

RESUMO ACORDO SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA

Suspensão do contrato

Prazo: até 60 dias, em até dois períodos de 30 dias;

Vedada qualquer prestação de serviço: a violação desta regra poderá ser informada pelo empregado por meio do endereço eletrônico etica@safra.com.br, e ensejará o pagamento integral da remuneração e encargos sociais e trabalhistas; Previsto, também que caberá às EMPRESAS orientarem seus prepostos ou representantes sobre a seriedade de tal previsão.

Reflexos em férias e 13º: o período de suspensão será computado para férias, 13º salário;

Recolhimento para INSS: o empregado poderá contribuir para o INSS.

Manutenção de benefícios: mantidos os benefícios da CCT, com exceção da ajuda deslocamento.

Comunicação ao sindicato: a suspensão temporária do contrato de trabalho bem como o restabelecimento da prestação de serviços serão comunicados aos empregados e ao sindicato com **antecedência mínima 2 (dois) dias úteis**, por meios eletrônicos ou outros cuja entrega se possa aferir.

Flexibilização da jornada

Percentual da redução da jornada/salário: 25%, sendo que nesta hipótese o empregado deixará de trabalhar 5 dias por mês, em dias corridos ou não.

Prazo: 60 dias, prorrogáveis por 30.

Acúmulo da redução da jornada/salário e da suspensão do contrato de trabalho: poderá ocorrer, mas o total de dias de suspensão contratual somado aos dias de redução da jornada e salário não será superior a 90 dias, ficando, sempre, a suspensão do contrato limitada a 60(sessenta) dias.

Comunicação ao sindicato: a formalização de contratos nestes termos será comunicada aos empregados e ao sindicato com **antecedência mínima 2 (dois) dias úteis**, por meios eletrônicos ou outros cuja entrega se possa aferir.

Ajuda compensatória

Valor: será mantida a remuneração líquida mensal, considerando o salário base e a gratificação de função, se houver.

Características: natureza indenizatória; não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do EMPREGADO; não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários; não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de

Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

Banco de Horas

Definição: constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do EMPREGADOR ou do EMPREGADO.

Prazo para compensação: até 12 meses a partir da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Abono: as horas negativas eventualmente existentes em 31.05.2020 ficam abonadas, e não poderão ser compensadas ou descontadas em folha de pagamento.

Limitação para a compensação: até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

Alinhamento para compensação: a compensação deverá ser alinhada, com o objetivo de atender as necessidades da EMPRESA e acomodar as necessidades do trabalhador, obrigando-se a Empresa a não impor aos gestores metas de compensação em seus respectivos contratos de metas.

Horas trabalhadas aos sábados, domingos, feriados e período noturno não são compensáveis, e deverão ser pagas com os adicionais respectivos.

Controle individualizado do regime de compensação: haverá tal controle, que conterà demonstrativo claro e preciso das horas devedoras pelo empregado e daquelas que forem compensadas, e que o empregado poderá fazer a verificação e solicitar ajustes naquilo que entender pertinente pelos canais já disponibilizados para o tratamento destas situações relativas a espelho de ponto e sua assinatura.

Rescisão contratual: ocorrendo rescisão contratual, sem justa causa, por iniciativa da EMPRESA ou por mútuo acordo, ou vier a se aposentar por invalidez e, por estes motivos, ficar impossibilitado de compensar as horas devedoras até o término do prazo previsto neste acordo, eventual saldo devedor de horas (horas negativas) não poderá ser descontado dos haveres do EMPREGADO.

Garantias Provisórias

- I-) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho;
- II-) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário, ou retorno às atividades, por período equivalente ao acordado para a redução e/ou suspensão temporária do contrato de trabalho;
- III-) para os empregados que tenham sido admitidos até **dd.06.2020**, durante o período de 02 (dois) meses, compreendido entre **dd.06.2020** a **dd.08.2020**. A garantia de emprego não é extensiva aos **EMPREGADOS** exercentes dos cargos de ***** ou de igual ou superior hierarquia, e o período indicado neste parágrafo 3º não será acumulado ao período de outras garantias de emprego ou estabilidades individuais, inclusive aquelas previstas nos incisos I e II desta cláusula 7ª. Não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa.