

# **Acordo Coletivo de Trabalho 2014/2016**

## **VOP – VLI Operações Portuárias S/A**

Pelo presente instrumento particular, de um lado:

**VLI- OPERAÇÕES PORTUARIAS S/A**, empresa de sociedade anônima com estabelecimento, na cidade de São Luis – MA, na Avenida dos Portugueses, S/N B. Bairro Itaqui-Pedrinhas – CEP 65.085-582, inscrita no CNPJ (MF) sob o n.º 12.963.928/0002-31 , doravante designada apenas **EMPRESA**;

E, outro lado o:

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARÁ E TOCANTINS**, inscrito no CNPJ (MF) sob o n.º 12.510.954.0001-23, com sede na cidade de São Luís - MA, na rua Cândido Ribeiro, n.º 324, CEP 65.015-090, Centro.

Neste ato representado pelos seus Diretores e doravante designados apenas SINDICATO.

No dia 18 de dezembro de 2014, entre a EMPRESA e o SINDICATO restou justo e acertado o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que abrange os trabalhadores, empregados da VOP S/A, representados por este SINDICATO referente a data base de 1º de novembro de 2014, estabelecendo em seu conteúdo cláusulas que foram devidamente aprovadas em Assembléia Geral dos empregados da EMPRESA, realizada especialmente para esta finalidade, ficando estabelecidas as seguintes condições:

### **1. REAJUSTE**

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - A Empresa reajustará, a partir de 01 de novembro de 2014, os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2014, pelo percentual de 6,34% (seis virgula trinta e quatro por cento).

**PARAGRAFO SEGUNDO** - A Empresa reajustará, a partir de 01 de novembro de 2015, pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), acumulado no período de 01/11/2014 a 31/10/2015, os salários-base de seus empregados vigentes em 31 de outubro de 2015.

### **2. ABONO**

2.1 A empresa pagará aos seus empregados com contrato de trabalho vigente em 31 de dezembro de 2014, por mera liberalidade, um Abono desvinculado do salário no valor de R\$ 6.500,00 (Seis mil e quinhentos reais)

2.2 O Abono, excepcional e exclusivo pago pela vigência do Acordo Coletivo 2014/2016 (01 de novembro 2014 a 31 de outubro de 2016), não integra a remuneração para nenhum efeito e não constitui precedente para qualquer outra concessão de mesma natureza, observados os pontos abaixo citados (2.3 , 2.4 e 2.5);

2.3. O abono será pago relativamente a cada ano de vigência do Acordo, ou seja, 1 (uma) parcela no valor de R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais) até o dia 09 de janeiro de 2015, para o período de 01/11/2014 a 31/10/2015 e outra parcela no valor de R\$ 1.400,00 (Um mil e quatrocentos reais) no dia 01 de novembro de 2015, para empregados ativos nesta data, relativo ao período de vigência de 01/11/2015 a 31/10/2016.

2.4. Caso o empregado peça demissão voluntária ou seja desligado por justa causa no período de vigência deste acordo, será descontado em suas verbas rescisórias o valor de Abono recebido proporcional ao número de meses restantes da vigência deste acordo.

2.5 Caso o empregado seja desligado por decisão da empresa no período de vigência deste acordo, NÃO será descontado em suas verbas rescisórias o valor de Abono recebido proporcional ao número de meses restantes da vigência deste acordo.

### **3. CARTÃO ALIMENTAÇÃO – CONVÊNIO**

3.1. Nos meses de novembro/2014 a outubro/2015, a Empresa fornecerá 12 (doze) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação, no valor de R\$ 385,00 (trezentos e oitenta e cinco reais).

3.2. O valor de créditos a ser percebido pelos empregados, durante a vigência deste Acordo, será equivalente ao número de meses trabalhados.

3.3. A participação do empregado fica limitada a 5% do custo do benefício.

3.5 O benefício estabelecido nesta cláusula não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituídas pela Lei 221/76.

3.6 A Nos meses de novembro/2015 a outubro/2016, a Empresa fornecerá 12 (doze) créditos mensais em cartão eletrônico, a título de Cartão Alimentação no valor de R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais)

3.7 O valor de créditos a ser percebido pelos empregados, durante a vigência deste Acordo, será equivalente ao número de meses trabalhados.

3.8 O benefício da cesta alimentação não possui natureza salarial, não integrando o salário para nenhum efeito legal, regendo-se pelas instruções do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) instituído pela Lei 6321/76.

3.9 A participação do empregado fica limitada a 5% do custo do benefício.

3.10 Em caráter excepcional caso o presente acordo coletivo de trabalho, seja assinado até o dia 31/12/2014, a VOP efetuará para os empregados ativos, um crédito extra no cartão alimentação no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil reais).

### **4. PISO SALARIAL**

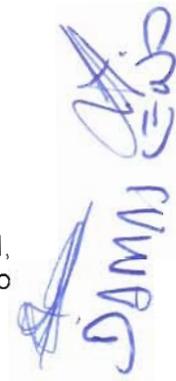
4.1 Fica estabelecido o Piso Salarial de R\$ 1.319,75 (hum mil trezentos e dezenove e setenta e cinco)

4.2 O Piso Salarial ora estabelecido será considerado como base de cálculo para pagamento do adicional de insalubridade.

### **5. DATA DE PAGAMENTO**

A Empresa efetuará o pagamento de seus empregados da seguinte forma:

- a) No dia 15 (quinze) de cada mês, será efetuado o adiantamento quinzenal, observado todos os demais critérios regulamentares para o processamento do mesmo.



- b) Até o primeiro dia útil do mês subsequente ao vencido, será efetuado o pagamento complementar do mês.

## 6. ADICIONAL NOTURNO

O empregado sujeito a horário noturno, assim considerado o que for prestado entre 22h00 (vinte e duas) horas de um dia e 5h00 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, sobre o valor da hora normal (valor horário do seu salário-base), para cada hora de serviço prestado no horário citado, um adicional de 65% (sessenta e cinco por cento) correspondente a:

- a) 20% (vinte por cento) pelo trabalho noturno a que se refere o artigo 73 da CLT;
- b) 45% (quarenta e cinco por cento) para o pagamento dos 7 ' 30 " (sete minutos e trinta segundos) de cada período de 60 (sessenta) minutos efetivamente trabalhados, decorrentes da redução da hora noturna, prevista no § 1º do artigo 73 da CLT.
- c) a carga horária semanal do empregado sujeito a horário noturno nas condições acima será de no máximo 42h30min semanais para jornadas fixas, e para as jornadas em turnos de revezamento deverão ser observados os limites máximos fixados em lei ou em dispositivos específicos dos acordos coletivos celebrados entre as partes.
- d) os exames médicos periódicos dos empregados sujeitos a trabalho noturno incluirão avaliação específica sobre eventuais reflexos para a saúde em decorrência de questões relacionadas ao sono e, caso haja indicação do médico do trabalho, a empresa deverá transferir o empregado para jornadas diurnas.

