ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009446/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/09/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR044800/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 47998.004843/2019-81
DATA DO PROTOCOLO: 23/08/2019

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

PHILIP MORRIS BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA., CNPJ n. 04.041.933/0022-02, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). EDUARDO TURCHEN GUIRAUD;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAMPINAS (SITAC), CNPJ n. 46.070.678/0001-41, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS DA ALIMENTAÇÃO** , com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo, a partir de 01 de janeiro de 2019, será de R$ 1.640,00 (um mil, seiscentos e quarenta reais), mensais ou equivalente hora, e será válido para todos os empregados, com exceção daqueles que por legislação específica, estejam sujeitos à aprendizagem metódica, tenham outro limite fixado em lei;

O salário normativo não se aplica aos empregados contratados na condição de aprendizes que, se existentes, terá como referência o salário mínimo nacional.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

(I) *A PHILIP MORRIS* concederá aos empregados até grades 04, documento anexo, abrangidos por este acordo e exercentes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, na base territorial deste, um reajuste salarial a vigorar a partir de 01 de janeiro de 2019 e a incidir sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2018, definido pela avaliação individual de desempenho, conhecida das partes, ficando assegurado um reajuste salarial, conforme a seguir:

a) Nota de avaliação individual de desempenho igual a ‘5’ (cinco) – ‘excedeu as expectativas’: reajuste salarial de 4.72% (quatro inteiros e setenta e dois centésimos por cento);

b) Nota de avaliação individual de desempenho igual a ‘4’ (quatro) – ‘excedeu parcialmente as expectativas’: reajuste salarial de 4,32% (quatro inteiros e trinta e dois centésimos por cento);

c) Nota de avaliação individual de desempenho igual a ‘3’ (três) – ‘correspondeu às expectativas’: reajuste salarial de 3,93% (três inteiros e noventa e três centésimos por cento);

d) Nota de avaliação individual de desempenho igual a ‘2’ (dois) – ‘correspondeu parcialmente as expectativas’: reajuste salarial de 3,54% (três inteiros e cinquenta e quatro centésimos por cento);

e) Nota de avaliação individual de desempenho igual a ‘1’ (um) – ‘não correspondeu às expectativas’: reajuste salarial de 3,14% (três inteiros e quatorze centésimos por cento);

Aos empregados que, com contrato em 31 de dezembro do ano imediatamente anterior a data-base, não tenham trabalhado ao menos três (03) meses no ano revisando, será aplicado o reajuste previsto em ‘c.’ acima.

(II) A PHILIP MORRIS concederá aos empregados ocupantes de cargos de grades 05 e acima, em 01 de janeiro, documento anexo, abrangidos por este acordo e exercentes da categoria profissional representada pelo SINDICATO, na base territorial deste, um reajuste salarial a vigorar a partir de 01 de abril de 2019 a incidir sobre os salários praticados em 31 de março de 2019, definido exclusivamente pelo processo de mérito, que leva em consideração a avaliação de desempenho individual, conhecida das partes, ficando assegurado um reajuste mínimo de 35% (trinta e cinco por cento) do INPC/IBGE acumulado no período de 01 de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018;

Não se aplica o reajuste acima (II) aos empregados que, com contrato em 31 de dezembro do ano imediatamente anterior as datas-bases, por quaisquer razões, não tenham trabalhado ao menos três (03) meses, no ano revisando.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

A EMPRESA antecipará até o dia 15 (quinze) de cada mês, o percentual de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, devendo a complementação salarial de 60% (sessenta por cento), ser efetuada até o último dia útil do mês de competência, quando serão incluídos os demais direitos relativos a cada empregado e procedidos os descontos legais e convencionais;

Aos empregados ativos que estiverem com insuficiência de saldo acima de 30% (trinta por cento) do seu salário nominal, a antecipação será de no mínimo 10% (dez por cento), salvo opção inferior declarada pelo empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS PERMITIDOS

A EMPRESA poderá descontar dos haveres de seus empregados os valores decorrentes de seguro de vida em grupo, mensalidade e/ou débitos com a associação atlética de funcionários, transporte de funcionários, desconto de medicamentos, equipamentos de proteção individual extraviados ou avariados por culpa do empregado, refeições ou ticket refeição, taxa de participação de plano de assistência médica e odontológica, mensalidade do sindicato, contribuições sindicais aprovadas em assembleias, na forma prevista no art. 582 da CLT, plano de pensão PMPREV e mensalidades, taxa de manutenção, empréstimos de qualquer espécie e/ou demais produtos consumidos junto a cooperativa de crédito. Tais descontos ficam legitimados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do artigo 462 da CLT;

Fica também autorizada a EMPRESA a efetuar descontos nos salários decorrentes de danos causados por culpa do empregado nos instrumentos de trabalho fornecidos pela Empresa, extraviados ou avariados, tais como, mas não somente, os equipamentos de proteção individual, crachá de identificação, *laptop*, *tablet*, *handheld*, veículos e telefone celular.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DE NATAL - ADIANTAMENTO

Exclusivamente neste exercício, a PHILIP MORRIS antecipará, até o dia 31 de julho, a todos os empregados contratados por prazo indeterminado, ativos na mesma data e que não estejam sob contrato de experiência, abrangidos por este acordo e que ainda não o tenham recebido, por qualquer motivo, o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do salário do mesmo mês, a título de adiantamento da gratificação de natal (13º salário);

Fica assegurado que, ocorrendo variação salarial após o adiantamento integral da gratificação de natal, a diferença será paga aos empregados no mês de dezembro;

Havendo rescisão contratual antecipada, a qualquer título, do contrato de trabalho, o adiantamento parcial ou integral da gratificação de natal será descontado de qualquer crédito devido ao empregado.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com adicional de 65% (sessenta e cinco por cento), incidindo o percentual sobre o valor do salário normal.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

Fica convencionado que o trabalho noturno, realizado das 22:00 de um dia até o final da jornada de trabalho do empregado, será remunerado pela EMPRESA com 25% (vinte e cinco por cento) de acréscimo

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A *PHILIP MORRIS* se compromete a formalizar e depositar no Sindicato dos Trabalhadores o programa de participação nos resultados:

(I) exclusivamente para seus empregados ocupantes de cargos até o grade 09 identificados no documento em anexo, fica definida participação nos resultados, condicionada a participação de mercado, indicadores de negócio e desempenho individual, a serem definidos no respectivo programa, no valor base de 1,7 (um vírgula sete) salários nominais do empregado;

A *PHILIP MORRIS* antecipará por conta desta rubrica, até 31 de julho de 2019, aos seus empregados abrangidos, acima, contratados por prazo indeterminado, ativos na mesma data e que não estejam sob contrato de experiência, o valor correspondente a 30% (trinta por cento) do previsto no item anterior atrelada ao atingimento dos resultados da companhia referentes ao primeiro semestre, cujas metas e regras serão ajustadas no respectivo programa;

Os empregados demitidos terão direito a fração de 1/12 avos, a cada mês trabalhado, sendo que os valores pagos a maior, no período respectivo, a título de adiantamento, serão descontados na rescisão contratual;

O regulamento gerado ou a ser gerado, deverá prever que o saldo do pagamento do programa deverá ocorrer dentro do mês de janeiro de 2020.

(II) exclusivamente para os seus empregados da tabela, grades 10 e acima, um programa específico de participação nos resultados da empresa, cujos valores e metas e datas de pagamento nele serão especificados e definidos, não se aplicando, em nenhuma hipótese, o previsto acima em (I).

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA fornecerá vale refeição ou alimentação, no valor de R$ 628,00 (seiscentos e vinte e oito reais) mensais, conforme política de benefícios, através de cartão recarregável, com a participação do empregado em 20% (vinte por cento), reajustável anualmente conforme política de benefícios da empresa.

Para admitidos, desligados e afastamentos por doença e/ou acidente será considerado pagamento proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

As refeições ou lanches fornecidos pela EMPRESA, de maneira subsidiada ou gratuita, na forma de vale-refeição ou alimentação, não terão natureza salarial, não se integrando à remuneração para quaisquer fins.

A EMPRESA obriga-se a fornecer a todos os empregados que iniciam o seu turno de trabalho até às 08:00 horas, café da manhã aos trabalhadores, em até quinze minutos antes do início do expediente, não sendo computado esse tempo como jornada ou para quaisquer outros fins.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA MÉDICO - HOSPITALAR

A EMPRESA se compromete a prestar assistência médico-hospitalar a seus empregados contratados por prazo indeterminado e dependentes legítimos, conforme estipulado na política de benefícios da empresa, dentro dos padrões que até então vinham sendo prestados e em conformidade com os serviços que a estrutura da comunidade possa oferecer.

O benefício objeto desta cláusula poderá ter seu custeio repartido entre os empregados e a EMPRESA.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MEDICAMENTOS

A EMPRESA arcará com 50% (cinquenta por cento) do custo dos medicamentos, adquiridos por seus empregados contratados por prazo indeterminado, e respectivos dependentes legais, mediante a comprovação de sua necessidade por receita médica, da nota fiscal correspondente de forma discriminada e compra em farmácia conveniada com fornecedor do benefício.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO - CRECHE

A EMPRESA pagará auxílio-creche mensal para empregadas com filhos até 3 (três) anos de idade, nas seguintes condições:

i) R$ 183,00 (cento e oitenta e três reais) mensais, sem necessidade de comprovação de despesas com creche particular, ou

ii) até R$ 305,00 (trezentos e cinco reais) mensais, mediante comprovação de despesas com creche particular.

O benefício terá início a partir do retorno da licença maternidade.

Nas mesmas condições estabelecidas no “caput” e no parágrafo primeiro, a EMPRESA pagará o auxílio-creche ao seu empregado homem que seja pai biológico ou adotivo de criança de até 03 (três) anos de idade e que esteja sob sua guarda e manutenção legal;

Para fazer jus ao benefício, no que for aplicável, trimestralmente e antes da emissão da folha de pagamento, o empregado terá que apresentar declaração firmada pela empresa onde a companheira(o) trabalha ou instituição de ensino onde estuda, dando certeza da sua efetividade no trabalho ou estudo e, bem assim, da ausência de benefício equivalente;

Constatado o recebimento indevido do benefício pelo empregado, a EMPRESA procederá os descontos correspondentes na primeira folha de pagamento seguinte.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA

A EMPRESA manterá plano de seguro de vida em grupo, com ou sem contribuição dos empregados, sendo que o valor da contribuição da empresa não terá natureza salarial, para qualquer efeito, especialmente previdenciário, nos termos do Regulamento da Previdência Social.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTINUIDADE DE BENEFÍCIOS

Na hipótese de falecimento de empregado(a) contratado(a) por prazo indeterminado, será fornecido aos dependentes legais deste(a) assistência médico/hospitalar, odontológica, desde que inscritos formalmente no plano, e auxílio medicamentos, nos moldes prestados por este acordo, pelo período de até 06 (seis) meses a contar da data do óbito.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO SALARIAL

A PHILIP MORRIS se compromete a assegurar a todos seus empregados e dirigentes, afastados pelo INSS, a partir de 01 de janeiro de 2019, por motivo de doença ou acidente de trabalho, uma complementação salarial equivalente a diferença do que seria o salário nominal líquido do empregado, se trabalhando estivesse, e o valor do auxílio respectivo concedido pela Previdência Social, inclusive no que se refere ao 13º salário.

Ao empregado aposentado, que for afastado por motivo de doença ou acidente do trabalho, a PHILIP MORRIS se compromete a complementar o valor da aposentadoria respectiva, percebida da Previdência Social, até o limite do salário nominal mensal líquido, como se trabalhando estivesse.

Se o benefício previdenciário, por carência ou por qualquer razão que não tenha a concorrência culposa do interessado, restar sem prestação financeira, a empresa fará o pagamento integral.

A complementação salarial nesta cláusula será concedida mediante comprovação do efetivo valor recebido da Previdência Social, por um período máximo de 06 (seis) meses.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GRATIFICAÇÕES APOSENTADORIA

Ao empregado que se desligar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços a empresa por mais de 10 anos, será concedida, como gratificação, a importância correspondente a 1 (um) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos aplicáveis aos empregados da empresa, observada a condição mais vantajosa ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIA DO TRABALHADOR DA ALIMENTAÇÃO

Em homenagem a Fundação do SITAC – 09 DE MARÇO – Será concedida ao empregado abrangido por este acordo, uma indenização a ser paga em dinheiro, de forma destacada no recibo salarial no mês de MARÇO, correspondente a 01 (um) dia de seu respectivo salário base mensal auferido no mês de março do ano respectivo.

Farão jus, exclusivamente, empregados de *grades* 01 a 09, que em 09 de março, tenham mais de 180 (cento e oitenta) dias de contrato na empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - FOLGA REMUNERADA - GRADES 1 A 4

Exclusivamente aos empregados até Grade 4 (quatro), a EMPRESA concederá 01(um) dia de folga remunerada a partir do momento em que o empregado completar 01(um) ano de empresa. A cada ano seguinte completado de trabalho será concedido 01 (um) dia de folga remunerada.

Para obtenção da folga remunerada prevista nesta cláusula, sob pena de decair o seu direito, deverá o empregado solicitar e usufruir nos 12(doze) meses subsequentes a sua percepção, e, necessariamente, na primeira quinzena do mês de gozo.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE DE TRATAMENTO

Aos empregados contratados por prazo indeterminado será garantido tratamento igual, no tocante à assistência médica, odontológica, farmacêutica e outros benefícios sociais concedidos aos funcionários abrangidos por este acordo, bem como aos seus dependentes;

Os empregados contratados por prazo indeterminado afastados por doença, terão tratamento garantido, exclusivamente para assistência odontológica, reembolso de medicamentos e assistência médica, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data do afastamento previdenciário;

Os empregados contratados por prazo indeterminado que, ao final do prazo de 180 (cento e oitenta) dias, pretenderem continuar desfrutando do tratamento médico conveniado, deverão reembolsar a PHILIP MORRIS da integralidade do custo (mensalidade, por usuário, como pré-pagamento e mais co-participação) correspondente, sob pena de cancelamento do mesmo convênio, no prazo de 30 (trinta) dias;

Excetuam-se desta cláusula os empregados contratados por prazo indeterminado afastados por acidente de trabalho, que permanecerão vinculados aos convênios e respectivas regras atualmente existentes, por todo o período de afastamento.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

Fica assegurado o emprego à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, salvo as hipóteses de dispensa por justa causa e pedido de demissão.

A garantia prevista nesta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados do período da garantia.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua 10 anos ou mais de trabalho na atual empresa, 50 anos de idade ou mais e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 15 meses para aquisição do direito à aposentadoria integral, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 15 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos, desde que comunique previamente por escrito e comprove dita situação e direito junto à empresa logo que façam jus ao direito, se mantida a legislação atual;

Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Será concedida, ao empregado contratado por prazo indeterminado, estabilidade provisória ou a percepção do salário, a partir da alta, ao empregado afastado, em gozo de auxílio doença previdenciário, por período igual ao do afastamento, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias além do aviso prévio pactuado neste acordo, excetuando-se as hipóteses de desligamento espontâneo ou por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE APÓS RETORNO DAS FÉRIAS

O empregado que retornar de férias não poderá ser dispensado antes de 30 (trinta) dias, contados a partir do 1º dia de trabalho, salvo se for devidamente indenizado nos cálculos rescisórios.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço no dia de falecimento e do sepultamento, sem prejuízo de salário, mediante comprovação formal, por atestado de óbito, do evento e outro atestado de nascimento ou casamento sobre a relação do parentesco indicada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos fornecidos pelo Sindicato, Previdência Social ou pelo serviço médico de conveniados, desde que atestem a incapacidade para o trabalho, serão aceitos pela EMPRESA para efeito de justificativa e abono das faltas ao trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, com intervalo para refeição e descanso, que poderá ser de 30 (trinta) minutos a 2 (duas) horas, a depender da natureza do trabalho, e será definido pela EMPRESA. **Para os colaboradores que por definição da Empresa realizarem intervalos menores do que 1 hora, terão seu horário de entrada ou saída reduzido em igual proporção.**

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

O presente Acordo Coletivo tem por objetivo facultar à EMPRESA a implantação do regime de Banco de Horas, relativamente a todos ou a alguns empregados de grades salariais até 9 (nove), atuais ou que venham a ser contratados durante a vigência deste Acordo;

DO BANCO DE HORAS - É facultado à EMPRESA estabelecer um regime de Banco de Horas para toda a coletividade ou por área, setor ou unidade de trabalho, por meio do qual o excesso de trabalho em um dia poderá ser compensado com correspondente diminuição em data posterior, ou vice-versa, dentro dos seguintes períodos de fechamento, cada um por período máximo de 06 (seis) meses: (i) a partir de 01 de maio de 2019 até 31 de outubro de 2019 e (ii) a partir de 01 de novembro de 2019 até 30 de abril de 2020, respeitando o limite de 20 (vinte) horas por mês para cada empregado, sem que haja a necessidade de pagamento adicional de horas extraordinárias, em conformidade com as determinações do parágrafo 2º do artigo 59 da consolidação das Leis do Trabalho, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 9.601/98.

100% (cem por cento) das horas trabalhadas a maior (extraordinárias), de segundas à sextas-feiras, serão contabilizadas como crédito no Banco de Horas;

50% (cinquenta por cento) das horas trabalhadas a maior (extraordinárias), aos sábados, serão contabilizadas como crédito no Banco de Horas, sendo que as demais 50% (cinquenta por cento) serão pagas com a folha de pagamento do mês seguinte, com o acréscimo previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho e,

As horas trabalhadas (extraordinárias), aos domingos e feriados, serão pagas integralmente com a folha de pagamento do mês seguinte, com o acréscimo previsto neste Acordo Coletivo de Trabalho.

O prazo para compensação, estipulado neste acordo, coincide com os seus dois períodos de vigência, acima.

DOS DÉBITOS E CRÉDITOS - Serão lançados no Banco de Horas os débitos e créditos, observadas as referências e limite supra e, dentro destes períodos, em periodicidade mensal.

Para os fins do presente Acordo, consideram-se como crédito as horas de trabalho que excederem a jornada diária normal e/ou a duração semanal normal de trabalho, conforme acima e, como débito as horas correspondentes à jornada normal de trabalho que deixaram de ser laboradas pelos empregados abrangidos, em função do presente Acordo, excetuada a tolerância de dez minutos diários prevista pelo parágrafo 1º do artigo 58 da CLT.

Somente serão contabilizadas como débito no Banco de Horas as reduções de jornada previamente autorizadas pela chefia imediata do empregado, que poderão consistir, ilustrativamente, em:

a) dias de folga adicionais na sequência dos períodos de férias, individuais ou coletivas;

b) dias de compensação de pontes de feriados, de forma individual ou coletiva;

c) folgas individuais negociadas com o superior hierárquico;

d) redução da jornada diária.

As ausências injustificadas, atrasos e saídas antecipadas não previamente autorizadas pela chefia, bem como ausências justificadas por atestados médicos ou outras circunstâncias revistas expressamente pela legislação trabalho ou pelo acordo coletivo de trabalho, não serão contabilizadas no Banco de Horas como crédito ou débito.

DA CONTABILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS - A apuração mensal das horas trabalhadas obedecerá o que está definido em BANCO DE HORAS, acima.

As horas de crédito e de débito serão sempre compensadas na proporção de 1 (um) para 1 (um), ou seja, 1 (uma) hora trabalhada será compensada com redução da jornada, em outro dia, em 1 (uma) hora.

DA QUITAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Ao final do Banco de Horas de cada período, as horas excedentes dos limites especificados, tratando-se de crédito do empregado, ficarão sujeitas à incidência do adicional legal, sobre o valor da hora normal. **Se o saldo do Banco de Horas for negativo ao final de cada período, este será zerado.**

DO ACERTO DO BANCO NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho no curso da duração do Banco de Horas, o saldo do banco será acertado da seguinte forma:

a) Caso haja horas de crédito em favor do empregado, estas lhe serão pagas juntamente com as verbas rescisórias, com o correspondente adicional de horas extraordinárias constante do Acordo Coletivo de Trabalho vigente.

b) Em caso de débito do empregado, a EMPRESA assumirá o saldo devedor, exceto se a dispensa for por justa causa ou pedido de demissão, hipótese em que a EMPRESA está desde logo autorizada a deduzir das verbas rescisórias o valor correspondente ao número de horas negativas calculadas com base na remuneração vigente na data do desligamento e, não sendo suficientes as verbas rescisórias para quitar o débito, o empregado devedor pagará a diferença diretamente à EMPRESA.

DO CONTROLE DO BANCO DE HORAS - A EMPRESA será responsável pelo controle e divulgação das informações relativas ao Banco de Horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Observado o disposto no artigo 58-A, da CLT, aos empregados interessados, fica instituída no presente instrumento a possibilidade de adoção de trabalho em regime de tempo parcial, quando o empregado, mediante requerimento próprio e condicionado à aprovação do empregador, passará a cumprir uma jornada semanal de 20 (vinte) horas.

O empregado que trabalha em tempo integral e que, por decisão própria, passe a cumprir o regime de tempo parcial terá sua remuneração, assim como todos os demais benefícios recebidos, ajustada proporcionalmente às horas de trabalho sob o novo regime, sem que disso resulte redução do valor/hora recebido.

A jornada de trabalho a ser cumprida em regime de tempo parcial por determinado empregado interessado, assim como a remuneração proporcionalmente ajustada serão definidas em contrato individual de trabalho.

O empregado interessado em trabalhar sob regime de tempo parcial deverá fazer requerimento expresso e por escrito ao empregador com no mínimo 3 (três) meses de antecedência à implementação do novo regime. Caberá única e exclusivamente ao empregador autorizar a possibilidade de adoção do novo regime, de acordo com as possibilidades do setor específico e desde que isso não resulte em prejuízo aos negócios da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA NÃO REMUNERADA

A cada três anos de contrato de trabalho, mediante aprovação prévia da EMPRESA, o empregado poderá licenciar-se, sem direito à remuneração, por um período mínimo de 3 (três) meses e no máximo 24 (vinte e quatro) meses, não sendo esse afastamento computado para contagem de tempo de serviço para qualquer fim.

O interesse na licença a que se refere o caput acima deverá ser manifestado pelo empregado ao empregador com antecedência mínima de 5 (cinco) meses, com apontamento do período de início e término da licença, sendo a concessão condicionada à prévia aprovação do empregador.

Durante o período de licença, o contrato de trabalho permanecerá suspenso, sem pagamento de salários e demais benefícios contratuais, à exceção de plano de saúde, odontológico e seguro de vida, os quais permanecerão ativos durante o referido período e serão custeados pelo empregado, da mesma forma se trabalhando estivesse, mediante desconto salarial a ser efetuado quando de seu retorno, estando desde logo autorizados os descontos sob esses títulos.

O empregado que não retornar após o término de sua licença será considerado demissionário.

O empregado que optar pelo gozo da licença não possui qualquer garantia no emprego após o seu retorno.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS - FRACIONAMENTO

Na hipótese de pedido manuscrito pelo empregado com idade superior a cinquenta (50) anos de idade, assistido pelo SINDICATO, a PHILIP MORRIS concederá a este, em período de sua definição, férias fracionadas, em períodos não inferiores a dez (10) dias.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO MOBILE

A EMPRESA poderá adotar, a qualquer tempo na vigência deste acordo, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto, conforme lhe autoriza o artigo 2º da Portaria 373, 2011, c/c o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal.

As partes convencionam que O Sistema Eletrônico de Captação de Ponto será adotado para realizar a marcação de horários através das seguintes plataformas: (i) celular, smartphone ou dispositivo similar, através de aplicativo; (ii) computador, notebook, ou outro dispositivo similar, através de software instalado nestes equipamentos em posse de empregados; (iii) e através de aparelho de Registro Eletrônico de Ponto (REP), instalados nos estabelecimentos das EMPRESA.

As partes ainda convencionam que o Sistema Eletrônico de Captação de Ponto não admitirá: (i) restrições à marcação do ponto; (ii) marcação automática de ponto, salvo em relação ao intervalo intrajornada, que poderá ser pré-assinalado; (iii) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; (iv) e alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

As partes estabelecem, ainda, que este sistema alternativo também: (i) estará disponível no local de trabalho; (ii) permitirá a identificação de empregador e empregado; (iii) e possibilitará, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Especificamente quanto às plataformas (i) e (ii) descritas acima, com a adoção do sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25/02/2011, fica acordado entre as partes que a EMPRESA está liberada da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto – REP, previsto no artigo 31 da Portaria MTE nº 1.510 de 21/08/2009, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-a das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

RELAÇÕES SINDICAIS
CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Empresa descontará de seus empregados, até o Grade 04, beneficiados por este acordo, e recolher em favor do SINDICATO, o percentual de 1% (um por cento) ao mês sobre o salário, a partir de janeiro de 2019, limitando o desconto mensal ao valor de R$ 18,00 (dezoito reais).

