

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DOS BIÓLOGOS

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO – 2019/2020

DOS ITENS ECONÔMICO-FINANCEIROS

1 - REAJUSTE SALARIAL – Os salários em 1º de novembro de 2019, serão reajustados em 5%, correspondendo a variação acumulada do INPC nos últimos doze meses (2,92%) mais aumento real (2,08, %).

2 - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS - É estabelecido a título de aumento real o valor percentual de 2,08,%, a ser aplicado sobre os salários corrigidos/reajustados, na forma da cláusula anterior.

3 - PISO NORMATIVO DA CATEGORIA - É fixado o piso normativo dos profissionais Biólogos, recém formado, em 1º de novembro/2019, correspondente a R\$4.501,00 (quatro mil quinhentos e um reais) para oito horas de jornada diária e 40h de trabalho semanal.

PARÁGRAFO ÚNICO – As Empresas/Instituições, que possuem estabelecidos salários-base diferenciados por categoria profissional com formação superior, deverão equiparar o salário-base dos profissionais Biólogos ao de maior valor concedido aos profissionais com funções e responsabilidades semelhantes.

4 - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - O adicional devido por trabalho em condições de insalubridade terá como referência de cálculo e pagamento o salário básico contratual do profissional.

5 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE - Os profissionais que trabalham junto ou em áreas com produtos inflamáveis, explosivos, caldeiras ou autoclaves, direta ou indiretamente, receberão de forma indiscriminada o pagamento do adicional de periculosidade de 40% (quarenta por cento), calculado sobre a integral remuneração percebida.

6 - ANUÊNIO - Os profissionais perceberão, a título de adicional por tempo de serviço, o percentual de 2% (dois por cento), sobre o salário básico, para cada ano de trabalho ao mesmo empregador. Os adicionais de tempo de serviço, por ventura já pagos pelas empresas, tendo como parâmetro prazos, valores ou percentuais diferentes, poderão ser compensados com o ora estabelecido, o que, de outra forma, não se aplicará no caso de pagamentos mais vantajosos a este mesmo título.

7 - ADIANTAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO/GRATIFICAÇÃO NATALINA - Salvo na concessão de férias coletivas, as empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) do 13º salário ao empregado em até 05 (cinco) dias do recebimento do aviso de férias, independente de requerimento especial.

8 - GRATIFICAÇÃO NATALINA E BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO - As empresas pagarão o 13º Salário pelo período que o empregado permanecer afastado do serviço, em gozo de benefício previdenciário, desde que superior a 15 (quinze) e inferior a 185 (cento e oitenta e cinco) dias.

9 – OS DIREITOS TRABALHISTAS EXPRESSOS NA CLT E LEI Nº 7.418/85 (VALE TRANSPORTE) – Não alterados nas cláusulas anteriores e posteriores deverão ser cumpridos.

DOS DESCONTOS SALARIAIS

10 - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES AO SINDICATO - As empresas, a partir de comunicadas pelo Sindicato Profissional, realizarão o desconto junto ao próximo pagamento salarial dos empregados, com anuência dos mesmos, das contribuições fixadas por Assembléias Sindicais e as repassarão à Entidade, no prazo de 30 (trinta) dias, ou conforme for determinado, em conformidade com a CLT.

DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

11 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E OU REFEIÇÃO - As empresas fornecerão, a critério do

empregado, na forma de vales refeição ou alimentação, o valor mensal de R \$675,00(seiscentos e setenta e cinco reais) correspondente a 15% (quinze por cento) do Piso Normativo (8h/dia), para, especificamente, suprir as necessidades de alimentação dos integrantes da categoria profissional, até o último dia útil do mês, sem desconto do empregado, salvo os casos em que o profissional já tenha pagamentos superiores.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os vales serão igualmente devidos nas hipóteses de: faltas justificadas, nas férias, nos afastamentos por motivo de doença, licença de saúde, acidente de trabalho e licença maternidade.

12 - REEMBOLSO CRECHE - As empresas reembolsarão aos seus empregados, caso não forneça creche diretamente ou em convênio, ou que a creche não seja de fácil acesso aos empregados e não funcione em seus horários de trabalho, o valor da importância mensal de R\$ 900,00 (novecentos reais) correspondente à 20% (vinte por cento) do Piso Normativo (8h/dia), sob o título de indenização de creche, babá, ou pagamento de despesas com empregado para a guarda e recreação da criança, para cada filho de até 07 (sete) anos de idade incompletos, mesmo que adotivo ou em guarda, sem desconto do empregado.

