



## Proposta – Pauta 2023/2024 SINTAEMA

### 1 - SALÁRIOS. REAJUSTES E PAGAMENTOS

#### **REAJUSTE SALARIAL**

Valor calculado em cima do IPCA - data base dia 1º de maio

#### **ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

O EMPREGADOR pagará, a título de adiantamento do 13º salário antecipação de 50%, a todos os empregados que por este optarem, quando por ocasião do gozo de férias, devendo ser realizado o pedido do dia 01 a 31 de janeiro de cada ano.

### 2 - GRATIFICAÇÕES. ADICIONAIS. AUXÍLIOS E OUTROS

#### **REFEIÇÃO / DESJEJUM**

O EMPREGADOR fornecerá alimentação em refeitório próprio, com subsídio de 100% aos empregados.

No horário das 06:55 às 07:10hs, sendo a marcação de ponto no horário normal de entrada às 7:12hs.

O EMPREGADOR fornecerá refeição/desjejum a todos os empregados que exerçam atividades externas ou em períodos de viagem, da seguinte forma:

a) Desjejum/café da manhã no valor de R\$ 10,00 (Dez reais) totalmente subsidiado pela empresa.

b) Refeição (almoço/jantar, ou ambos, quando necessário) no valor diário de R\$ 38,00 (Trinta e oito reais), sendo o mesmo totalmente subsidiado pela empresa.

#### **VALE ALIMENTAÇÃO**

O EMPREGADOR fornecerá mensalmente, vale alimentação, no valor de R\$ 170,00 (cento e setenta reais), para os funcionários que recebem o salário até

R\$ 2.494,00 (dois mil e quatrocentos e noventa e quatro reais) e os funcionários que recebam acima dessa valor o vale alimentação será no valor de 148,00 (cem e quarenta e oito reais) sendo o referido benefício subsidiado em 100% (cem por cento) pela empresa a todos os empregados.

#### **DAYOFF ANIVERSÁRIO**

O EMPREGADOR fornecerá 1 dia de folga no mês do aniversário do funcionário.



### **CONVÊNIO MÉDICO**

Convênio médico – plano empresarial – sendo o custeio 100% do funcionário

O EMPREGADOR abonará as horas que o funcionário necessitar para acompanhar filho menor, esposa, pais e mães que tenham dificuldades de mobilidade, para atendimento médico mediante comprovação do profissional, limitado a uma ocorrência por mês.

O EMPREGADOR dará cobertura de assistência médica em caso de acidente de trabalho.

### **SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

O EMPREGADOR manterá para todos os empregados o Seguro de vida em grupo.

### **CONCESSÕES DE BENEFÍCIOS AOS AFASTADOS**

O EMPREGADOR manterá os seguintes benefícios aos funcionários afastados em decorrência de auxílio doença e acidentes do trabalho durante todo o período de afastamento.

Seguro de Vida em Grupo;

Vale Alimentação (durante todo o período de afastamento).

### **ADICIONAL NOTURNO, INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE.**

O EMPREGADOR pagará adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal a todos os empregados que trabalham em horário noturno das 22h00 (vinte e duas horas) às 5h00 (cinco horas).

O EMPREGADOR pagará adicional de insalubridades a todos os empregados expostos a agentes químicos, físicos, biológicos e patogênicos de acordo com laudo técnico específico.

O EMPREGADOR pagará adicional de periculosidade a todos os empregados expostos à eletricidade e/ou produtos químicos/inflamáveis.

### **AUXÍLIO FUNERAL**

O EMPREGADOR manterá a assistência funeral a todos os empregados, através do seguro de vida em grupo.



### **VALE – TRANSPORTE**

O EMPREGADOR manterá o fornecimento de vale-transporte a todos os empregados que deste necessitarem e optarem, de acordo com a legislação vigente, com desconto proporcional aos dias úteis do mês.

O EMPREGADOR não promoverá o desconto de vale-transporte de seus empregados, quando os mesmo não se utilizarem do referido benefício, sendo, para tanto, efetuado cálculo proporcional ao período de utilização.

### **EDUCAÇÃO**

O EMPREGADOR manterá plano anual de treinamento conforme política corporativa de treinamento, visando garantir a capacitação e atualização profissional de seus empregados.

O Empregador tem um plano de custeio de cursos para funcionários, segue abaixo as regras:

A EMPRESA FOXWATER entende que os colaboradores são a chave para o sucesso do negócio, e por este motivo tem como objetivo manter seus colaboradores sempre atualizados, conforme as necessidades da empresa e interesse do colaborador.

