

O documento a seguir foi juntado aos autos do processo de número 1000230-68.2021.5.00.0000 em 12/08/2021 19:28:18 - dab6780 e assinado eletronicamente por:

- MARIA FERNANDA NASCIMENTO SILVA CASTELLANI



**EXMA. SRA. DRA. MINISTRA PRESIDENTE DO TRIBUNAL SUPERIOR DO  
TRABALHO**

**À SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS**

**DISSÍDIO COLETIVO Nº 1000230-68.2021.5.00.0000**

Suscitante: Sindicato Nacional dos Trabalhadores na Indústria Moedeira

Suscitado: CASA DA MOEDA DO BRASIL

**CASA DA MOEDA DO BRASIL - CMB, Empresa Pública Federal** criada pela Lei 5.895 de 19/06/73, inscrita no CGC-MF sob o nº 034.164.319/0005-06, com sede em Brasília – DF, e estabelecimento fabril localizado na Rua René Bittencourt nº 371, Distrito Industrial de Santa Cruz, nesta cidade, CEP 23565-000, vem neste ato representada nos termos do seu Estatuto Social, por seus advogados que a esta subscrevem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência apresentar a sua

**CONTESTAÇÃO**

**NO DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA ECONÔMICA E SOCIAL ajuizado pelo SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA MOEDEIRA – SNM, inscrito no CNPJ sob o número 32.362.543/0001-45, estabelecido à Rua Padre Guilherme Decaminada, 1825, Santa Cruz, Rio de Janeiro, RJ, CEP: 23.725-000, com fundamento nos artigos 5º, XXXV, 9º, §2º, 111-A, 114, II e §§1º e 2º, da CRFB c/c artigos 616, 702, I e 856 da CLT c/c Lei 7.783/89, pelos motivos de fato e de direito que abaixo passa a expor.**

**I.**

1/56

## PRELIMINARMENTE

### DO COMUM ACORDO EXIGIDO PELO ARTIGO 114, §2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Por força do disposto no artigo 114, §2º da CRFB, expressa a CMB a sua CONCORDÂNCIA com a instauração do presente dissídio, de modo que os argumentos que serão desenvolvidos a partir do próximo tópico estão relacionados ao mérito da demanda, qual seja, **a impossibilidade econômico-financeira de esta Empresa Pública Federal arcar com o reajuste salarial pretendido pelo SUSCITANTE, bem como com a manutenção de todas as cláusulas sociais concedidas por ocasião de acordos coletivos pretéritos.**

## .II.

### DA GRAVE SITUAÇÃO ECONOMICO-FINANCEIRA DA CMB

Antes de adentrar à análise da petição inicial apresentada pelo Suscitante, a Casa da Moeda do Brasil - CMB vem levar ao conhecimento deste Juízo uma breve demonstração dos fatos ocorridos a partir de meados do ano de 2015 que impactaram estruturalmente a base de sustentação financeira desta Empresa Pública Federal.

Vale ressaltar que, embora remetam ao ano de 2015, os fatos a seguir relacionados repercutem negativamente na sustentabilidade econômica desta Empresa Pública até os dias atuais, conforme será devidamente comprovado no bojo do presente dissídio.

Inicialmente há que se registrar que a Casa da Moeda do Brasil - CMB é uma empresa pública federal não dependente da União. Isso significa que a CMB **não recebe do ente controlador recursos financeiros para pagamento de despesas com pessoal ou de custeio em geral ou de capital.** Toda a sua manutenção e sustento se dá com a receita advinda da prestação dos relevantes serviços públicos oferecidos pela CMB à Sociedade Brasileira. **Em outras palavras, a CMB não recebe recursos da União para**

**o pagamento de despesas com folha de salários de seus empregados ou decorrentes do seu custo fixo.**

No tocante à área de atuação, temos que a CMB justifica sua existência basicamente para a fabricação de cédulas e moedas, selos postais e fiscais federais, títulos da dívida pública federais e passaportes, tendo como principais clientes o Banco Central do Brasil – BACEN, a quem fornece cédulas e moedas visando ao abastecimento do meio circulante nacional, a Polícia Federal - PF para quem confecciona as cadernetas dos passaportes nacionais e a Receita Federal com o fornecimento de selos fiscais.