13 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA- As empresas complementarão o valor pago de benefício previdenciário auxílio-doença até o nível da remuneração mensal integral do empregado, enquanto este estiver percebendo o referido auxílio e independente da causa deste.

14 - HOSPITALIZAÇÃO - ADICIONAL DE SALÁRIO - O empregado que for hospitalizado receberá adicional salarial correspondente a 50% (cinquenta por cento) de seu salário base quando da internação, valor este que será compensado em 5 (cinco) parcelas após 30 (trinta) dias do seu retorno.

15 – LICENÇA PATERNIDADE- Fica assegurado a todos os empregados a licença paternidade, inclusive para os pais adotantes, pelo período de 05(cinco) dias úteis.

16 - LICENÇA PARA FINS DE ADOÇÃO - Nos casos de adoção ou legitimação adotiva, de crianças com até 6 (seis) anos de idade, serão concedidas ao servidor adotante 4(quatro) meses de licença remunerada a partir da autorização de guarda e responsabilidade do adotando.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos casos de crianças acima de 6 (seis) anos e até 12 (doze) anos de idade será concedida ao servidor adotante uma licença remunerada de 2 (dois) meses.

17 - LICENÇA LUTO (NOJO) - Os empregadores concederão a seus empregados licença nojo de 8 (oito) dias consecutivos e sem prejuízos de seus salários na hipótese do inciso I do artigo 473 da CLT.

18 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA PARA GESTANTE - É garantida a estabilidade provisória no emprego, indenizável somente com a anuência da trabalhadora, às empregadas gestantes até 180 (cento e oitenta) dias após o término do benefício previdenciário.

19 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NA PRÉ-APOSENTADORIA - É garantida a estabilidade provisória no emprego, indenizável somente com a anuência do trabalhador, ao empregado que comprovadamente estiver a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria. É garantida a estabilidade provisória no emprego por 36 (trinta e seis) meses ao empregado que comprovadamente estiver com direito à obtenção do direito à aposentadoria por tempo de serviço e que tenha mais de 10 (dez) anos de contrato neste empregador, não podendo ser demitido se justa causa até completar o tempo necessário, cessando este direito ao fim do prazo, ou no caso de não ser requerida a aposentadoria, ou pela ocorrência da despedida por justa causa.

20 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO RETORNO DE AUXÍLIO DOENÇA - É garantida estabilidade provisória no emprego pelo período de 180 (cento e oitenta) dias, indenizável somente com a anuência do trabalhador, ao empregado que esteja retornando do benefício previdenciário auxílio-doença, excetuando-se os casos de acidente do trabalho, que serão

assegurados conforme Art.118 da Lei nº8.213/91.

21 - ABONO DE FALTA PARA CONSULTA MÉDICA - As empresas abonarão as faltas ao serviço do pai, mãe ou responsável legal de filhos menores de 18 (dezoito) anos de idade ou portadores de deficiências nos seguintes casos:

a) consulta ou exames médicos, limitando o benefício a 2 (duas) faltas por mês ou 12 (doze) ao ano;

b) internações hospitalares;

c) acompanhamento, para tratamento, mediante atestado médico.

PARÁGRAFO ÚNICO: O abono acima, nos casos especificados nos itens "a", "b" e "c" fica estendido aos empregados para acompanhamento de cônjuge ou ascendente que necessitar, conforme prescrição médica.

22 - ATESTADO MÉDICO - As empresas obrigam-se a aceitar, para todos os efeitos, Boletim de Atendimento expedido em caso de emergência.

23 - SEGURO DE VIDA OU SAÚDE - As empresas deverão manter seguro de vida para os empregados, com valor de prêmio mínimo de 10 (dez) salários contratuais. Os empregados não contribuirão financeiramente para este seguro e, caso o empregado opte, a empresa substituirá o seguro de vida por um seguro saúde, de livre escolha do empregado.

24 - AUXÍLIO FUNERAL - Os empregadores fornecerão a partir de 1º de novembro de 2019, um auxílio funeral ao cônjuge ou dependente do empregado falecido, no valor de 3 (três) Pisos Normativos da Categoria Profissional (8h/dia), pago em uma única parcela.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na hipótese do empregado falecido não possuir cônjuge ou dependente o valor do auxílio deverá ser destinado pela empresa para pagamento das despesas com o funeral do empregado, limitado ao valor efetivamente gasto.

