



JORNADA DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO – BANCO DE HORAS 2022/2023

Pelo presente instrumento particular, de um lado a empresa **MULTILOG BRASIL S.A.**, inscrita sob os CNPJs abaixo relacionados:

CNPJ/MF sob o nº 60.526.977/0204-47, localizada na cidade de Uruguai/RS;
CNPJ/MF sob o nº 60.526.977/0202-85, localizada na cidade de Santana do Livramento/RS e CNPJ/MF sob o nº 60.526.977/0203-66, localizada na cidade de Jaguarão/RS, neste ato representada por sua Diretora de Gente, Sra. Lisiane Lise Schafer.

e do outro o **SINDICATO DOS AUXILIARES DE ADMINISTRAÇÃO DE ARMAZÉNS GERAIS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SAGERS**, inscrito no CNPJ/MF. 92.247.360/0001-00, neste ato representado por seu Presidente Sr. Lourival Pereira, têm entre si justo e contratado o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, nos termos do que preceitua o disposto no § 1º do artigo 611 da CLT.

1. DA ABRANGÊNCIA: O presente Acordo Coletivo de Trabalho é aplicável para todos os empregados da empresa acordante que sejam integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato acordante, independente de filiação ou associação ao mesmo, e com abrangência territorial nas cidades de Uruguai, Santana do Livramento e Jaguarão - RS.

2. JUSTIFICATIVAS: As partes demonstrando interesses comuns na manutenção dos postos de trabalho, de um lado, a empresa armazenadora e movimentação de materiais e de outro lado, a Entidade Profissional, proporcionando suporte aos empregados em diversas áreas, resolvem acordar a presente Cláusula de **BANCO DE HORAS**, de acordo com as seguintes disposições:

PARAGRAFO PRIMEIRO: Fundamentam e amparam as disposições desta, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no código Civil Brasileiro e nos usos e costumes, Lei 9.601/98 e decreto nº 2.490/98.

PARAGRAFO SEGUNDO: A entidade econômica e profissional, admitem a flexibilização da jornada seja um meio importante de manutenção da competitividade e, por consequência dos postos de trabalho, e desta forma caberão as empresas determinarem quais os setores e/ou departamento onde será aplicado o sistema do Banco de Horas em relação a cada tipo de jornada de trabalho em seus respectivos turnos, segundo as regras a seguir expostas.

3. CONTROLE E DIVULGAÇÃO DO SALDO DO BANCO DE HORAS: O controle do saldo existente no banco de horas será feito mensalmente através de demonstrativos individuais, dos quais a empresa comunicará cada empregado, que terá total liberdade para discutir eventuais diferenças que, por ventura constate, devendo apontá-las de imediato. No seu silêncio, presume-se correto o saldo apresentado no demonstrativo.



4. COMPENSAÇÃO DAS HORAS DEPOSITADAS NO BANCO DE HORAS: Fica estabelecido que o excesso de horas laboradas pelos empregados em um dia, poderá

ser compensado pela correspondente diminuição em outro dia, como também o não labor de um dia poderá ser compensado com o correspondente aumento em outros dias.

5. DISPOSIÇÕES GERAIS: Comporão o “BANCO DE HORAS” a diminuição ou aumento das horas de jornadas, estas horas serão acumuladas transformando-se em horas-crédito ou horas-débito para o empregado, e serão controladas individualmente.

5.1: O período de apuração para quitação do banco de horas será realizado em três etapas (quadrimestral):

Parágrafo oitavo: O período de apuração para quitação do banco de horas será realizado em três etapas (quadrimestral):

1º período: horas extraordinárias realizadas de 16/04/2022 a 15/08/2022

2º período: horas extraordinárias realizadas de 16/08/2022 a 15/12/2023

3º período: horas extraordinárias realizadas de 16/12/2023 a 15/04/2023

5.2. O banco de horas terá o limite de 10 (dez) horas semanais, não excedente de 02 (duas) horas diárias quando já cumprida a carga horária normal. As 10 (dez) horas extraordinárias laboradas na semana de segunda a sábado serão automaticamente transferidas para o saldo de banco de horas. Se ultrapassado o limite semanal de 10 (dez) horas extraordinárias, o excedente deverá ser calculado e pago na folha do mês vigente.