Visando os benefícios entre as partes a empresa poderá oferecer o pagamento parcial ou total de cursos em universidades e/ou instituições de ensinos diversos, proporcionar aos colaboradores treinamentos e aperfeiçoamento para o bom desempenho de suas funções e desenvolvimento de suas carreiras são objetivos constantes do Grupo Foxpar.

## **REGRAS**

- Quem pode solicitar o curso:  
Todos os funcionários que possuam mais que 12 meses de empresa.
- Escolha do curso:  
O Tema deverá ser relacionados a função e/ou atividade desenvolvida.
- Tipos de curso:  
Graduação, Pós Graduação, Especialização, Técnico e Complementares.



- Prazo para solicitação:  
Início de cada semestre (Janeiro ou Junho).
- Forma de solicitação:  
Via formulário
- Aprovação por parte da empresa:  
Será aprovado 01 curso por departamento em cada semestre, ou de acordo com a capacidade financeira da empresa.  
As aprovações serão determinadas pela Diretoria em conjunto com o RH e o Gestor da área.
- Prazo de permanência x conclusão do curso:  
Todos os funcionários que forem beneficiados com o custeio de curso, deverão permanecer na empresa após a conclusão do mesmo pelo tempo mínimo determinado abaixo. O acordo será celebrado através de contrato de permanência.

#### REGRAS APÓS A CONCLUSÃO DE CURSO

DURAÇÃO DO CURSO	TEMPO DE PERMANÊNCIA NA EMPRESA
1 a 30 dias	3 meses
2 meses a 3 meses	6 meses
4 meses a 6 meses	12 meses
7 meses a 12 meses	24 meses
13 meses a 24 meses	36 meses
25 meses a 36 meses	48 meses



## **AUXÍLIO CRECHE**

O EMPREGADOR concederá auxílio creche aos dependentes de pais e mães empregados (as) no valor de R\$ 315,00 (trezentos e quinze reais ) para crianças de 04 meses a 01 ano, sem custo para os empregados.

## **CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO. MODALIDADES**

### **INTEGRAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS**

O EMPREGADOR realizará a integração dos novos funcionários, contando com a Gestão de Qualidade e RH.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO. NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADE**

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

O EMPREGADOR implantará o plano de cargos e salários na empresa, proporcionando a todos os empregados condições de mobilidade em todas as funções, de forma transparente e imparcial, em igualdade de condições, prevalecendo sempre o profissionalismo.

O EMPREGADOR não praticará desvio de função de seus empregados e corrigirá imediatamente todas as ocorrências desta natureza caso ocorram ou eventualmente venham a ocorrer.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

### **05.1-COMPENSAÇÕES**

O EMPREGADOR se compromete a negociar previamente, com seus empregados e o Sindicato, o calendário anual de compensação de pontes de feriados.



## **JORNADA DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS**

O EMPREGADOR manterá a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 36 (trinta e seis) horas semanais para o caso de funcionários que trabalham em escala 12x36.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

O EMPREGADOR concederá às mães empregadas a Licença-Maternidade no limite de 120 (cento e vinte dias) em conformidade com a lei.

### **LICENÇAS PARA MÃES E PAIS ADOTIVOS**

O EMPREGADOR concederá licença remunerada de 05 (cinco) dias úteis, no caso de adoção de crianças até 11 (onze) anos e 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

O EMPREGADOR fornecerá uniformes para cada empregado em função operacional, garantindo no mínimo 03 (três) jogos para trabalhadores que exerçam a função de operador de manutenção e de estação, eletricitista e montador.

Para os demais cargos que venham a utilizar uniforme da Companhia, será garantido um mínimo de 03 (três) jogos.

O EMPREGADOR seguirá fornecendo protetores e bloqueadores solares a todos os empregados expostos aos raios solares, ou seja, que executam trabalho externo ou a céu aberto.

### **E.P.I. E.P.C.**

O EMPREGADOR fornecerá a todos os seus empregados e estes se obrigam a usá-los, quando necessário em serviço, os equipamentos de segurança individuais ou coletivos de acordo com as necessidades de cada atividade ou função.

Na falta do E.P.I. ou E.P.C., o empregado ficará desobrigado de exercer função que coloque em risco sua integridade física.

### **EXAMES MÉDICOS**

O EMPREGADOR realizará, por sua conta, sem ônus para os empregados, todos os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-07.