25 - PLANO DE SAÚDE - As empresas e fundações representadas manterão Plano de Saúde que beneficie seus empregados, contribuindo mensalmente para este fim, com um percentual de 6% (seis por cento) sobre o somatório dos salários básicos dos empregados que optarem pela adesão ao Plano. No caso de haver Plano de Saúde Coletivo, as empresas se comprometem em assegurar o repasse deste percentual àqueles que não optarem pelo novo plano para a manutenção do plano anteriormente vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO: na hipótese do empregado optar por manter Plano de Saúde Individual também fará jus ao que trata o "caput" desta cláusula, ficando estabelecido que a opção será pelo Plano Coletivo ou Individual.

26 - FILHO EXCEPCIONAL - O empregado com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais será dispensado do trabalho durante um dos turnos, sem prejuízo salarial, para conduzir filho excepcional, natural ou adotivo, a tratamento.

PARÁGRAFO 1º - O afastamento de que trata o "caput" dependerá de requerimento do interessado ao titular ou dirigente máximo do órgão em que estiver lotado, devendo ser instruído com certidão de nascimento e atestado médico de que o filho excepcional se encontra em tratamento e necessita de assistência direta do pai ou mãe.

PARÁGRAFO 2º - A referida dispensa será concedida pelo prazo máximo de 6 (seis) meses, podendo ser renovada, sucessivamente, por períodos iguais, mediante laudo médico.

DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

27 - TREINAMENTO - As empresas aplicarão em treinamento no mínimo 1% (um por cento) das suas despesas brutas com a remuneração dos profissionais e garantirão a participação do Sindicato Profissional no acompanhamento, na elaboração dos programas respectivos e na execução orçamentária, com a emissão de relatórios da realização física e financeira dos programas.

28 - ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL - As empresas, com mais de 05 (cinco) profissionais da categoria, obrigam-se a cobrir as despesas de 01 (um) curso de atualização profissional, por semestre, no mínimo, a 20% (vinte por cento) dos membros da respectiva categoria.

29 - CURSOS E REUNIÕES PROMOVIDOS PELO EMPREGADOR - Quando de comparecimento e freqüência obrigatórios, serão ministrados e realizados dentro da jornada normal de trabalho; entretanto, quando se verificarem fora de seu horário habitual de trabalho, o empregado fará jus a remuneração extraordinária.

30 - PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSO - As empresas abonarão as faltas ao trabalho quando decorrentes de comparecimento comprovado a congressos, seminários, ciclos de estudo, painéis e/ou eventos técnicos, no total de 10 (dez) dias ou 80 (oitenta) horas, consecutivos, ou não, a cada ano de serviço, ou por interesse do empregador, será por prazo ilimitado, não sendo cumulativo.

31- INCOMPATIBILIDADE TÉCNICA - Fica vedada a alteração de função que acarrete incompatibilidade da formação técnica do profissional com o tipo de atividade laboral a ser desenvolvida na empresa.

32 - SUBSTITUIÇÃO INCOMPATÍVEL - É vedada a substituição de profissional representado, por outro que não possua habilitação para o exercício do cargo ou da função técnica.

33 - RESPONSABILIDADE TÉCNICA - O profissional que vier a assumir a responsabilidade técnica, conforme definido em Lei, em adição às suas atribuições, terá acrescido ao seu salário o valor sugerido para a categoria profissional de R\$1.708,00 (um mil setecentos e oito reais).

PARÁGRAFO UNICO: Em conformidade com o disposto na Lei nº 6.684/79, no Decreto nº 88.438/83 e Resolução nº227 de 18/08/2010 e Resoluções posteriores do Conselho Federal de Biologia, que disciplinam as atividades de exercício de profissionais registrados ou atuando na jurisdição do CRBio 3ª região, ficam definidas como atividades de competência dos Biólogos, as seguintes funções: Funções Gratificadas de Superintendências e Chefias de Departamentos ambiental e laboratorial, relacionadas ao licenciamento ambiental, gestão de recursos hídricos, ao controle e qualidade das águas e efluentes, da mesma forma nas áreas da saúde, biotecnologia e produção.

34 - INDEPENDÊNCIA TÉCNICA - Na relação de emprego dos profissionais, o elemento subordinação não poderá comprometer, em hipótese alguma, a independência técnica do profissional, desde que em estrita observância às normas legais vigentes, bem como à boa técnica e literatura científica mundial, visando, assim, salvaguardar a responsabilidade técnica dos integrantes da categoria.