## 7. CONTROLE DE FREQUÊNCIA

- 7.1 A VOP poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.
- 7.2. O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria supra mencionada.
- 7.3 A VOP declara que o sistema eletrônico de controle de frequência a ser adotado:
  - a) não permitirá alterar ou apagar unilateralmente os dados armazenados na memória de registro de ponto, sendo esses dados invioláveis.
  - b) não haverá restrições quanto a marcações de ponto e tampouco funcionalidade que permita registro automático de ponto.
  - c) manterá uma central de dados, gerida pelo Departamento de Tecnologia da Informação da VOP, que possibilitará consultas, extração eletrônica ou impressa de dados, com identificação individual de cada empregado, para fins de fiscalização.
- 7.4 A Empresa renova o compromisso que a partir da data de assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, irá assegurar ao Sindicato, com fim de permitir o acompanhamento do registro de frequência feito através do sistema alternativo de registro eletrônico de ponto, no prazo de 3 (três) dias úteis, o espelho de ponto de um ou mais empregados administrativos ou operacionais sujeitos ao controle de jornada.
- 7.5 A empresa fornecerá quando solicitado pelo sindicato o relatório com o número de ocorrências de horas extras, mudanças de escala e quantidade de horas passe.

  
DAMASCENO

7.6 A Empresa adotará mecanismos para permitir que a consulta eletrônica possa ser feita, individualmente, pelo maior número possível de empregados e garantirá o fornecimento de cópia impressa do espelho de ponto sempre que houver solicitação do empregado neste sentido.

7.7. Também será disponibilizado ao empregado informação de registro de frequência que ocasione a alteração de sua remuneração.

7.8 Ajustam as partes, ainda, que os empregados que ocupam cargos que demandam formação de nível superior estão isentos de controle de frequência.

## **8. HORAS EXTRAS**

8.1 O pagamento das horas extras será feito com os seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento), para as duas primeiras horas trabalhadas;
- b) 110% (cento e dez por cento), para as horas extras trabalhadas a partir da terceira;
- c) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras trabalhadas em dia de repouso semanal, feriado, ou dia que não seja de expediente normal do empregado (sábado, para o pessoal de horário administrativo, ou dia de folga, para o pessoal em rodízio);
- d) 120% (cento e vinte por cento) para as horas extras realizadas no sábado, domingo, em dia de repouso semanal, feriado ou dia de folga, pelos empregados no exercício do cargo de maquinista.

8.2. Caso seja solicitado o comparecimento do empregado em horário não contíguo com seu horário normal de trabalho, estando ele em sua residência, fica garantido o pagamento de 03 (três) horas extraordinárias, caso a duração do trabalho seja inferior a esse número, respeitando-se os percentuais definidos nesta cláusula.

8.3. Para os efeitos da presente cláusula apenas serão consideradas as horas trabalhadas além da duração normal do trabalho a partir de 01.11.2011.

## **9. ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

Fica mantida a prática atual de adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário por ocasião das férias, conforme abaixo:

- a) No mês de novembro, a empresa pagará a diferença entre o já adiantado e 50% (cinquenta por cento) do salário desse mês. Em dezembro, será paga a parcela final do décimo terceiro salário.

## **10. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

10.1. Da empregada gestante

A empresa garantirá à empregada gestante o emprego ou o salário pelo período de 120 (cento e vinte) dias após o término da licença-maternidade, exceto em caso de justa causa ou término de contrato a prazo.

10.2. Do empregado pai



A empresa garantirá ao empregado que vier a ser pai, o emprego ou o salário por 60<sub>5</sub> (sessenta dias), contados a partir do nascimento do filho, exceto em casos de justa causa ou término de contrato a prazo.

## 11. ASSISTÊNCIA MÉDICA SUPLETIVA

### 11.1. Regime de livre escolha

#### 11.1.1. Despesas com tratamento psicológico e psicoterápico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com esse tipo de tratamento observados os limites máximos semestrais de:

- a) R\$ 1.419,60(hum mil quatrocentos e dezenove e sessenta centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 2.839,19(dois mil oitocentos e trinta e nove e dezenove centavos), no tratamento em regime de internação, por beneficiário.

#### 11.1.2. Despesas com aquisição de lentes corretivas

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de lentes corretivas, observado o limite máximo de R\$ 303,27 (trezentos e tres reais e vinte e sete centavos) por ano por beneficiário da AMS e nos termos da respectiva Instrução Interna.

#### 11.1.3. Despesas com armação de óculos

A empresa reembolsará 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de armação de óculos, observado o limite máximo de R\$ 303,27 (trezentos e tres reais e vinte e sete centavos) por ano por beneficiário da AMS e nos termos da respectiva Instrução Interna.

#### 11.1.4. Despesas com material descartável para usuários de tratamento de diabetes

A empresa reembolsará, para os portadores de diabetes, 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de material descartável utilizado no aparelho medidor de glicemia (seringa, agulha, kit para medição, etc.), observado o limite máximo de reembolso de R\$ 179,05(cento e setenta e nove reais e cinco centavos) por mês por beneficiário da AMS.

#### 11.1.5. Despesas com vacinas

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com vacinas utilizadas para prevenção de doenças infecto-contagiosas, devidamente registradas no Ministério da Saúde, limitado o reembolso ao valor específico de R\$ 259,70 (duzentos e cinquenta e nove reais e setenta centavos), por vacina, por beneficiário da AMS.