Embora no passado a CMB tenha diversificado seu leque negocial, atuando fortemente no fornecimento de selos rastreáveis para a Receita Federal, a partir do ano de 2015 a Empresa entrou num processo de encolhimento pela perda de negócios responsáveis por aproximadamente 65% do seu faturamento, de modo que atualmente a principal fonte de receita empresarial provém da produção de cédulas e moedas para o Banco Central do Brasil – BACEN, cuja demanda sofreu redução em razão das restrições orçamentárias impostas a toda a Administração Pública Federal (vide EC nº 95/2016), e da fabricação das cadernetas de passaportes, que no ano de 2020 sofreu relevante decréscimo em razão da pandemia por COVID-19.

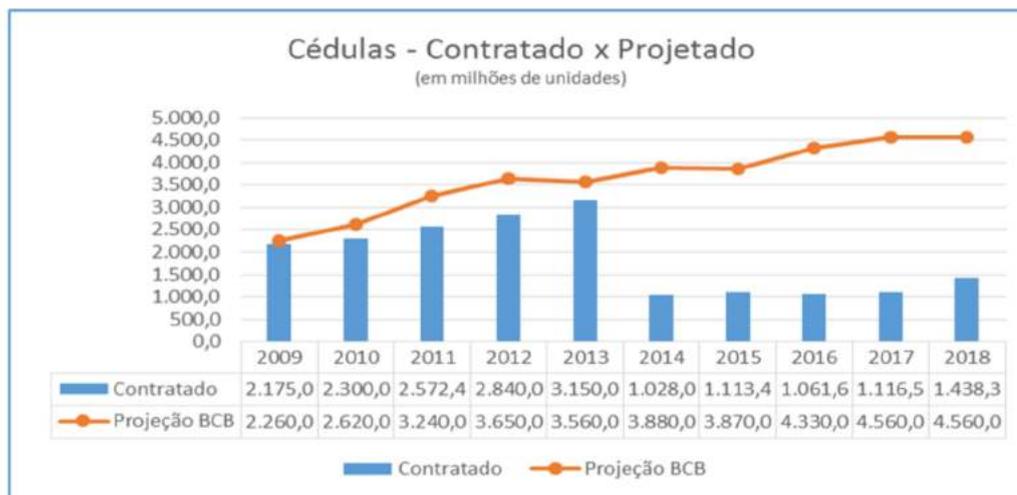
O cenário se torna ainda mais preocupante se considerarmos a perda da exclusividade na produção do principal negócio da CMB, qual seja, a produção de cédulas e moedas, ocorrida no final do ano de 2016 por força da expedição da Medida Provisória nº 745/2016, convertida na Lei nº 13.416/2017, que autorizou o Banco Central do Brasil a adquirir papel-moeda e moeda metálica fabricados fora do País por fornecedor estrangeiro. Embora atualmente se verifique uma tendência de estabilização dos pedidos por parte do Banco Central do Brasil, as sucessivas reduções ocorridas desde 2013 ainda impactam a saúde financeira desta Empresa Pública.

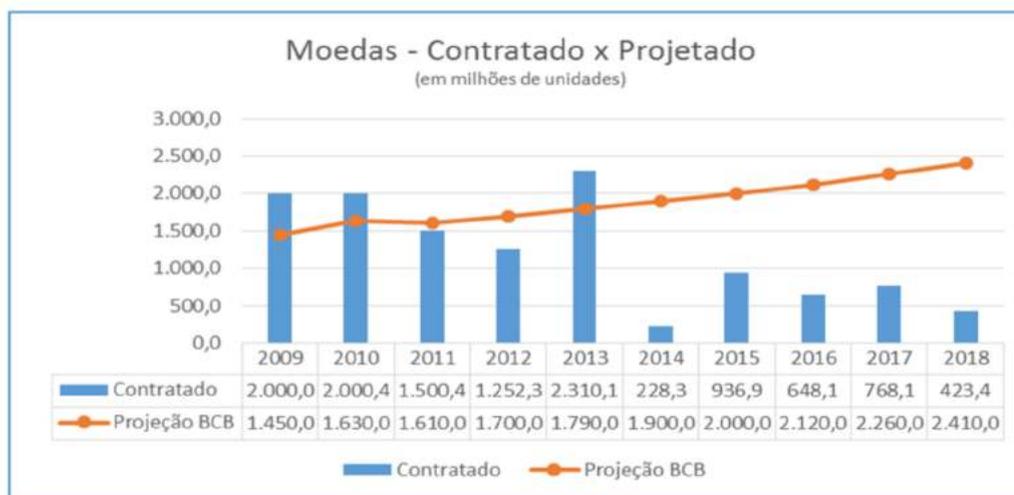
Certo é que antes de 2008, a atividade negocial da CMB concentrava-se no fornecimento de cédulas, moedas, produção de passaportes e selos fiscais e postais federais. Com o desenvolvimento do SICOBE – Sistema de controle de bebidas, a partir

de 2008, a CMB experimentou crescimento substancial em seu faturamento que, no auge, chegou a representar aproximadamente 65% das receitas da Empresa.

