

## ACORDO PARA MANUTENÇÃO DE EMPREGOS DURANTE A PANDEMIA DO CODIV 19

Pelo presente acordo de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECANICAS E MATERIAL ELETRICO DE CATALAO GOIÁS**, CNPJ n. 06.885.083/0001-20, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. CARLOS ALBINO DE REZENDE JUNIOR, CPF 864.391.111-91; e

**HPE AUTOMOTORES DO BRASIL LTDA**, CNPJ n. 54.305.743/0011-70, neste ato representada por seu Diretor Presidente, Sr. ALFREDO SESTINI FILHO, CPF n. 173.089.098-91 e pelo Diretor de Operações, Sr. ROBERT DE MACEDO SOARES RITTSCHER, CPF n. 080.574.348-05; e

**BW&P SISTEMAS DE SOLDA E PINTURA LTDA**, CNPJ n. 19.416.614/0001-87, neste ato representada por seu Diretor Financeiro, Sr. CHRISTIANO RIBEIRO BARBOSA, CPF n. 865.075.831-20 e por seu Procurador, Sr. EVERSON DE SOUZA BISPO, CPF n. 119.138.248-61;

Acordam que por força da pandemia decorrente do CODIV 19 no Brasil, as empresas poderão adotar em relação aos seus empregados as condições estabelecidas no presente acordo, além das previstas na legislação ordinária e na MPV 927, no disposto no Art. 611-A da CLT.

### CLÁUSULA PRIMEIRA: DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – LAY-OFF

Com fundamento no art. 476 da CLT, as empresas poderão suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados, por um período de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância (remoto) oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, desde que com a anuência do empregado.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO – LAY OFF

Durante o período de Lay Off, o empregado que aderir e comprovadamente fizer os cursos de qualificação, receberá diretamente do FAT uma bolsa auxílio, proporcional ao seu salário base e seu tempo de serviço, em valores que variam de 01 (um) salário mínimo nacional até o valor máximo de R\$ 1.813,03 (um mil, oitocentos e treze reais e três centavos).

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Os empregadores concederão aos empregados durante o período de suspensão contratual, uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, nos termos do estabelecido no parágrafo terceiro abaixo, bem como manterá os seguintes benefícios:

- a. Vale Alimentação; e
- b. Plano Médico e Odontológico.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, desde que se habilite no curso e faça a qualificação, o empregado fará jus a um auxílio econômico desvinculado da remuneração, mas proporcional ao seu salário base, que, respeitando a proporcionalidade entre as faixas salariais, seguirá os seguintes percentuais e valores:

1. Para quem ganha do piso até R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), o auxílio será de 20% (vinte por cento) do salário base;
2. Para quem ganha entre R\$ 20.001,00 (vinte mil e um reais) até R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), o auxílio será de 25% (vinte e cinco por cento) do salário base;
3. Para quem ganha mais do que R\$ 30.001,00 (trinta mil e um reais), o auxílio será de 30% (trinta por cento) do salário base.

### PARÁGRAFO QUARTO

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual por Lay Off ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

### PARÁGRAFO QUINTO

Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de: a) cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses; b) cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses; c) duzentas e quarenta horas para contratos suspensos pelo período de quatro meses; e d) trezentas horas para contratos suspensos pelo período de cinco meses.

### CLÁUSULA SEGUNDA - REGIME DE COMPENSAÇÃO HORÁRIA - BANCO DE HORAS (BH)

A empresa poderá adotar regime de compensação horária (BH) por até 18 (dezoito) meses, período em que para acerto da compensação, a duração da jornada poderá ser de até 10 (dez) horas diárias ou pela prestação de trabalho aos sábados e feriados civis, como estabelecido na MPV 927/2020.

### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Até 20% (vinte por cento) das horas positivas, crédito do empregado, poderão ter as datas de folga compensatória estabelecidas através de negociação direta entre o empregado e seu superior hierárquico.

4

## PARÁGRAFO SEGUNDO

A autorização se estende inclusive às situações ocorridas antes da assinatura do presente acordo e para fins de aplicação da presente cláusula, consideram-se as datas de 01 de março de 2020 como de início e 31 de outubro de 2021 para término da compensação.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

## PARÁGRAFO QUARTO

Ao término do período será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período não serão descontadas, iniciando-se nova contagem. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas.

## PARÁGRAFO QUINTO

Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, o valor somente será pago até se compensar outras dívidas do empregado com a empresa.

## PARÁGRAFO SEXTO

Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão pagas no TRCT.

## CLÁUSULA TERCEIRA - DO TELETRABALHO – HOME OFFICE

Nos casos de teletrabalho iniciado a partir de interesses comuns de empregado e empregador em razão da pandemia do Covid 19, o retorno do empregado poderá ocorrer imediatamente após a requisição do empregador, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

## PARÁGRAFO ÚNICO

O teletrabalho poderá ser realizado com redução de jornada e consequente redução de salário, conforme regulado neste acordo, desde que com a anuência do empregado.

## CLÁUSULA QUARTA - REDUÇÃO DA JORNADA E DOS SALÁRIOS (RJS)

Estando caracterizado caso de força maior em razão da pandemia do Covid 19, está autorizada a redução da jornada de trabalho e dos salários na mesma proporção, desde que com a anuência do empregado, e que durante o período de Lay Off, o valor recebido pelo empregado não seja menor do que a soma de benefícios que receberia se estivesse em Lay OFF.

## PARÁGRAFO ÚNICO

Como a retomada das atividades demandará um período de crescimento da produção, a redução de jornada e salários (RJS), ou seja, esta condição, poderá ser adotada ou mantida até 90 (noventa) dias após o final do Lay Off, com percentual de redução de jornada e salários a ser definida na oportunidade, por detalhamento a ser negociado entre o as empresas e o Sindicato.

## CLÁUSULA QUINTA - DAS FÉRIAS INTEGRAIS OU PARCELADAS

No período em que perdurar a Pandemia do Coronavirus e até 90 (noventa) dias após o término do Lay Off, as férias serão reguladas pelo disposto na MPV 927/2020.

## CLÁUSULA SEXTA – ANUÊNCIA

Desde que o presente acordo esteja aprovado em assembleia virtual feita pelo Sindicato, com a finalidade de preservar a saúde dos empregados e seus familiares, a formalização da anuência ou negativa de adesão aos termos do presente acordo, a assinatura normal de documento, poderá ser substituída por manifestação lançada de forma remota, via web, em sistema especial criado para este fim, no site da empresa, no qual sejam inseridos os dados de identificação do empregado, e onde conste a condição objeto da opção e as alternativas de “aceito” e “não aceito”.

## CLÁUSULA SÉTIMA – Mudança de Regime

É livre a transição do empregado de um para outro regime, desde que formalmente acordado entre as partes, passando o empregado a partir da transferência, usufruir das condições do novo regime.