Os profissionais representados terão toda liberdade para dar orientação técnica, em cada caso, sendo de sua inteira responsabilidade os atos praticados. Tal orientação não poderá sofrer a interferência de profissionais não habilitados nos termos da legislação, que regulamenta a profissão de Biólogo.

35- ASSISTÊNCIA JURÍDICA - Na hipótese de acusação de delitos ou infrações civis, aos profissionais representados no exercício da profissão, desde que no âmbito do Contrato de Trabalho, cumpre ao empregador, às suas expensas, colocar disponível advogado, aprovado pelo profissional, para a defesa de seus interesses.

36 - ACERVO PROFISSIONAL - As empresas farão o reconhecimento expresso, por escrito, sempre que solicitado pelos empregados, do acervo técnico profissional realizado, mesmo que em equipe e embora integrante da sua propriedade industrial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As Empresas/Instituições e o Sindicato formarão comissão paritária para encontrar solução referente as informações do acervo técnico profissional pretérito, anterior a data de assinatura de acordo; convenção e ou dissídio resultante desta Pauta, bem como da operacionalização dos registros na ficha funcional de cada empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As Empresas/Instituições efetuarão o ressarcimento das despesas dos representados pelos Sindicatos com os custos da emissão de Anotação de Responsabilidade Técnica – ARTs.

37 - ADICIONAL POR CURSO DE APERFEIÇOAMENTO - Os profissionais representados

receberão um adicional sobre seu salário básico que será no mínimo de: 10% (dez por cento) por curso de especialização (com 360 horas) ou título de especialista concedido pelo Conselho Profissional da Categoria; de 20% (vinte por cento) por curso de mestrado; de 40% (quarenta por cento) por curso de doutorado ou livre docência e de 45% (quarenta e cinco por cento) em caso de pós-doutorado.

38 - TERCEIRIZAÇÃO - As empresas, havendo profissionais suficientes para a realização de suas atividades, não implantarão sistemas de repasse dos serviços e tarefas que atualmente realizam através de seus empregados diretos, exceto para fazer frente, de forma complementar, em Programas, Convênios ou atividades emergenciais, observando sempre a habilitação profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO: os empregados das empresas prestadoras de serviços perceberão, no mínimo, o salário equivalente ao Piso Normativo da Categoria Profissional.

39 - ANOTAÇÃO NA CARTEIRA PROFISSIONAL - Ficam as empresas obrigadas a anotar na CTPS dos empregados representados pelos sindicatos acordantes a sua titulação profissional, sem prejuízo da concomitante anotação da classificação funcional que o profissional tenha na empresa.

40 - MANUTENÇÃO DE DIREITOS - As empresas manterão as vantagens trabalhistas já praticadas, quer estabelecidas de fato, por liberalidade, por regulamento ou por Acordos e Dissídios Coletivos. As vantagens praticadas por 02 (dois) anos ou mais integrarão o termo de Contrato Coletivo de Trabalho.

41 - FÉRIAS PROPORCIONAIS - São devidas férias proporcionais ao empregado que pedir demissão.

42 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - Sempre que o profissional comprovar ao empregador que conseguiu outro emprego, ele será dispensado de cumprir o restante do prazo do aviso prévio.

43 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL - Ao profissional demitido será indenizado aviso prévio, proporcional ao tempo de serviço, até 90 dias.

44 - DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA - PRESUNÇÃO DE DEMISSÃO INJUSTA - Presume-se injusta a demissão quando inexistir a especificação dos motivos determinantes da rescisão, de forma escrita, no ato demissório.

45 - PENDÊNCIAS TRABALHISTAS - Será instalado Grupo de Trabalho Paritário, até março de 2020, para encontrar uma solução para as pendências judiciais e para o cumprimento de Dissídios Coletivos anteriores, em todas as empresas em que ocorram tais situações.

46 - DESCUMPRIMENTO DOS PLANOS DE CARGOS E SALÁRIOS - O não cumprimento pelas empresas e fundações com participação do Estado de seus planos de carreira, no tocante às promoções quer quanto ao percentual, quer quanto ao intercalamento acarretará às entidades uma multa, em favor dos empregados equivalente a 1/2 remuneração mensal por cada servidor; a cada mês de descumprimento.