No ano de 2009, a CMB promoveu altos investimentos em maquinário e modernização do Parque Fabril, visando em grande parte ao atendimento à crescente demanda por cédulas e moedas pelo Banco Central. Inclusive há que se fazer o registro de que a crescente projeção de demanda daquela entidade autárquica também impulsionou a modernização do parque fabril da CMB uma vez que, à época, com o aquecimento da economia, havia também a necessidade constante de reposição do meio circulante no país. Adicionalmente, o mercado externo de produção de cédulas e moedas também se apresentava como real possibilidade de expansão para CMB, tanto que nesse período a Empresa firmou contratos para fornecimento de cédulas para diversos países da América do Sul, a exemplo da Argentina, Venezuela e Paraguai.

No entanto, após essa fase de amplo crescimento, os pedidos de cédulas e moedas por parte do Banco Central do Brasil foram paulatinamente sofrendo reduções, nos termos das demonstrações gráficas abaixo:





Conforme se infere dos gráficos, a produção de cédulas e moedas começou a sofrer retração em 2014, sendo possível notar que a produção despencou entre os anos de 2013 e 2014, ficando abaixo das expectativas projetadas pelo próprio Banco Central do Brasil.

À época, embora a queda nos pedidos do Bacen tenha causado algum impacto na saúde financeira da CMB, não chegou a abalar a sustentabilidade da empresa, pois as receitas provenientes do SICOBE se mantinham suficientemente robustas para prover o necessário para a manutenção do custo operacional e ainda conferir vultosos repasses para União.

Entretanto, como anteriormente mencionado, a partir de 2015 houve uma profunda fenda no cenário econômico-financeiro da CMB. Nesse contexto, vários acontecimentos se sucederam, levando-a a uma situação de extrema fragilidade econômico-financeira, que se prolonga até os dias atuais, conforme se demonstrará:

### **DO ATO DECLARATÓRIO EXECUTIVO COFINS n.º 75/2016:**

O ato Declaratório Executivo COFINS n.º 75 de 17/10/2016 que promoveu a descontinuidade do SICOBE pela Receita Federal acarretou uma **perda de receita**

**operacional para CMB estimada em 1,4 bilhões de reais para o exercício de 2017,**  
causando uma redução estimada de 65% do faturamento.

#### **DA EMENDA CONSTITUCIONAL nº 93/2016:**

Em 08/09/2016 foi editada a Emenda Constitucional nº 93/2016, que **alterou** o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), para prorrogar a desvinculação de receitas (DRU) e **permitir que a União desvinculasse 30% da arrecadação advinda das taxas, o que impactou no repasse do produto da arrecadação da taxa do SICOBE e do SCORPIOS – (Sistemas de Controle e Rastreamento da Produção de bebidas e de Cigarros), cujo produto deve ser destinado à CMB** pela instalação, integração e manutenção dos referidos serviços.

Esse impacto foi de tal monta que **autorizou a União a reter 30% do produto da arrecadação da mencionada taxa do Sistema de Controle e Rastreamento da Produção de Cigarros (Scorpions)** de forma retroativa até janeiro de 2016, e repassar apenas 70% à CMB.

Nesse ponto, por dever de lealdade e boa-fé, informa a CMB que a União Federal, durante certo período deixou de repassar não apenas 30% referente à DRU, mas 100% por questões operacionais, ou seja, incluindo o não repasse dos 70% intocados pela EC nº 93/2016. No entanto, em 2018 o Tesouro Nacional resolveu essa pendência, e liberou o acumulado das retenções indevidas de 70% anteriores, repassando essa verba para a CMB.

Nessa linha, ainda remanesce a União sem repassar os 30% retidos mês a mês, referentes ao SICOBE e SCORPIOS, desde a data de janeiro de 2016, em razão da retroatividade prevista na EC. Em razão disso, a devolução dos 70% indevidamente detidos até 2018 não foi suficiente para promover a recuperação da capacidade econômica da CMB, tanto assim que, no ano de 2018, o resultado negativo foi de R\$ 93.358.526,11.