#### 11.1.6. Reembolso de despesas médicas

- a) Na hipótese de grande risco, o percentual de participação da empresa será mantido em 70% (setenta por cento); e

b) Na hipótese de tratamento odontológico, o percentual será mantido em 50% (cinquenta por cento), limitado o reembolso aos valores de tabela específica elaborada pela empresa, que tem como referência a tabela da Associação Brasileira de Odontologia.

b.1) A empresa renovará a extensão do implante dentário para quaisquer dentes da arcada dentária, mantidas as condições do **item b.**

#### 11.1.7. Tratamento Fonoaudiológico

A empresa reembolsará 40% (quarenta por cento) das despesas com tratamento fonoaudiológico, observado o limite máximo semestral de R\$ 795,29 (setecentos e noventa e cinco reais e vinte e nove centavos), por beneficiário da AMS.

#### 11.1.8. Dependente Portador de Necessidades Especiais

A empresa adotará o reembolso no percentual de 90% (noventa por cento) das despesas com tratamento de dependente portador de necessidades especiais.

11.1.8.1. As necessidades especiais de que trata esta cláusula acima deverão ser comprovadas por meio de laudos emitidos por instituições médicas.

11.1.8.2 O reembolso é limitado ao valor equivalente a R\$ 1.961,31 (um mil, novecentos e sessenta e um reais e trinta e um centavos) por mês, por dependente.

#### 11.1.9. Terapia Ocupacional

Serão reembolsadas as despesas com tratamentos de terapia ocupacional nos casos de recuperação após acidente e para dependentes portadores de necessidades especiais, desde que tais tratamentos sejam justificados por profissional credenciado pela AMS e aprovados pela empresa.

#### 11.1.10. Mamografia Digital

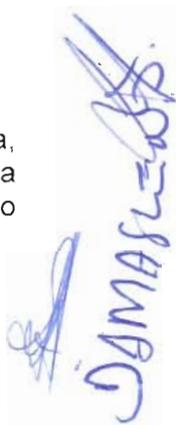
Será reembolsada a despesa com mamografia digital, desde que tal exame seja justificado por profissional credenciado pela AMS e aprovado pela empresa.

#### 11.2. Regime de Credenciamento

##### 11.2.1 Despesas de Grande Risco.

Nas despesas de grande risco (internação) o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 99% (noventa e nove por cento), sendo que a participação do empregado por evento (internação) será limitada a 3 (três) vezes o salário-base mensal.

##### 11.2.2. Despesas de Pequeno Risco



JAMAS

Nas despesas de pequeno risco, o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 65% (sessenta e cinco por cento).

11.2.2.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.806,84 (dois mil e oitocentos e seis reais e oitenta e quatro centavos), o percentual de participação da empresa, no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento).

#### 11.2.3. Credenciamento de clínicas fisioterápicas

Será mantido o credenciamento de clínicas para realização de tratamento fisioterápico, observados os critérios hoje praticados, e com a participação da empresa em 65% (sessenta e cinco por cento) das despesas efetuadas.

11.2.3.1. A empresa providenciará atendimento domiciliar, na necessidade de tratamento fisioterápico, aos beneficiários da AMS que comprovarem incapacidade de locomoção, mediante laudo a ser aprovado por perito médico contratado pela empresa.

#### 11.2.4. Atendimento Odontológico

A empresa participará nesse tipo de tratamento em 65% (sessenta e cinco por cento), no regime de credenciamento.

11.2.4.1 Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.806,84 (dois mil e oitocentos e seis reais e oitenta e quatro centavos), o percentual de participação da empresa nesse tipo de atendimento, no regime de credenciamento será de 85% (oitenta e cinco por cento), nos procedimentos das seguintes especialidades:

- a) clínica geral odontológica;
- b) odontopediatria;
- c) endodontia;
- d) periodontia;
- e) radiologia oral;
- f) cirurgia oral, e,
- g) ortodontia.

11.2.4.2. A empresa manterá o credenciamento de dentistas com especialidade em implante dentário.

#### 11.2.5. Transplante de Órgãos

A empresa, no regime de credenciamento, custeará em 99% (noventa e nove por cento) as despesas hospitalares incorridas pelo doador externo (não empregado ou não dependente do mesmo), por ocasião da doação de órgão a empregado ou a seu dependente.

O custeio previsto nesta cláusula abrange, exclusivamente, os serviços de:

- a) exames preliminares;
- b) diárias e taxas hospitalares, materiais e medicamentos em regime de internação;
- c) honorários de cirurgião, anestesista, auxiliares e instrumentador(a).



A participação financeira da empresa cessará quando da alta hospitalar do doador externo.

#### 11.2.6. Tratamentos / Diagnósticos Especializados

11.2.6.1. As despesas relativas a procedimentos de litotripsia extracorpórea e ultra-sônica (tratamento de cálculo renal), tomografia computadorizada, hemodinâmica, ressonância magnética, quando realizadas em regime de credenciamento, terão a participação da empresa estabelecida em 85% (oitenta e cinco por cento), exceto quando realizadas em regime de internação hospitalar, situação em que a participação da empresa nas despesas será de 99% (noventa e nove por cento).

11.2.6.2. Nas despesas relativas a procedimentos de quimioterapia e radioterapia, no tratamento de câncer, e hemodiálise, todas no regime de credenciamento, a participação da empresa será de 99% (noventa e nove por cento).

#### 11.2.7. Tratamento Fonoaudiológico

11.2.7.1. A empresa renovará o tratamento fonoaudiológico, no regime de credenciamento, observados os seguintes percentuais em relação à participação da Companhia nas despesas efetuadas:

- a) regime ambulatorial: 65% (sessenta e cinco por cento), excetuando-se os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.806,84 (dois mil e oitocentos e seis reais e oitenta e quatro centavos), aonde o percentual de participação da empresa no regime de credenciamento, será de 85% (oitenta e cinco por cento)
- b) regime de internação: 99% (noventa e nove por cento).

#### 11.2.8. Despesas com tratamento psiquiátrico

A empresa manterá o credenciamento de médicos e instituições especializadas em tratamentos psiquiátricos, clínicos ou ambulatoriais.

#### 11.2.9. Despesas com tratamento psicológico / psiquiátrico

A empresa credenciará psicólogos observados os seguintes limites máximos semestrais de participação:

- a) R\$ 1.419,60 (hum mil quatrocentos e dezenove e sessenta centavos), no tratamento clínico, por beneficiário;
- b) R\$ 2.839,19 (dois mil oitocentos e trinta e nove e dezenove centavos), no tratamento em regime de internação, por beneficiário

#### 11.2.10. Despesas em localidades sem profissionais e/ou estabelecimentos credenciados

Nas localidades onde não existirem profissionais ou estabelecimentos credenciados nas especialidades das quais o empregado necessitar, será reembolsado o valor que for maior entre:

- a) O percentual previsto para o regime de livre escolha no ACT ou;



b) O percentual previsto para o regime de credenciamento calculado sobre os valores praticados na tabela do credenciamento, ou seja, o valor que a empresa pagaria caso existisse o credenciamento.