5.3. As horas extraordinárias realizadas em domingos e feriados não entram para o saldo de banco de horas devendo ser pagas dentro da folha do mês vigente com o adicional de 100% (cem por cento), conforme determina a legislação vigente;

5.4. Os empregados terão um limite de 10 (dez) horas-débito em cada fechamento de período de apuração, ou seja, caso no fechamento de cada período de apuração os empregados ficarem com saldo acima de 10 (dez) horas negativas (horas-débito), a diferença poderá ser descontada na folha de pagamento do mês;

5.5. Os empregados poderão utilizar suas horas-crédito para abatimento de faltas por motivo particular, desde que estas faltas sejam negociadas com no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência com seu líder. Estas faltas não acarretarão a perda do



DSR (Descanso Semanal Remunerado) se respeitarem a negociação prévia citada acima e forem para banco de horas;

5.6. As compensações diárias de horas crédito e débito, poderão ocorrer de segunda a sábado, desde que tanto a empresa quanto o empregado negociem e avisem previamente com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas a outra parte envolvida;

5.7. Havendo necessidade de realizar horas extraordinárias, ou seja, crédito para o empregado, deverá ser respeitado às 10 (dez) horas diárias. E a empresa deverá avisar com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência de tal necessidade, com exceção somente nos casos que a empresa ficou sabendo no mesmo dia da necessidade de atendimento emergencial ao cliente;

5.8. A empresa, por liberalidade, dispensará os seus empregados na terça-feira de carnaval;

5.9. As emendas de feriado não poderão ser compensadas/debitadas para efeito de banco de horas;

5.10. O não atendimento às convocações para o trabalho por conta do banco de horas sujeitará o funcionário faltoso ao mesmo tratamento dispensado aos casos de faltas injustificadas ao trabalho, de acordo com a legislação vigente;

5.11. As faltas ao serviço de qualquer natureza (legais, justificadas ou injustificadas) não integrarão o banco de horas;

5.12. Nos casos de pedido de demissão do empregado ou desligamento por justa causa, se não realizada a compensação integral das horas extraordinárias, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão, conforme legislação vigente. De igual modo, caso o empregado tenha horas a débito (saldo negativo), decorrentes da compensação, os equivalentes valores serão descontados de suas verbas rescisórias;

5.13. Nos casos de desligamento do empregado por iniciativa da empresa, se não realizada a compensação integral das horas extraordinárias, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras, calculadas sobre o valor da remuneração da data da rescisão, conforme legislação vigente. Caso o empregado tenha horas negativas, estas serão anistiadas pela empresa sem que ocorra o desconto nas verbas rescisórias;

5.14. Os empregados em contrato de experiência ou com prazo determinado integram igualmente o banco de horas. Em caso de não continuidade da relação empregatícia



após decorrido o prazo contratado, será apurado o saldo existente e sendo credor para o empregado deverá ser liquidado juntamente com as verbas rescisórias, conforme legislação vigente, enquanto que sendo devedor será descontado nas verbas rescisórias.

5.15. O período para a apuração do ponto deste Acordo será mensal, tendo início em 16/04/2022 a 15/04/2023, sendo que o pagamento das horas positivas e o desconto das horas negativas será realizado a cada quadrimestre, conforme estipulado no item 5.1 deste acordo.

6. DAS FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS AO MÉDICO: Será abonada a falta do empregado, sem prejuízo de seu salário, desde que devidamente comprovado através de declaração de comparecimento:

* por 01 (um) dia por ano, em caso de necessidade de consulta médica ou internação hospitalar para acompanhar dependente de até 06 (seis) anos ou PCD (pessoa com deficiência);

* por até 02 (dois) dias para acompanhar sua companheira/esposa em consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez.

PARAGRAFO ÚNICO: Para a empregada será abonada a falta, sem prejuízo de seu salário, no caso de necessidade de consulta médica ou internação hospitalar para acompanhar dependente menor de 18 anos e/ou PCD (pessoa com deficiência), na proporção de 01 (um) dia a cada 06 (seis) meses, desde que devidamente comprovado.

7. VIGÊNCIA: O presente acordo terá validade de 01 (um) ano, a contar de 01 de maio de 2022 até 30 de abril de 2023. Todos os efeitos do presente documento retroagem a data base de 01 de maio de 2022, devendo ser aplicado em sua íntegra independente da data de assinatura do presente documento. Fica ainda estabelecido que o presente acordo terá a vigência até a renovação e durante o período de negociação.

Porto Alegre, RS, 16 de setembro de 2022.

MULTILOG BRASIL S/A

Lisiane Lise Schafer
Diretora de Gente

SAGERS

Lourival Pereira
Presidente