## **DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 745/2016 CONVERTIDA NA LEI Nº 13.416/2017- PERDA DA EXCLUSIVIDADE NA PRODUÇÃO DE CÉDULAS E MOEDAS**

Como se não bastasse o impacto financeiro das medidas anteriormente relacionadas, ao final de 2016, a CMB sofreu um dos mais duros golpes na sua tricentenária história, qual seja, a perda da exclusividade na fabricação de cédulas e moedas em território nacional determinada pela Medida Provisória nº 745/2016.

A referida medida provisória foi convertida na Lei nº 13.416/2017, de 24/02/2017 e autorizou expressamente o Banco Central a adquirir cédulas e moedas fora do país por fornecedor estrangeiro, o que já se concretizou pela realização de dois certames, sendo certo que o resultado decorrente do edital de pré-qualificação DEMAP 110/2018 e da Concorrência Internacional DEMAP 28/2019 importou para a CMB a perda de contratos na ordem de R\$ 4.422.408,57 (quatro milhões, quatrocentos e vinte e dois mil, quatrocentos e oito reais e cinquenta e sete centavos) e R\$ 4.404.432,18 (quatro milhões, quatrocentos e quatro mil, quatrocentos e trinta e dois reais e dezoito centavos). Os contratos acabaram sendo celebrados com a Royal Dutch Mint, pessoa jurídica estrangeira.

Nesse ponto, embora o referido diploma legal esteja com sua constitucionalidade questionada por esta Empresa Pública perante o Poder Judiciário, fato é que até o presente momento não há julgamento definitivo sobre o tema, de modo que, ao menos em tese, o BACEN pode a qualquer momento lançar mão de licitação internacional para aquisição de cédulas e moedas no mercado internacional, em detrimento da CMB. Ademais, é importante informar que o BCB possui Suspensão de Liminar em seu favor, o que lhe permite em tese fazer uso de licitação internacional para aquisição de cédulas e moedas.

## **DA DECISÃO DE REINTEGRAÇÃO IMEDIATA DE 212 EMPREGADOS NO BOJO DA ACP Nº 0100339-71.2018.5.01.0037**

Diante da severa crise econômico-financeira decorrente de perdas substanciais de receitas e contratos, no ano de 2018, a CMB se viu obrigada a realizar a dispensa sem justa causa de 212 empregados públicos.

A medida extrema de rompimento de vínculos laborais, mediante o tempestivo adimplemento de todas as verbas rescisórias, foi absolutamente necessária para impedir a transformação da CMB em empresa estatal dependente do Tesouro Nacional e, em uma certa medida, viabilizar a sua própria existência até os dias atuais.

Embora grande parte dos empregados demitidos tenham ingressado antes da CRFB de 1988, circunstância que no entendimento do STF não demandaria motivação, a CMB entendeu por bem motivar o ato demissional de modo a demonstrar para toda a coletividade a necessidade da medida.

O critério adotado para a escolha dos empregados desligados foi o do menor impacto social, ou seja, a CMB entendeu que os empregados que já contavam com renda oficial proveniente de aposentadoria por tempo de contribuição possuíam maior proteção social em relação àqueles que não dispunham dessa renda. Desse modo, o critério adotado pela CMB pretendeu assegurar o mínimo existencial ao maior número de pessoas possível.

No entanto, inconformado com as demissões, o ora Suscitante questionou a legalidade da medida com a proposição da ACP nº 0100339-71.2018.5.01.0037. Além da Entidade Sindical, vários empregados demitidos na ocasião propuseram demandas individuais com o objetivo de anular o ato administrativo de demissão.

O fundamento das demandas propostas para anulação das demissões foi a ocorrência de suposta discriminação etária por parte da CMB. A mencionada ACP, em primeira instância, teve seus pedidos julgados totalmente improcedentes com reconhecimento da regularidade das demissões. As ações individuais experimentaram o mesmo desfecho, sendo que duas já contam com a confirmação em segunda instância.

Ocorre que em 26 de maio de 2021, a 1ª Turma do TRT da 1ª região reformou a sentença da ACP e julgou totalmente procedentes os pedidos formulados pelo autor, nos termos do dispositivo abaixo copiado.

