido que os períodos de apuração das horas trabalhadas serão do dia _____ de cada mês ao dia _____ do mês subsequente;</p> <p>Parágrafo Sétimo: No caso de rescisão do contrato de trabalho, far-se-á a apuração das horas extras do período efetivamente trabalhado; o mesmo critério será aplicado na hipótese de interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, inclusive no caso de férias;</p> <p>Parágrafo Oitavo: Será informado mensalmente aos empregados o volume de horas acumuladas;</p> <p>Parágrafo Nono: O pagamento das horas extras apuradas na conformidade dos dispositivos supra, poderá mediante acordo entre as partes, ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;</p> <p>Parágrafo décimo: O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá, mediante acordo com a EMPRESA, efetuar o pagamento das horas ausentes com os critérios de horas extras, sempre com pré-aviso de 72 (setenta e duas) horas; não sendo considerada sua ausência como</p>

	<p>falta, para todos os efeitos legais;</p> <p>Parágrafo décimo primeiro: Em havendo compensação de horas, que implique na concessão de dias de folga, não poderá haver descontos dos trabalhadores nos tíquetes refeição nem nos vales transportes;</p> <p>Parágrafo décimo segundo: Os efeitos do presente Acordo de Banco de Horas, serão estendidos automaticamente aos empregados contratados após o início de sua vigência.</p>
--	---

ACT	CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DOS EMPREGADOS
2013	<i>31.1 - 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.</i>
PR	CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA DOS EMPREGADOS
2015	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, previamente informada ao Sindicato, podendo não ser o mesmo dia para todos os locais onde são desenvolvidos os vários projetos.

ACT	
PR	CLÁUSULA TRIGÉSIMA – JORNADA DE TRABALHO
2013	<p>A Jornada de trabalho dos empregados da AMAZUL será de 40 (quarenta) horas semanais.</p> <p>Parágrafo Primeiro – o Cumprimento da Jornada de trabalho, de segunda a sexta-feira, será de 8 horas diárias, sendo permitido o horário flexível com entrada entre 7h00 e 9h00 e saída entre 16h00 e 18h00, com intervalo de 1 (uma) hora para almoço.</p> <p>Parágrafo Segundo – Os funcionários ficam dispensados da marcação do ponto no intervalo de almoço.</p>

ACT	CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS AUTORIZADAS
2013	<p><i>32.1 - Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:</i></p> <p><i>a) 05 dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;</i></p> <p><i>b) 05 dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou de pessoa que comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;</i></p> <p><i>c) 03 dias por ano para acompanhamento de filho menor de 15 anos de idade ao médico ou, sem limite de idade se o mesmo for portador de necessidades especiais; e</i></p> <p><i>d) 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.</i></p>
PR	CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS AUTORIZADAS
2015	<p>Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:</p> <p>Parágrafo Primeiro: 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;</p>

	<p>Parágrafo Segundo: 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou de pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;</p> <p>Parágrafo Terceiro: Quando necessário para acompanhamento de filho menor de 18 anos de idade e pais idosos com mais de 65 anos ao médico ou, sem limite de idade se portador de necessidades especiais para a mobilidade;</p> <p>Parágrafo Quarto: 03 (três) dias por ano para representantes dos empregados, para participar de reuniões sindicais convocadas pelo Sindicato representante dos empregados, desde que informada a Empresa com antecedência mínima de 02 dias úteis ao da reunião;</p> <p>Parágrafo Quinto: Para prestar exames escolares, pós-graduação, mestrado e doutorado quando comprovadamente coincidirem com horário normal de trabalho, dispensando-os do trabalho pelo tempo necessário àquele fim, desde que comunicado ao seu chefe imediato com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, sujeito a comprovação;</p> <p>Parágrafo Sexto: 01 (um) dia útil no caso de falecimento de sogro (a);</p> <p>Parágrafo Sétimo: Até o limite de 08 (oito) horas semanais, para realização de estágios obrigatórios em cursos profissionalizantes, compatíveis com funções existentes no plano de cargos da AMAZUL, mediante solicitação por escrito da Direção do Estabelecimento de Ensino em que estiver regularmente matriculado.</p>
--	---

ACT 2013	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS</p> <p><i>33.1 - 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.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS</p> <p>Os atestados emitidos por médicos ou dentistas, quando apresentados no retorno ao trabalho, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.</p> <p>Parágrafo Único – Os atestados médicos com afastamento por períodos maiores que 15 (quinze) dias deverão ser entregues no RH da empresa no menor prazo possível. Nos casos em que o funcionário, ou seus familiares, estejam impedidos de apresentar o atestado médico a empresa, o Serviço Social poderá ser acionado.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS</p> <p><i>34.1 - 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.</i></p> <p><i>34.2 - A Empresa estabelecerá, onde for possível, um programa de férias coletivas no período compreendido entre dezembro e janeiro do ano imediatamente seguinte.</i></p>
PR	CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