47 - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS - Quando requerido, as empresas se obrigam a entregar ao empregado demitido a relação de seus salários durante o período trabalhado, ou incorporado na Relação de Salários de Contribuição (RSC) conforme formulário do INSS, no prazo de 15 (quinze) dias após o vencimento do aviso prévio.

48 - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS - As empresas integrantes da categoria econômica comprometem-se, quando da revisão dos Planos de Cargos e Salários, a executá-la através de Comissão Paritária constituída de representantes do sindicato profissional ora acordante e da empresa empregadora.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas implantarão, no prazo de 06 (seis) meses, um sistema de melhoria salarial, fixando critérios de promoções por mérito e por tempo de serviço.

49 - COMPATIBILIZAÇÃO DE HORÁRIO - Para os profissionais que rotineiramente viajam a serviço das empresas deverá haver uma adequação do controle de ponto, considerando o fato dos horários de viagem ultrapassarem a jornada normal de trabalho.

50 - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO - Os profissionais poderão acordar com as empresas a compensação de horário para atender interesses particulares ou para fins de compensação de dias de trabalho entre feriados e repouso semanal.

51 - PONTUAÇÃO EM CONCURSO - Nos concursos em que estejam inscritos membros da categoria representada, cujos profissionais aspirem ascensão no quadro de carreira da empresa, será garantida uma pontuação extra equivalente a 2% (dois por cento) a cada ano de serviço prestado à empresa, até o máximo de 8 (oito) anos.

52 - FOLGA ASSIDUIDADE - O empregado receberá um abono de meio dia por mês integralmente trabalhado, devendo o gozo do referido abono dar-se no ano civil subsequente ao período aquisitivo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os dias a serem gozados poderão ser utilizados no todo ou em parte, desde que conciliados os interesses do empregado e empregador.

53 - PRÊMIO LONGEVIDADE - O empregador concederá aos seus empregados que tiverem 20 (vinte) anos ou mais de trabalho na Empresa e 50 (cinquenta) anos de idade, redução na carga horária de uma hora/dia, sem prejuízo de seus salários e demais vantagens que percebem.

DA JORNADA DE TRABALHO

54 - JORNADA DE TRABALHO LEGAL - A jornada máxima semanal de trabalho será de 40 (quarenta) horas, ressalvados os empregados que trabalham em jornada inferior, estabelecido de fato, por atividades exercidas e com responsabilidades semelhantes, ou por imposição legal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que trabalha exclusivamente em computador/microscópio terá turno contínuo de no máximo seis horas, com intervalo de quinze minutos a cada uma hora e meia.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Aos empregados que laboram em turno de revezamento, fica assegurada a concessão de uma folga dupla mensal.

55 - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS - As horas excedentes trabalhadas, assim consideradas aquelas que ultrapassem a jornada legal, serão acrescidas do adicional de 100% (cem por cento).

56 - SOBREAVISO - Todos os integrantes da categoria profissional que ficarem de sobreaviso receberão um adicional de 35% (trinta e cinco por cento), sobre o salário básico, proporcional ao período de duração do plantão (sobreaviso).

57 - TRABALHO EM SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS - Deverão ser pagos com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora laborada.

58 - TRABALHO NOTURNO - O trabalho noturno será remunerado com adicional de 60% (sessenta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO - Aos profissionais que cumprirem jornada de trabalho no período das 18 horas às 07 horas, serão asseguradas duas folgas mensais, além das normalmente concedidas.

59 - TOLERÂNCIA DE ATRASO - Não poderá ser deduzido do pagamento do repouso semanal e feriado atrasos de apresentação ao serviço quando ao empregado for permitido o trabalho neste dia.

60 - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA - Sempre que ocorrer transferência no interesse do empregador, a título provisório, precário, ou mesmo quando em definitivo, para outra localidade distinta da em que estiver lotado, o empregado terá direito a perceber adicional salarial de 30% (trinta por cento) sobre seu salário contratual, devendo o mesmo ser comunicado dessa transferência com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

61 - TEMPO DE DESLOCAMENTO - O tempo despendido no deslocamento entre o local habitual da prestação de serviços e outro local diferente, onde for determinado que o profissional, sem mudança de domicílio, preste o trabalho, será computado como de efetivo trabalho.

62 - TRABALHO EM LOCAL DE DIFÍCIL ACESSO - Os profissionais que trabalhem em locais de difícil acesso, inclusive em áreas rurais ou afastadas, mesmo se fornecida condução pelo empregador, terão computadas na jornada de trabalho as horas despendidas nos deslocamentos até tais locais e no seu retorno.