### 11.3. Tratamento de Saúde/Cônjuge

A empresa considerará o cônjuge e, nos termos de seu regulamento, o (a) companheiro (a), inclusive do mesmo sexo, como dependente do empregado para efeitos de assistência médica supletiva, independentemente da data de admissão do mesmo na empresa e da renda percebida.

### 11.4. Medicamentos Genéricos

A empresa cobrirá despesas com os medicamentos abrangidos pelo plano de Saúde AMS pela também seus respectivos genéricos, conforme os percentuais de participação previstos.

11.4.1. Para os empregados que recebem salário base igual ou menor a R\$ 2.806,84 (dois mil e oitocentos e seis e oitenta e quatro reais), o percentual de participação da empresa será de 70% (setenta por cento).

### 11.5. Medicamentos Especiais

A empresa tentará adquirir, diretamente de laboratórios, medicamentos não comercializados em farmácias, inclusive aqueles utilizados no tratamento da AIDS. A participação da empresa nessa despesa será de 60% (sessenta por cento).

### 11.6. AIDS

11.6.1. A empresa assumirá integralmente os custos do exame de detecção do vírus da AIDS, quando solicitado pelo empregado ao médico da empresa e realizado na rede de laboratórios indicados pela empresa.

11.6.2. A empresa manterá a realização de campanhas preventivas contra a AIDS.

### 11.7. Medicamentos para Acidentados do Trabalho e Portadores de Doenças Profissionais

A empresa dará continuidade às práticas de fornecimento de medicamentos para acidentados do trabalho e portadores de doenças profissionais, a critério de seu corpo médico.

### 11.8. Assistência Médica Supletiva / Desconto do Débito

A empresa, durante a vigência do presente acordo, observará como limite mensal para o desconto de débitos decorrentes da utilização da AMS, o equivalente a 10% (dez por cento) do salário-base do empregado.

### 11.9. Assistência Médica Supletiva – Anistia dos Débitos Pós Óbito

A empresa se compromete a anistiar os débitos de AMS pendentes do empregado que vier a falecer.

### 11.10. Assistência Médica Supletiva / Livre Escolha



Os empregados admitidos a partir de 01.07.88 farão jus ao regime de livre escolha, nos mesmos moldes e limites utilizados para os demais empregados da empresa.

#### 11.11. Operação Correção de Miopia / Astigmatismo

Condicionadas à indicação médica e à aprovação de médico indicado pela empresa, ficam autorizadas as cirurgias oftalmológicas refrativas (miopia e astigmatismo), sem limite mínimo de grau de deficiência visual, observados os limites do regime de credenciamento ou livre escolha, conforme o caso.

#### 11.12. Manutenção de AMS – Acidente do Trabalho

Na eventualidade de acidente do trabalho fatal, a empresa garantirá o benefício da AMS aos dependentes do empregado falecido.

11.12.1 Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos.

#### 11.13. Aposentados por Invalidez

Durante a vigência deste acordo coletivo, a empresa garantirá o benefício da Assistência Médica Supletiva àqueles empregados que no curso do contrato de trabalho obtiveram, ou venham a obter aposentadoria por invalidez, concedida pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

a) Serão observados as mesmas condições e limites do benefício aplicáveis aos empregados ativos;

c) Para os aposentados participantes da VALIA, durante a vigência do presente acordo, a empresa observará como limite mensal de desconto dos débitos decorrentes da utilização da AMS o equivalente a 20% (vinte por cento) do benefício pago pela VALIA.

#### **PLANO B – UNIMED Saúde**

11.14 Será fornecido como plano alternativo ao plano A o plano Unimed conforme as características abaixo. Sendo as opções ( plano A ou B) excludentes.

11.14.1 Para os procedimentos médicos cobertos pelo Plano de Saúde UNIMED celebrado com a VOP. A VOP arcará com 70% (setenta por cento) das despesas médicas.

11.14.2 Para os procedimentos odontológicos cobertos pelo Plano Básico Odontológico, a VOP arcará com 60% (sessenta por cento) das despesas odontológicas.

11.14.3 As despesas do empregado serão limitadas ao teto máximo de 2 (dois) salários nominais por evento.

11.14.4 O desconto mensal no contracheque do empregado, relativo a sua parte no Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico, está limitado a 10% (Dez por cento) do seu salário nominal sendo o saldo restante automaticamente transferido para ser descontado nos meses imediatamente seguintes.

11.14.5 Ficam mantidos os limites de idade, para fins de cobertura dos Planos, de 21 (vinte e um) anos para os filhos dependentes e de 24 (vinte e quatro) anos para os filhos dependentes universitários.

11.14.6 Os empregados que sejam também dependentes no plano de saúde de empregados que trabalham na VOP, deverão optar por um dos planos de saúde ofertados pela empresa e permanecerem apenas na qualidade de titular, evitando-se a duplicidade de benefício.

#### **PLANO B – UNIMED Saúde**

11.14 Será fornecido como plano alternativo ao plano A o plano Unimed conforme as características abaixo. Sendo as opções ( plano A ou B) excludentes.

11.14.1 Para os procedimentos médicos cobertos pelo Plano de Saúde UNIMED celebrado com a VOP. A VOP arcará com 70% (setenta por cento) das despesas médicas.

11.14.2 Para os procedimentos odontológicos cobertos pelo Plano Básico Odontológico, a VOP arcará com 60% (sessenta por cento) das despesas odontológicas.

11.14.3 As despesas do empregado serão limitadas ao teto máximo de 2 (dois) salários nominais por evento.

11.14.5 O desconto mensal no contracheque do empregado, relativo a sua parte no Plano de Saúde e/ou Plano Odontológico, está limitado a 10% (Dez por cento) do seu salário nominal sendo o saldo restante automaticamente transferido para ser descontado nos meses imediatamente seguintes.

11.14.5 Ficam mantidos os limites de idade, para fins de cobertura dos Planos, de 21 (vinte e um) anos para os filhos dependentes e de 24 (vinte e quatro) anos para os filhos dependentes universitários.