2015	<p>Obedecendo ao Plano anual de férias da Empresa, que deverá atender aos compromissos desta, todos os empregados poderão optar pelo parcelamento de suas férias em até dois períodos, inclusive os empregados com mais de 50 anos, com intervalo mínimo de 30 (trinta) dias, não podendo, cada período, ser inferior a 10 (dez) dias.</p> <p>Parágrafo Único - Os empregados turnistas terão acrescidos no período de gozo de férias os dias de descanso oferecidos aos demais empregados da empresa.</p>
-------------	---

ACT 2013	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS , DOENTES E PARTURIENTES</p> <p><i>35.1 - 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.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS , DOENTES E PARTURIENTES</p> <p>A Empresa se compromete a fazer o transporte do empregado para local apropriado, em caso de acidente de trabalho, mal súbito ou parto, desde que ocorra em horário e no local de trabalho.</p> <p>Parágrafo Primeiro -A empresa se compromete também em acompanhar o Empregado através da Assistente Social apoiando-o em todo o processo desde o atendimento inicial, até o retorno do Empregado à empresa.</p> <p>Parágrafo Segundo – A empresa se compromete a instituir um programa de emergências médicas. O SINTPq, se solicitado, apresentará modelo em funcionamento em uma Instituição de Pesquisa da sua base.</p> <p>Parágrafo terceiro – Deverá haver o acompanhamento pela Assistente Social aos empregados com problemas de dependência química.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA / MENSALIDADE ASSOCIATIVA</p> <p><i>36.1 - A Empresa manterá o procedimento de desconto em folha de pagamento da mensalidade associativa dos Sindicatos, das Federações e da Associação dos Empregados da EMGEPRON - ASEEMG, desde que prévia e expressamente autorizado pelo empregado, na forma da legislação em vigor.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO EM FOLHA / MENSALIDADE ASSOCIATIVA</p> <p>A Empresa manterá o procedimento de desconto em folha de pagamento da mensalidade associativa dos Sindicatos, das Federações e da Associação dos Empregados da AMAZUL - ASEEMG, desde que prévia e expressamente autorizado pelo empregado, na forma da legislação em vigor.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – REPRESENTANTE SINDICAL</p> <p>A empresa reconhecerá os Representantes Sindicais eleitos entre os funcionários em assembleia convocada pelo SINTPq e garantirá a estabilidade no emprego durante seu mandato e por mais um ano após o fim do mandato</p>

ACT	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS</p> <p><i>37.1 - 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.</i></p> <p><i>37.2 - 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.</i></p> <p><i>37.3 - 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.</i></p> <p><i>37.4 - Cópias de todas as mensagens deverão ser disponibilizadas ao Setor de Recursos Humanos local, quando solicitadas pela Empresa.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo Primeiro - 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.</p> <p>Parágrafo Segundo - 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. Cópias de todas as mensagens deverão ser disponibilizadas ao Setor de Recursos Humanos, quando solicitadas pela Empresa.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONCURSO PÚBLICO</p> <p>A empresa realizará concurso público para admissão de novos empregados para adequar seu quadro de funcionários às necessidades atuais, sendo que, as contratações só poderão ser realizadas após o enquadramento/reenquadramento dos atuais empregados.</p>
PR 2015	

ACT 2013	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – LICENÇA NÃO REMUNERADA.</p> <p>A Empresa manterá a concessão de licença não remunerada ao Empregado dentro do atual critério de conciliar as necessidades do serviço com os interesses. Os avanços conquistados com a recente Lei de Inovação também farão parte do benefício.</p>
PR 2015	