63 - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO - Enquanto perdurar a substituição temporária ou o empregado assumir funções superiores ou acumular funções, o substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO - É garantido o mesmo salário do substituído, sem considerar suas vantagens pessoais, para o empregado admitido na mesma função de outro empregado, cujo contrato tenha sido rescindido por qualquer motivo e quando o empregado substituir o cargo de empregado promovido, ou ainda assumir cargo que esteve temporariamente vago.

64 - DIÁRIAS - As empresas comporão comissão paritária de seus representantes com o do sindicato, visando à definição, até 30 de março/2020 de valores de diárias compatíveis com as realidades locais, regionais, estaduais, nacionais e internacionais, no mínimo seguindo a tabela sugerida pelo sindicato representativo da categoria.

DA SAÚDE, SEGURANÇA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

65 - SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO - As empresas definirão uma política de prevenção de acidentes do trabalho e de saúde ocupacional, com a participação de profissionais especializados na matéria e do sindicato profissional, no prazo de 6 (seis) meses após a data base.

66 - CONTROLE DE INFECÇÃO - Quando o profissional desenvolver atividades com substâncias/líquidos, pessoa portadora de doença e exsudato infecto-contagiosos, como AIDS, HEPATITE, TUBERCULOSE etc., deverá o empregador comunicar ao empregado tal ocorrência, no segundo caso, obrigando-se ainda em todos os casos a orientá-lo sobre o uso correto de equipamentos e medidas de proteção contra o contágio.

67 - COMUNICADO DA RELAÇÃO DOS ELEITOS NA CIPA - É de 10 (dez) dias, a contar da data da eleição, o prazo para as empresas comunicarem ao Sindicato Profissional a relação dos eleitos.

68 - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS - As empresas fornecerão a seus empregados, de forma gratuita e sempre que necessário, todas as peças de uniformes e/ou equipamentos e/ou qualquer outro objeto de uso em serviço, fungível ou não.

69 - VEÍCULOS DA EMPRESA - Os automóveis fornecidos pela empresa aos empregados, para uso no serviço ou em representação, deverão estar cobertos por seguro contra danos materiais e pessoais em acidentes de trânsito, inclusive contra terceiros.

DAS RELAÇÕES SINDICAIS

70 - LICENÇA REMUNERADA PARA DIRIGENTES SINDICAIS - É assegurada aos dirigentes e representantes sindicais e de conselhos profissionais a licença remunerada, sem prejuízo salarial ou benefícios previstos em plano de carreira, para dedicação às atividades sindicais ou a partir de convocação realizada pelos Sindicatos e encaminhada à empresa, no prazo mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, antes do início da licença. Será assegurado aos

profissionais o direito de retorno às suas funções e lotação ao término do mandato ou tarefa.

71 - ESTABILIDADE DOS REPRESENTANTES E DELEGADOS SINDICAIS - Na forma do Art. 8º , inciso VIII, da Constituição Federal, é assegurada estabilidade aos representantes eleitos pelos trabalhadores nas instâncias da empresa ou da categoria, inclusive no Conselho de Fiscalização Profissional, e fixada a escolha de 01 (um) delegado do Sindicato Profissional para cada grupo de 10 (dez) empregados da categoria, na forma estabelecida pelo respectivo Sindicato, com idêntica estabilidade provisória de até 01 (um) ano após o período de duração do mandato.

DISPOSIÇÕES GERAIS E VIGÊNCIA

72 - MULTA - É fixada a multa equivalente a 20% (vinte por cento) de um Piso Normativo para 8h/diárias, para cada infração realizada, e multiplicada pelo número de empregados prejudicados, em cada cláusula e condição de trabalho não cumprida da presente Pauta. Esta multa reverterá para a categoria profissional através do Sindicato Profissional.

73 - DATA-BASE E PAGAMENTOS RETROATIVOS - Os efeitos da presente Negociação Coletiva de Trabalho retroagirão, em qualquer hipótese, a 1º de novembro de 2018 e os valores devidos, a partir desta data, deverão ser pagos acrescidos de atualização monetária, se não forem adimplidos dentro desta época própria, fixada como o mês de novembro de 2019.

74 - VIGÊNCIA - O presente acordo terá vigência de 1 (um) ano a contar da data de 1º de novembro de 2019.

Biól. Vera Lucia Lopes Pitoni
Presidente

Biól. Sílvia Drügg Hahn
Secretária