11.14.6 Os empregados que sejam também dependentes no plano de saúde de empregados que trabalham na VOP, deverão optar por um dos planos de saúde ofertados pela empresa e permanecerem apenas na qualidade de titular, evitando-se a duplicidade de benefício.

## **12. SEGURO DE VIDA**

O valor das contribuições relativas ao prêmio de seguro de vida será pago integralmente pela empresa e não constituirá verba salarial, nos termos do § 9º, inciso XXV, do art. 214 do Decreto 3.048/99.

## **13. FÉRIAS**

13.1 No prazo de 45 (quarenta e cinco) dias antes do início das férias, fica facultado aos empregados a solicitação do empréstimo a ser creditado por ocasião da regularização das férias, no valor de 100% (cem por cento) do salário-base.

13.2. O empréstimo de férias deverá ser pago em uma única parcela, através de débito no contracheque no prazo de até 9 (nove) meses após o retorno de férias, ou em 9 (nove) parcelas mensais iguais, a partir deste mesmo evento.

13.3. Desde que observado o prazo limite estipulado no item anterior, a data de pagamento poderá ser definida pelos próprios empregados.

- 13.4. Quando houver divisão do período de férias, o empréstimo de férias só poderá ser requisitado no segundo período.
- 13.5. O início das férias não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.
- 13.6. O parcelamento das férias em dois períodos (10/20 dias; 15/15 dias; 20/10 dias) é uma faculdade reservada ao empregado maior de 18 anos, de acordo com o seu interesse pessoal, desde que seja requerida à empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.
- 13.7. O empregado com mais de cinquenta anos de idade poderá solicitar à empresa o parcelamento das férias previsto no item anterior, observadas as seguintes condições protetivas:
- a) O Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) do exame periódico do respectivo empregado, realizado dentro do prazo de 12 (doze) meses antecedentes ao pedido de férias, tenha considerado o empregado "apto" ao trabalho, sem restrições;
  - b) O empregado expressamente requeira à Medicina do Trabalho a autorização para parcelamento das férias;
  - c) A Medicina do Trabalho forneça o "Formulário de Liberação Médica - Parcelamento de Férias", com conclusão favorável ao parcelamento das férias;
  - d) Seja disponibilizado ao Sindicato, caso solicitado, relatório sobre os empregados que fracionaram as férias em dois períodos durante a vigência do acordo coletivo.

#### **14. ATESTADO MÉDICO**

- 14.1. O empregado, nos casos de afastamento por doença, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, deverá comunicar esse evento à empresa. Após seu retorno ao trabalho, deverá apresentar-se com o atestado para exame e análise do médico da empresa, ou por ela autorizado, a quem caberá a decisão sobre a licença remunerada para tratamento de saúde.
- 14.2. A empresa não anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado a licença médica, cujo período de afastamento não for superior a 15 (quinze) dias.

#### **15. AUXÍLIO FUNERAL**

Fica mantido o pagamento do auxílio-funeral em caso de falecimento do empregado ou do seu dependente inscrito na empresa para efeitos de Assistência Médica Supletiva, considerando um valor único do benefício de R\$ 3.452,19 (três mil quatrocentos e cinquenta e dois reais e dezenove), por empregado / dependente.

#### **16. BENEFÍCIOS/DEPENDENTES SEM ECONOMIA PRÓPRIA**

Para efeito de concessão dos benefícios estabelecidos pela empresa, a expressão "sem economia própria" equivale a ganhos de até 1 (um) salário mínimo.

#### **17. CRECHE / MATERNAL**

*Handwritten signature and vertical text:*  
DANIEL SOARES

A empresa concederá à sua empregada, o reembolso creche/maternal, nas seguintes condições:

- a) 100% (cem por cento) de reembolso, no caso de atendimento a filho, até o 36º mês de vida;
- b) 60% (sessenta por cento) de reembolso, no caso de atendimento a filho, do 37º ao 72º mês de vida, limitado a R\$ 346,59 (trezentos e quarenta e seis reais e cinquenta e nove centavos).

O reembolso creche/maternal continuará sendo estendido, nas mesmas condições, ao empregado divorciado, separado ou pai-solteiro que tenha guarda dos filhos por decisão judicial, bem como ao empregado viúvo.

## 18. ALEITAMENTO MATERNO

Para amamentar o próprio filho até que ele complete 6 (seis) meses de idade, a empregada poderá optar por:

- a) Dois intervalos diários de 30 (trinta) minutos;
- b) Uma hora antes do início da jornada de trabalho;
- c) Uma hora de acréscimo no intervalo para refeição;
- d) Uma hora antes do término da jornada de trabalho.

18.1 Quando a saúde do filho exigir, o período de 6 (seis) meses poderá ser prorrogado mediante avaliação de profissional credenciado pela AMS.

## 19. REEMBOLSO EDUCACIONAL

19.1. A empresa reembolsará os seus empregados com as despesas incorridas por estes em cursos de ensino fundamental, ensino médio e ensino superior em curso de graduação (a partir da autorização de funcionamento pelo Ministério de Educação), nos termos da Instrução para incentivo a formação profissional da VLI.

19.2. O benefício previsto nesta cláusula está limitado a uma repetência do empregado.

19.3. Através deste instrumento, a empresa mantém o reembolso dos cursos de nível médio em 90% (noventa por cento).

19.4. Exclusivamente para os empregados com salário-base igual ou menor a R\$3.031,40 (tres mil e trinta e hum reais e trinta e quarenta centavos), a empresa reembolsará os cursos de graduação em nível superior em 85%(oitenta e cinco por cento).

## 20. PARTICIPAÇÃO EM PROVAS

20.1. A empresa analisará todos os pedidos de mudança na escala, para que os empregados que trabalham em regime de revezamento, participem de provas em cursos regulares ou exames de vestibular, desde que solicitado com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

CM  
P  
L  
O  
M  
A  
G

20.2. O empregado será liberado de suas atividades nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, cabendo-lhe, porém, comunicar a empresa com antecedência de 7 (sete) dias corridos do início dos dias de exame.

## 21. REEMBOLSO DE CURSO SUPLETIVO

A empresa reembolsará as despesas incorridas por seus empregados em matrícula e mensalidades de cursos supletivos relacionados ao ensino fundamental e médio, mediante a devida comprovação, limitando-se o reembolso a ocorrência de uma repetência.