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO APOSENTADO</p> <p>Ao Empregado que comprovadamente estiver a 24 (vinte e quatro) meses para completar o período exigido pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de serviço, ou por idade, e que não seja detentor de qualquer tipo de aposentadoria previdenciária ou não, terá assegurado o emprego mantido com a AMAZUL durante o período que faltar para completar esse prazo.</p> <p>Parágrafo Único - Para que o funcionário possa se valer das prerrogativas constantes no Caput desta Cláusula deverá ter no mínimo 10 (dez) anos de vínculo empregatício com a EMGEPRON/AMAZUL.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMISSÃO DE EMPREGADOS</p> <p>O Sindicato signatário encaminhará à AMAZUL o nome dos membros da Comissão de Empregados devidamente escolhidos em Assembleia que realizará as negociações da CAMPANHA SALARIAL.</p> <p>Parágrafo Único -Os membros da Comissão terão garantida sua estabilidade pelo período de seu mandato, que será de um ano, podendo ser reeleito ou substituído a qualquer momento pelas instâncias representativas dos Empregados. Após o término de seu mandato ou sua substituição, o ex-membro da Comissão tem garantida estabilidade por 01 (um) ano.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA– DIREITO A ASSEMBLEIA E LIBERAÇÃO.</p> <p>A empresa reconhece o direito dos seus Empregados a assembleias e facultará a utilização do auditório, ou de espaço adequado à realização de atos dessa natureza e outras reuniões necessárias, desde que requeridos com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, respeitada a programação de utilização para os citados locais onde seus Empregados estão lotados, bem como, liberará os Empregados para participarem de Assembleia da categoria convocada pelas entidades representativas dos Empregados.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – CORREIO ELETRÔNICO</p> <p>A empresa autoriza o uso do correio eletrônico institucional para comunicações oficiais do Sindicato. Como contrapartida, o Sindicato se compromete a utilizar o endereço eletrônico dos Empregados exclusivamente para fins de comunicação de interesse sindical, assumindo a responsabilidade pelo conteúdo veiculado.</p>

ACT	
------------	--

2013	
PR	CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA
2015	Fica assegurado que a AMAZUL, nas demissões de Empregado sem justa causa, emitirá cartas de referências, a seu critério.

ACT	
2013	
PR	CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONFLITO DE NORMAS
2015	No caso de conflito entre os termos do presente Acordo e as Disposições e Resoluções de Diretoria (REDs) da Empresa prevalecerão às cláusulas deste Acordo.

ACT	
2013	
PR	CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO.
2015	<p>A empresa criará uma Comissão de Ética, paritária, composta por representantes da Empresa e dos Empregados (indicados por meio de suas instâncias de decisão sindical) que terá a função de receber denúncias, sugestões e reclamações relacionadas com a garantia da integridade, dignidade e respeito nos locais de trabalho.</p> <p>Parágrafo Primeiro - Esta Comissão será responsável pela implantação de campanhas de esclarecimento relacionadas ao tema, elaboração de cartilhas, realização de palestras e debates, quando entender que sejam necessários, além de sugerir à direção da Empresa medidas coibitivas e corretivas para práticas não condizentes com as práticas saudáveis.</p> <p>Parágrafo Segundo - A AMAZUL se compromete a coibir a prática de assédio moral em suas dependências, utilizando para isto de várias ferramentas de gestão.</p> <p>Parágrafo Terceiro - A AMAZUL registrará a proibição destas práticas abusivas através de documentos de ampla divulgação entre seus gestores e Empregados. O Sindicato receberá cópias desses documentos, que atestarão as iniciativas e a prática responsável da empresa contra o assédio moral.</p> <p>Parágrafo Quarto - A AMAZUL realizará treinamentos sobre o tema, voltados para seu corpo diretivo, a fim de subsidiar as ações, com o objetivo de coibir formas de violência no trabalho. A AMAZUL se compromete a viabilizar, sempre que solicitado pelo Sindicato, à realização de palestras sobre o assédio moral, dentro das suas instalações, a ser proferida por especialista indicado pelo Sindicato.</p>

ACT	
2013	
PR	CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ACIDENTE, HIGIENE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
2015	A empresa se compromete a observar o disposto na Portaria número 3, de 7/2/88, e correlatas, da Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho assegurado, inclusive, que o Sindicato indique, periodicamente, peritos para avaliação das condições de trabalho nas unidades sujeitas à radiação

	<p>ionizante.</p> <p>Parágrafo Primeiro - A AMAZUL garante fornecer todos os procedimentos médicos do Empregado acidentado no trabalho, inclusive os decorrentes de tratamento psicológico e de readaptação, inclusive arcando com os custos financeiros quando for o caso, assegurando ainda, a estes Empregados, garantia de emprego até 12 (doze) meses após sua plena reabilitação laboral.</p> <p>Parágrafo Segundo- A AMAZUL incluirá nos exames periódicos dos Empregados e conforme protocolos médicos de instituições públicas e especializadas (INCA, Ministério da Saúde), os exames para detecção precoce do cânceres de mama, de colo de útero, de próstata e de pele.</p> <p>Parágrafo Terceiro - A AMAZUL assegurará como parte do programa do controle médico de saúde, a avaliação odontológica periódica inclusive os tratamentos de implante, próteses e endodontia com o pagamento do custo do material, do trabalho do protético e outros pelo empregado, se houver, visando à educação para a saúde bucal e, especialmente, a detecção precoce de qualquer doença oncológica.</p> <p>Parágrafo Quarto - A AMAZUL se compromete a observar os dispositivos da Instrução Normativa que criou o PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário).</p> <p>Parágrafo Quinto - A AMAZUL se compromete a disponibilizar todo o material necessário para a higienização e prevenção dos seus empregados desde que, estes sejam considerados necessários para garantir a saúde ocupacional para cada trabalhador que desenvolve suas atividades na área controlada, ficando a cargo da Empresa a reposição ou lavagem e distribuição dos mesmos diariamente.</p> <p>Parágrafo Sexto - A AMAZUL se compromete a enviar ao Sindicato cópia de toda CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) emitida, num prazo máximo de 15 (quinze) dias.</p> <p>Parágrafo Sétimo - A AMAZUL assegurará o direito dos Empregados às informações sobre os riscos presentes nos locais de trabalho, assim como disponibilizara cópias, ao Empregado que assim o desejar, do Laudo Técnico registrado no INSS que trata dos riscos de Radiação Ionizante para fins de Aposentadorias especiais e adotará medidas que previnam e limitem estes riscos.</p> <p>Parágrafo Oitavo - A AMAZUL fornecerá cópia do PPRA e PCMSO para o sindicato.</p>
--	--