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário da parte autora, rejeito a preliminar de Nulidade da Sentença por Negativa de Prestação Jurisdicional e, no mérito, dou-lhe provimento para declarar a nulidade dos atos administrativos praticados, **de modo que todos estes obreiros sejam reintegrados aos quadros da reclamada, inclusive em sede de tutela de evidência**, com o ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas. Fixo o dano moral coletivo em R\$ 10 milhões de reais e **defiro multa diária arbitrada em R\$500,00 por trabalhador prejudicado**, ambos destinados ao combate da COVID-19, tudo na forma da fundamentação supra.

Assim, o entendimento da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho na 1ª Região foi no sentido de anular todas as demissões realizadas pela CMB, determinando a imediata reintegração dos 212 empregados demitidos, com pagamento retroativo dos salários desde a data dos desligamentos (abril de 2018). Além disso, a Turma julgadora condenou a empresa em danos morais coletivos no valor de R\$ 10 milhões.

A mencionada decisão, tal como proferida, acabou por agregar relevante elemento para as negociações no presente dissídio, pois é preciso considerar no cálculo de impacto financeiro de eventual acordo o retorno de 212 empregados reintegrados por força de decisão judicial. Tal quantitativo corresponde a cerca de 12% do quadro efetivo desta Empresa Pública e um acréscimo mensal de aproximadamente R\$ 4,1 milhões na folha de pagamento.

Assim, considerando o impacto financeiro e administrativo da antecipação de tutela conferida pelo acórdão, a CMB ingressou com pedido de suspensão de tutela antecipada junto à Presidência deste TST (Processo nº 1000844-73.2021.5.00.0000). Diante dos elementos apresentados, o pedido restou brilhantemente deferido pela Exma. Ministra Presidente do TST, nos termos de decisão ora anexada. Contudo, é sabido que a referida decisão tem caráter provisório, sendo certo que o ora Suscitante já ingressou com o agravo interno, hoje pendente de julgamento pelo colegiado do TST.

Destarte, especialmente nesse momento, é necessário orientar-se pelo princípio da prudência, uma vez que a mencionada decisão, em se tornando definitiva, imporá à CMB profundos impactos de ordem econômico-financeira, quiçá insuperáveis.

Vale reiterar que as 212 demissões anuladas pela decisão em tela foram realizadas no contexto de preservação da empresa, pois a perspectiva econômico-financeira apontava para ausência de caixa, inclusive para pagamento de salários. Portanto, a redução de pessoal ocorrida em 2018 foi fundamental para a sobrevivência da empresa e, somente em 2021, passados mais de três anos do programa demissional de 2018, é que esta Empresa Pública passou a contar com perspectiva um pouco mais positiva, com a possibilidade de fechamento de novos contratos para o ano seguinte. Contudo, o acórdão prolatado pela 1ª Turma do TRT da 1ª região, pelo impacto que representa, certamente imporá novo ritmo à já lenta retomada da sustentabilidade empresarial da CMB.

O retorno desses empregados resultará no custo mensal com salários de aproximados R\$ 4,1 milhões, sendo que o total de indenizações representará pelo menos R\$ 135,6 milhões, isso tudo sem contar benefícios, anuênio ou quinquênio, eventual promoção, férias etc., o que elevará muito mais as despesas com pessoal.

A CMB, em abril de 2021, despendeu mais de R\$ 29,5 milhões somente em salários dos seus empregados, de maneira que o retorno imediato dos beneficiados pela tutela de evidência representaria um incremento da folha salarial em 14%.

Não por outro motivo que a União Federal interveio na referida ação, pois o cumprimento da decisão pode significar a alteração do *status* da CMB para empresa pública dependente do Tesouro.

## **DA SITUAÇÃO DO CAIXA DA CMB E DA PERSPECTIVA DE PREJUÍZO PARA O ATUAL EXERCÍCIO**

Em homenagem ao princípio da transparência e boa-fé informa que no ano de 2021 a CMB conseguiu reduzir o ritmo de perda de caixa, que atualmente é suficiente apenas para fazer frente aos compromissos até o final deste ano.

Contudo, é ônus da CMB prover o Ilustre Julgador com as informações e esclarecimentos necessários para propiciar a justa aplicação do Direito, evitando assim o acolhimento das equivocadas alegações por parte do Suscitante.

Nesse contexto, esclarece a CMB que a atual situação do caixa empresarial decorre exclusivamente de fatores externos à produção, e a perspectiva de suficiência até o final do ano de 2021 está atrelada a expectativa de percepção de valores provenientes do acordo de leniência firmado entre a CGU e a empresa Sicpa, em processo de apuração de responsabilidade. Ou seja, tais valores não são operacionais, mas decorreram de eventos estranhos ao exercício do objeto de empresa.

A percepção dos referidos valores pela CMB, embora inequivocamente robusteçam o caixa da empresa, não significa a plena recuperação financeira, tampouco sinaliza autorização para o aumento de despesas. Prova disso, mesmo com a previsão de recebimento de parte dos valores do acordo de leniência, a CMB já está com R\$ 13 milhões de prejuízo no 1º trimestre de 2021 em demonstrações ainda pendentes de aprovação, e novamente com perspectiva para o ano de 2021 de prejuízo na ordem de R\$ 26,3 milhões.

Aqui não convém olvidar que a sustentabilidade empresarial deve estar assentada na sua capacidade de produção e não em entradas eventuais, ainda que relevantes. E, sob essa perspectiva, conforme se verifica nos balanços ora anexados, a CMB apresenta profunda fragilidade.

Ainda nesse aspecto, ressalta-se a volatilidade inerente ao caixa, o que corrobora a respectiva inadequação para aferição da capacidade financeira da CMB. Como exemplo, no arquivo “extratos” ora anexado, pode-se verificar que a CMB, em 01/01/2021, possuía R\$ 526,7 milhões em conta corrente; todavia, diante dos custos para

sua operação, incluindo despesas com pessoal, e da ausência de novas receitas, na data de 05/05/2021, o seu saldo bancário passou a contar somente com R\$ 184,1 milhões, demonstrando assim uma redução de caixa no montante de R\$ 342,6 milhões.

A situação acima acabou sendo alterada em virtude da superveniência de recursos provenientes do contrato com o BACEN, que injetou R\$ 238 milhões no caixa da empresa. Além disso, houve o recebimento de créditos tributários pela CMB, no montante de R\$ 102 milhões. No entanto verifica-se que os referidos ingressos apenas atenuaram a perda de caixa inicialmente projetada de R\$ 342 milhões para R\$ 128 milhões ao final do mês de junho de 2021. Tal situação é bastante ilustrativa sobre o quão efêmero pode ser o caixa de uma empresa do porte da CMB e demonstra a respectiva inadequação para fins de medição da capacidade econômico-financeira da empresa.

Em outro anexo, demonstra-se a aprovação do Conselho de Administração de um Orçamento 2021 deficitário em R\$ 26,3 milhões, o que configura a previsão da empresa pública de mais um exercício em prejuízo.

Assim, em razão da argumentação ora apresentada, pugna a CMB para que o julgamento do presente dissídio considere a real situação de prejuízo desta Empresa Pública robustamente comprovada pelos balanços anexados.

Em síntese, o contexto apresentado nos itens acima acabou por impactar o resultado empresarial dos anos de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 (trimestrais) com sucessivos prejuízos, conforme pode ser verificado nas demonstrações de resultado do exercício anexas – DREs, quais sejam:

EXERCÍCIO	PREJUÍZO
2017	R\$ 117.596.417, 85 (cento e dezessete milhões, quinhentos e noventa e seis mil, quatrocentos e dezessete reais e oitenta e cinco centavos)
2018	R\$ 93.358.526,11 (noventa e três milhões, trezentos e cinquenta e oito mil reais, quinhentos e vinte e seis reais e onze centavos)
2019	R\$ 161.709.565,55 (cento e sessenta e um milhões, setecentos e nove mil, quinhentos e sessenta e cinco reais)
2020*	R\$ 245.000.000,00 (duzentos e quarenta e cinco milhões de reais)

**2021\*** R\$ 13.400.000,00 (treze milhões e quatrocentos mil reais) primeiro trimestre com projeção de prejuízo de R\$ 26.000.000,00 (vinte e seis milhões de reais) ao final do exercício

(\*) Os valores de 2020 ainda estão pendentes de aprovação formal para devida publicação; e os de 2021 são estimados, em razão do curso do exercício.