## 22. COMPENSAÇÃO DOS DIAS ÚTEIS/FERIADOS

A empresa poderá compensar os dias úteis imediatamente anteriores ou posteriores a feriados oficiais, mediante a prorrogação de jornada de trabalho em dias antecedentes ou subseqüentes aos dias compensados, a fim de evitar o labor normal dos empregados nestes dias.

## 23. REPASSE AOS SINDICATOS

23.1. A empresa se compromete a repassar ao Sindicato, desde que obedecidas às formalidades legais, até o 5º (quinto) dia de cada mês, as mensalidades dos empregados associados efetivamente descontadas.

23.2. Na hipótese do empregado não possuir consignável suficiente para desconto das mensalidades associativas, as parcelas vencidas sob este título somente poderão ser descontadas nos meses subseqüentes, até o valor máximo equivalente ao dobro da referida mensalidade, sem prejuízo da contribuição do próprio mês.

23.3. A empresa enviará ao Sindicato signatário do presente acordo, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, a relação dos empregados que sofreram desconto relativo à mensalidade associativa e à contribuição confederativa, com o valor total do respectivo repasse.

23.4 A empresa enviará listagem com nomes e valores individualizados daqueles empregados cujo desconto mencionado no item 23.2 não foi possível de se efetuar.

## 24. ADIANTAMENTO DE AUXÍLIO-DOENÇA

24.1. Condicionado à emissão de parecer de médico da empresa, evidenciando potencial recebimento do benefício previdenciário "auxílio-doença", a empresa, através da VALIA, providenciará o adiantamento dos respectivos valores a partir da folha de pagamento do mês da emissão do citado parecer, observado o período de fechamento da referida folha.

24.2. Quando do recebimento do primeiro pagamento do benefício pelo INSS, o empregado deverá quitar os valores adiantados pela VALIA.

## 25. QUADRO DE AVISOS

Fica facultado ao Sindicato a utilização de um Quadro de Aviso localizado nos restaurantes e vestiários em cada unidade da empresa, para divulgação de

comunicados de interesse geral dos empregados, em tamanho de papel ofício, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

## 26. TURNO DE REVEZAMENTO / 6 HORAS

26.1. A empresa se compromete a manter a prática de pagar em dobro ou compensar com folga a jornada trabalhada em feriado para aqueles empregados sujeitos ao regime de turnos ininterruptos de revezamento em escala de 6 (seis) horas diárias de trabalho.

26.2 A carga horária a ser considerada para todos os efeitos legais será de 36 (trinta e seis) horas semanais, mesmo que a escala eventualmente adotada pela empresa tenha duração semanal inferior.

26.3 Fica facultado à empresa, neste caso, exigir do empregado o cumprimento das horas que completem o período de 36 (trinta e seis) horas, computando-se:

- a) O tempo despendido no deslocamento entre o local de registro de frequência e o posto de trabalho, vice-versa; e
- b) O tempo despendido em treinamentos ou reuniões eventuais.
- c) Na hipótese de se utilizar a compensação prevista no item b desta cláusula, fica fixado a limitação de um máximo de duas horas por mês e mesmo assim estas horas serão pagas aos empregados como horas normais, isso é sem acréscimo.

26.3.1 Ao cômputo ora estabelecido fica admitida a compensação intersemanal no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

26.3.2 Os treinamentos e reuniões eventuais não poderão ser programados em escalas antecipadas de trabalho e somente ocorrerão quando necessário.

26.3.3 O empregado que, por estrita necessidade momentânea do serviço, não puder usufruir o seu descanso legal (art. 71, § 1º da CLT), sem ter o tempo do intervalo gozado ou compensado na duração normal da jornada, receberá o correspondente tempo do intervalo consumido em serviço, acrescido do adicional de horas extras.

26.3.4 As regras definidas nesta Cláusula têm aplicação genérica, não obrigam as partes à adoção do sistema de turnos ininterruptos de revezamento de 06 (seis) horas, mas deverão ser obrigatoriamente respeitadas pela VOP nas unidades ou setores enquanto esta alternativa for efetivamente adotada.

## 27. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

27.1. A empresa dará cumprimento às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, visando reduzir os efeitos dos eventuais agentes insalubres ou perigosos, especialmente através de:

- . adoção de medidas de proteção coletiva, sempre que tecnicamente viáveis;
- . rigorosa fiscalização quanto ao adequado uso de equipamentos de proteção individual / EPI;
- . realização de campanhas conscientizadoras e esclarecedoras sobre saúde, segurança e higiene do trabalho;

inclusão, quando da realização dos exames periódicos, de exames<sup>16</sup> complementares específicos para a prevenção/detecção precoce:

- a) do câncer de mama para empregados com idade superior a 35 (trinta e cinco) anos;
- b) do câncer de próstata para homens com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos; e
- c) de doenças obstrutivas coronarianas para empregados com idade superior a 40 (quarenta) anos.

27.1.1. A empresa fornecerá ao empregado, quando solicitado, cópia dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, após a avaliação médica final.

27.2. A empresa se compromete a enviar ao Sindicato o dimensionamento das CIPAS e cópias das atas das reuniões em 10 (dez) dias após sua ocorrência. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa de cópia da ata de reunião se dará em até 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

27.3. A empresa comunicará ao Sindicato o término do mandato da CIPA, com 90 (noventa) dias de antecedência, sem prejuízo da remessa da cópia do ato convocatório das eleições no prazo legal.

27.4. A empresa remeterá ao Sindicato cópias das CATs (Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT) por ela emitidas, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contados da emissão. No caso de acidente grave ou fatal, a remessa da respectiva CAT dar-se-á em 2 (dois) dias úteis após o acidente, entendido o sábado como dia útil.

27.5. A empresa, conforme a categoria representada fornecerá ao Sindicato cópia atualizada do PPRA, PCMSO, PGR, PAM e PCE, resguardando, quanto ao PCMSO, os documentos de caráter pessoal do trabalhador, que possam violar a sua intimidade e vida privada, como AIDS e câncer. As respectivas atualizações serão entregues no prazo de 30 (trinta) dias após a atualização desta.

27.6. A empresa assegurará ao Sindicato, duas vezes por semestre, acesso às dependências da empresa, para verificação das condições de saúde e segurança do trabalho contidas no PGR ou PPRA, desde que acompanhados de profissionais da empresa e mediante prévio entendimento, com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

27.7. A empresa, mediante solicitação do sindicato, marcará reuniões específicas para apresentar o andamento da implementação das NR's 10, 22 e 29.