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ASSISTENTE SOCIAL</p> <p>A AMAZUL manterá condições operacionais, em tempo integral, para a sua assistente social para atendimento aos seus Empregados e dependentes, em todas as suas Unidades.</p> <p>Parágrafo Primeiro - A AMAZUL disponibilizará transporte a ser utilizado pela Assistente Social, para efetuar os seus atendimentos/deslocamentos a serviço, sempre que for requisitado.</p> <p>Parágrafo Segundo - A AMAZUL se compromete a elaborar e apresentar, em até 30 (trinta) dias da data de assinatura do Acordo, estudos a fim de equacionar o problema do quantitativo de profissionais, possibilitando a criação de postos de atendimentos em todas as unidades.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - BRIGADA DE INCÊNDIO</p> <p>A AMAZUL manterá um Seguro de Acidentes Pessoais para membros da Brigada de Incêndio e Brigada de Apoio.</p> <p>Parágrafo Único - Os Empregados que exercem a função de BRIGADISTA receberão prêmio adicional mensal de 10% (dez por cento) de seu salário bruto, enquanto permanecerem na função.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – ESTABILIDADE NO EMPREGO.</p> <p>A empresa garantirá o atual nível de emprego não praticando dispensa de seus empregados.</p>

ACT 2013	
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – TRANSPARÊNCIA E PUBLICIDADE DAS RESOLUÇÕES DE DIRETORIA E INSTRUÇÕES NORMATIVAS.</p> <p>No cumprimento da Lei Federal 12.527 de 18.11.2011, será dada publicidade de todas as Resoluções de Diretorias e Instruções Normativas a todos os empregados.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACOMPANHAMENTO NA SRTE</p> <p><i>39.1 - 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.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACOMPANHAMENTO NA SRTE</p> <p>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.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO</p> <p><i>40.1 - 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.</i></p>
PR 2015	<p>CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA- PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO</p> <p>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.</p>

ACT 2013	<p>CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO</p> <p><i>41.1 - A Empresa concorda que as divergências em relação às cláusulas do presente Acordo sejam</i></p>
---------------------------	---

	<i>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.</i>
PR 2015	CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

ACT 2013	
PR 2015	CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SUCESSÃO DA EMPRESA Em virtude de esta ser a primeira data base após a sucessão das empresas EMGEPRON para AMAZUL, as cláusulas vigentes no ACT anterior, assinado pela EMGEPRON serão cumpridas integralmente e consideradas existentes, ficando especialmente, garantidas as cláusulas constante no PCS – Plano de Cargos e Salários da EMGEPRON.

ACT 2013	CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CISÃO DA EMPRESA <i>42.1 - Em virtude da assinatura do Protocolo Justificação Parcial da Empresa, em 19 de fevereiro de 2013, em cumprimento ao disposto na Lei 12.706 de 8 de agosto de 2012 e do Decreto 7.898 de 1º de fevereiro de 2013 as obrigações em relação ao cumprimento das cláusulas constantes no presente Acordo Coletivo de Trabalho cessarão para a EMPRESA GERENCIAL DE PROJETOS NAVAIS EMGEPRON com a transferência dos empregados para a Empresa AMAZÔNIA AZUL TECNOLOGIA DE DEFESA S/A - AMAZUL.</i>
PR 2015	CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA DE DESCUMPRIMENTO. O descumprimento de cláusulas do presente acordo que venha a prejudicar o empregado, reverterá em multa de 5% do salário bruto do empregado prejudicado e esta será paga em seu favor.

ACT 2013	CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXCLUSÃO DA EMPRESA DE DISSÍDIOS COLETIVOS E CONVENÇÕES <i>38.1 - 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.</i>
PR 2015	