Cada empregado da Empresa terá o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial / Associativa, mediante entrega, pessoalmente ou por ou por meio de procurador constituído por instrumento público, ao Sindicato, de carta assinada pelo Empregado, manifestando a oposição, em até 10 (dez) dias úteis a contar da assinatura deste ACT.

Para os empregados que não estejam em plena atividade quando do protocolo do ACT (em razão de férias, licenças, afastamentos ou outro motivo), o prazo de 10 (dez) dias úteis se iniciará quando do retorno do empregado às atividades.

Uma vez entregue(s) a(s) referida(s) cartas ao Sindicato, deverá o empregado levar a 2ª via da mesma, com protocolo do Sindicato, ao Departamento de Recursos Humanos da Empresa, que cessará imediatamente o recolhimento desta contribuição em folha de pagamento.

A empresa comunicará aos empregados o direito dos mesmos de manifestarem oposição ao recolhimento da contribuição aqui mencionada, informando o fluxo ora descrito.

O recolhimento da contribuição pela EMPRESA iniciará a partir do mês subsequente à assinatura deste ACT e deverá ser feita até o dia 07 (sete) do mês subsequente ao desconto, por meio de boleto bancário, encaminhado pela entidade sindical.

Caso a empresa não receba o referido boleto, deverá a empresa na data especifica realizar o referido deposito do valor em conta corrente indicada pela entidade.

O recolhimento da contribuição efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo acima será acrescido de multa de 2% (dois por cento) sobre o valor que deveria ter sido recolhido, nos 30 (trinta) primeiros dias.

Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, incidirá a multa prevista no artigo 600 da CLT.

A EMPRESA se obriga a enviar, no prazo de 10 (dez) dias úteis, sempre que solicitado pela entidade sindical, a relação dos colaboradores pagantes da contribuição assistencial e o valor total revertido à entidade.

Caso a EMPRESA venha a ser obrigada a restituir qualquer valor descontado de seus EMPREGADOS decorrente de oposição de desconto definida na presente cláusula, o Sindicato deverá ressarcir em favor da EMPRESA integralmente os valores por ela restituídos. O ressarcimento se dará através de abatimento no valor de repasse do próximo mês.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DECLARAÇÃO

O princípio que norteou o presente ACORDO COLETIVO é o da *comutatividade,* tendo as partes transacionado direitos para o alcance do equilíbrio necessário para viabilizar o acordo, razão pela qual se declaram satisfeitas pelo resultado alcançado e outorgam-se reciprocamente, quitação;

O presente Acordo Coletivo destina-se a reger as condições de trabalho em âmbito da empresa concordante, substituindo na integralidade as disposições constantes na convenção da categoria, na forma do parágrafo 1º do artigo 611 da CLT;

A cláusula vigésima nona que trata da compensação de horas e banco de horas, excepcionalmente terá vigência a contar de 01 de maio de 2018 até 30 de abril de 2019, conforme indicado no seu contexto.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVALIAÇÃO NO PERÍODO DE VIGÊNCIA

EMPRESA e SINDICATO, durante a vigência do presente acordo e, no mínimo duas (2) vezes, sem motivos e sempre que houver, se reunirão para avaliação das relações humanas no trabalho;

As partes serão, em qualquer dessas situações, representadas por, no máximo, seis (6) pessoas legítimas e autorizadas;

A manifestação de vontade será formal, com prazo de dez (10) dias de antecedência da pretensa data para acontecimento da reunião;

A não manifestação, por qualquer das partes, no período de vigência deste acordo, desobriga as mesmas.

EDUARDO TURCHEN GUIRAUD
GERENTE
PHILIP MORRIS BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.

MARCOS ROBERTO DA SILVA ARAUJO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO DE CAMPINAS (SITAC)

ANEXOS

ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

ANEXO II - LISTA DE GRADES

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.