27.8. O empregado poderá deixar de executar atividade por motivo da existência de risco grave e iminente, comunicando ao seu superior hierárquico, que diligenciará as medidas cabíveis junto com a área de segurança do trabalho. O retorno à execução dos serviços ocorrerá após a liberação do local ou atividade pela área de segurança do trabalho da empresa.

27.8.1. O empregado preencherá formulário padrão e o entregará ao seu superior hierárquico na data da constatação do risco, sendo que uma via será enviada ao Sindicato, no prazo de até 7 (sete) dias.

27.9. A empresa, dispondo das informações e sempre que solicitado pelas empresas prestadoras de serviços, fornecerá os dados para elaboração do Perfil



Profissiográfico Previdenciário, e, na hipótese da empresa não estar mais operando, as referidas informações serão disponibilizadas diretamente para os trabalhadores.

27.10. A empresa obriga-se a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

## 28. EMPREGADOS AFASTADOS

A empresa mediante solicitação de qualquer das entidades sindicais acima nomeadas, encaminhará listagens separadas indicando os empregados de sua base sindical afastados por auxílio doença e auxílio acidentário do trabalho.

## 29. ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

A fim de aferir, avaliar e analisar o cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa e o Sindicato estabelecem um programa de reuniões trimestrais entre seus respectivos representantes, desde que seja solicitada por qualquer uma das partes. Essa convocação deverá ser feita com o mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, contendo a pauta dos itens que comporão a agenda da reunião.

## 30. SINDICAIS

30.1. A empresa se compromete, durante a vigência do presente Acordo, a realizar a liberação dos dirigentes sindicais para atividades específicas desde que previamente solicitado e que não inviabilize a execução dos trabalhos da empresa.

30.2. O Sindicato poderá proceder a uma campanha de sindicalização dos empregados dentro das instalações da empresa, em local e condições previamente ajustadas com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

30.2.1 A empresa permitirá o acesso dos dirigentes sindicais aos seus restaurantes industriais, desde que haja prévio entendimento com a gerência local responsável pela área de Relações Trabalhistas.

## 31. PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

O Programa de Participação nos Resultados dos exercícios de 2015 e 2016 será negociado diretamente com as entidades sindicais representativas dos empregados, signatárias do presente acordo, nos termos do artigo 2º, inciso II da Lei 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

## 32. JORNADA DE TRABALHO:

32.1. Fica mantida a redução da jornada de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas semanais para os empregados representados pelo **SINDICATO**, durante o período de vigência do presente Acordo.

32.2. A **VOP**, independentemente de negociação com o sindicato da categoria, poderá alterar a jornada de trabalho do empregado, desde que essa alteração não implique em aumento da carga horária.



### 33. DESMOBILIZAÇÃO:

**33.1.** A **VOP** compromete-se a fornecer o transporte para a mudança dos empregados dispensados — exceto os dispensados por justa causa nos termos do art. 482, da CLT —, que estejam laborando em local diverso de sua mobilização na data da dispensa, desde que solicitado por escrito pelo empregado em um prazo máximo de 360 (trezentos e sessenta) dias da data da rescisão, assumindo a **VOP** o custo do volume a ser transportado até a carga máxima de 40 m<sup>3</sup> (quarenta metros cúbicos), podendo este limite ser excedido para o transporte de 01 (um) automóvel particular.

**33.1.1.** A **VOP** fornecerá, ainda, as passagens de retorno ao local da mobilização aos empregados e seus dependentes cadastrados na **VOP** para fins de Assistência Médica Supletiva (AMS), exceto os dispensados por justa causa pelos fatos constantes no art. 482, da CLT.

**33.2.** Para os empregados desligados que quiserem retornar ao local diferente ao de sua mobilização, o mesmo terá que arcar com a diferença de custo relativo ao transporte da mudança, bem como a (s) diferença (s) de custo (s) relativo à (s) passagens de retorno, pois a **VOP** arcará apenas com os custos para o local da mobilização do empregado de acordo com o disposto nos itens 3.1 e 3.1.1.

### 34. REUNIÕES E TREINAMENTOS:

**34.1.** A **VOP** considerará como horário de trabalho o tempo despendido pelos empregados em reuniões e/ou treinamentos, realizados no local de trabalho e por iniciativa da empresa.

**34.2.** É garantido aos empregados que trabalham em regime de turno ininterrupto de revezamento, e que sejam convocados para realizarem treinamentos semanais (segunda a sexta-feira), com duração total de 40 (quarenta) horas nas seguintes condições:

**a)** Aos empregados lotados em São Luís, folga compensatória no sábado e folga semanal no domingo subsequente ao treinamento, somente podendo ser escalado a partir de 07:00 horas da segunda-feira subsequente à folga compensatória;

**b)** Aos empregados das demais localidades, folga semanal no domingo subsequente ao treinamento, folga compensatória na segunda-feira e somente podendo ser escalado a partir de 07:00 horas da terça-feira subsequente à folga compensatória e garantido o passe de retorno no sábado;

**c)** A folga compensatória corresponderá a até 10 (dez) horas de efetivo treinamento, sendo que destas, resta acordado que até 08 (oito) horas serão compensadas na forma das alíneas “a” e “b” desta cláusula, tendo em vista que as mesmas são consideradas pelas partes como ação de desenvolvimento pessoal do empregado e não de trabalho efetivo, ficando as 02 (duas) restantes a serem pagas como horas extras ou fazer parte da flexibilização de horas, a critério da empresa e do empregado, conforme regra atual vigente.

**d)** A **VOP** se obriga a informar ao empregado até sexta-feira da semana do treinamento, se ele irá folgar ou cumprir escala.

**e)** Na incapacidade de se praticar a folga de treinamento prevista na letra c, a gerência se obriga a pagar as 10 (dez) horas de treinamento com percentual de 50% (cinquenta por cento). Estas horas não podem ser compensadas.

**f)** Para outras situações valerá o Acordo Coletivo de trabalho Geral (nacional).

### 35. COMPENSAÇÃO DOS DIAS DE EXPEDIENTE LIBERADOS:

**35.1.** A **VOP** poderá compensar os dias de trabalho, em que o expediente for liberado para compensação, acrescentando 15 (quinze) minutos na entrada ou saída dos ônibus para o pessoal administrativo, visando repor as horas efetivamente não trabalhadas, informando o **SINDICATO**.

### **36. FLEXIBILIZAÇÃO DE HORAS EXTRAS:**

**36.1.** Fica acordada entre as partes a compensação de horas extras com a flexibilização da jornada de trabalho, observados os seguintes limites e critérios:

**36.1.1.** Cada hora trabalhada em regime de horas extras corresponderá à uma hora de folga.

**36.1.2.** O empregado ou a empresa poderá optar pela compensação das horas extras eventualmente realizadas pelos empregados, com dias de folga no período de apuração da frequência, e não havendo compensação, as horas serão pagas dentro da FOPAG do mês correspondente.

**36.1.3.** A compensação a pedido do empregado poderá ser em dia de sua conveniência, desde que não afete as atividades normais da empresa. Se o empregado ao final do período de apuração ficar com saldo negativo, estas horas serão descontadas dentro da FOPAG do mês correspondente.

**36.1.4.** A quantidade de horas a serem compensadas, por iniciativa da empresa e período de apuração, deverá respeitar o limite mensal de 12 (doze) horas para quem trabalha em regime de 06 horas e 16 (dezesesseis) horas para quem trabalha em outros regimes de horário.

**36.1.5.** O empregado terá até o dia 27 (vinte e sete) do mês anterior para solicitar a mudança de 01 (uma) folga. Caso até esta data não haja manifestação por parte do empregado, as folgas serão fornecidas a critério da empresa.

**36.1.6.** O empregado poderá solicitar quantas horas de folgas ele desejar, sendo necessário o preenchimento do formulário próprio para este fim.

**36.1.7.** Na hipótese de compensação de dias por opção da empresa o empregado, ao final do período de apuração de frequência, não atingir o limite mensal, não lhe será efetuado desconto da diferença entre as horas compensadas e os limites mencionados no item 13.1.4.

**36.1.8.** O empregado no mês subsequente ao seu retorno de férias não terá folga compensatória atribuída pela empresa.

**36.1.9.** As horas a serem compensadas pela empresa serão, preferencialmente, as de menor para as de maior valor, iniciando pelas horas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e seguidas pelas de 110% (cento e dez por cento), não podendo ser compensadas as horas com acréscimo de 120% (cento e vinte por cento).

### **37. EXAME MÉDICO PERIÓDICO:**

**37.1.** Os exames médicos periódicos serão realizados dentro da jornada de trabalho do empregado, sendo-lhe concedido o tempo necessário para a integral realização destes.

**37.1.1.** Quando não for possível a realização dos exames médicos periódicos no horário de trabalho do empregado por incompatibilidade deste com o horário de funcionamento do prestador encarregado dos exames médicos, o empregado será liberado de sua jornada, retornando na jornada seguinte.

37.2. Havendo necessidade de exames complementares para conclusão e liberação do ASO, esses exames complementares serão pagos pela VOP.

### 38. FORNECIMENTO DE ALIMENTO HIPO-CALÓRICO:

38.1. A VOP disponibilizará aos empregados, nos seus restaurantes industriais alimentos hipocalóricos nas refeições, desde que solicitado previamente pelos empregados.

### 39. INFORMAÇÕES DE JORNADAS:

39.1. A VOP poderá informar ao SINDICATO, mediante expressa solicitação deste, até o dia 10 (dez) do mês subsequente o volume de horas extras realizadas pelos trabalhadores submetidos à escala de revezamento, assim como o número de ocorrências de mudanças de escala e a quantidade de horas de passe.

### 40. ACOMPANHAMENTO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO (PPP):

40.1. A VOP até o dia 10 do mês subsequente poderá entregar ao SINDICATO, mediante expressa solicitação deste, relatórios com a quantidade de PPP solicitado / entregue.

### 41. GINÁSTICA LABORAL E INCENTIVO AO ESPORTE:

41.1. A VOP irá realizar uma pesquisa de demanda/necessidade e, caso seja confirmada a existência de demanda/necessidade, implementará turmas piloto para teste e aceitação.

### 42. TRABALHO SEGURO E DIREITO DE RECUSA

42.1 A VOP realizará campanha educativa da ferramenta "direito de recusa", disponibilizando nas suas áreas operacionais formulário de "direito de recusa".

42.2. O Direito de recusa será avaliado sempre por um profissional da área de saúde e segurança, sendo este que autorizará a continuidade do serviço recusado.

### 43. NR 17:

43.1. A VOP dará cumprimento à NR-17, ficando acordado que o SINDICATO acompanhará sua implementação em até três áreas escolhidas de comum acordo entre o SINDICATO e a empresa.

### 44. DEMISSÃO DE EMPREGADOS:

44.1. A VOP se compromete a fazer com que o órgão de Recursos Humanos seja consultado previamente nos casos de demissões sem justa causa, de maneira a ser analisada a possibilidade de aproveitamento do empregado em outra área e/ou função.

### 45. COMPENSAÇÃO

Todos os benefícios e condições previstas neste Acordo Coletivo de Trabalho representam um conjunto indivisível e único, gerando o necessário equilíbrio em uma Norma Coletiva e proporcionando os ganhos e compensações a todos os empregados representados por este Instrumento Normativo Coletivo.

#### 46. ABRANGÊNCIA

21

Aos empregados, ocupantes dos cargos de direção, gerência, tais como Diretores, Gerentes Gerais, Gerentes e Especialistas Técnicos (equivalentes ao cargo de gerentes), não se aplicam a Cláusula Primeira, do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

#### 47. VIGÊNCIA NORMATIVA

O presente Acordo terá vigência de 01/11/2014 a 31/10/2016.

#### 48. DISPOSIÇÕES FINAIS

As partes se obrigam a cumprir fielmente o presente Acordo Coletivo.

As Entidades Sindicais e a empresa, em caso de violação de qualquer dos dispositivos do presente Acordo Coletivo, sujeitar-se-ão à multa, no valor inicial de R\$ 100,00 (cem reais).

Belo Horizonte, 18 de dezembro de 2014.

#### SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS FERROVIÁRIAS DOS ESTADOS DO MARANHÃO, PARA E TOCANTINS



Lúcio Azevedo  
Diretor Presidente  
CPF: 526.635.317-15



João Damasceno Franco de Sá  
Diretor  
CPF 215 486 683 20



Roney Souza Alvarenga  
Gerente de Recursos Humanos  
CPF 811.366.336-34

VOP S/A