A verdade é que a CMB vem amargando sucessivos prejuízos nos últimos cinco anos, conforme já dito acima, o que representa um resultado negativo acumulado de R\$ 557.487.961,00, conforme se verifica no demonstrativo abaixo:

<b>ANO BASE</b>	<b>RESULTADO</b>
<b>2016</b>	60.176.093,11
<b>2017</b>	(117.596.417,85)
<b>2018</b>	(93.358.526,11)
<b>2019</b>	(161.709.565,55)
<b>2020</b>	(245.000.000,00)
<b>TOTAL</b>	(557.487.961,00)

Desse modo, reitera a CMB o pedido para que o julgamento do presente dissídio não se torne mais um obstáculo para o alcance da sustentabilidade empresarial a considere os resultados decorrentes da sua própria capacidade produtiva e não de entradas esporádicas e incertas.

#### **DAS MEDIDAS IMPLEMENTADAS PELA CMB PARA REDUÇÃO DE CUSTOS:**

Diante dos sucessivos prejuízos, a empresa se viu obrigada a adotar diversas medidas administrativas, com vistas alcançar o equilíbrio entre receitas e despesas:

1. Renegociação de contratos; readequação de recursos materiais e logísticos; manutenção preventiva; modernização de materiais elétricos e destinação de bens ociosos;
2. Implementação de Planos de Demissão Voluntária em 2017 e 2019;
3. Reestruturação empresarial;

4. Redução das funções de confiança existentes na CMB, que importou no corte de 70 funções;
5. Implementação de um plano de demissão – PDE sem justa causa, em que foram demitidos 212 empregados, sendo utilizado o critério objetivo do menor impacto social;
6. Busca de novos negócios – contratos de produção de cédulas com a Argentina no ano de 2020; e
7. Desativação do imóvel do Flamengo

Entretanto, diante do violento impacto das sucessivas perdas de receitas anteriormente relacionadas, as medidas implementadas para a redução de despesas não se mostraram suficientes para a retomada da sustentabilidade da Empresa, motivo pelo qual a ampliação de benefícios sociais concedidos aos empregados se mostra absolutamente inviável.

### **.III.**

#### **BREVE HISTÓRICO DOS FATOS**

A CMB e o SNM celebraram Acordo Coletivo de Trabalho em 21 de maio de 2020 para regular as relações laborais nos anos de 2019 e 2020. O referido instrumento coletivo previu reajuste na ordem de 2% para todas as tabelas salariais e benefícios, retroativos a 1º de janeiro de 2019 e 1% para o exercício de 2020 retroativos a 1º de janeiro de 2020.

Além disso, manteve a integralidade dos benefícios sociais até 31 de agosto de 2020 e ainda contou com nova, relevante e custosa conquista, qual seja, a previsão de licença remunerada para acompanhamento de familiar enfermo, nos termos da cláusula décima nona.

Nos anos anteriores, mais especificamente até 2016, a categoria experimentou consideráveis ganhos, não apenas em relação às condições de trabalho como também do ponto de vista de reajustes salariais. Aqui cabe ressaltar que a CMB, enquanto pôde, não

se furtou a compartilhar com seus empregados os bons resultados da empresa. Nessa esteira, é possível apontar diversos incrementos para a categoria, como por exemplo, o PCCS de 2014 e a concessão anual de promoções e progressões.

Desse período até agosto de 2020, houve a manutenção de todos os relevantes benefícios sociais, tais como auxílio alimentação; assistência médico hospitalar mediante contribuição inferior ao previsto no regulamento de pessoal; adicional de escala de 10%; insalubridade sobre o piso da categoria, entre outros.

Ocorre que, desde o ano de 2015, a Empresa vem sofrendo profundas perdas de receitas e sucessivos prejuízos, como já mencionado.

**Tal situação foi determinante para a redução dos benefícios sociais no ACT 2019/2020 a partir de 1º de setembro de 2020, sendo certo que o retorno dos benefícios sociais concedidos anteriormente a essa data não mais se afigura viável do ponto de vista econômico para esta Empresa Pública.**

Nesse aspecto, cabe aqui consignar que **a proposta de ACT que foi apresentada pela atual gestão da CMB mantém quase todos os benefícios hoje vigentes e tem por objetivo primordial não prejudicar a, ainda frágil, retomada da sustentabilidade empresarial.**

Desse modo, o acúmulo de sucessivos resultados negativos demonstra com clareza solar o nível da crise econômica que atingiu a CMB. Não é por outro motivo que se apresenta como crucial a responsabilidade da Gestão de organizar as finanças e buscar novas frentes de negócio, tudo com objetivo de garantir a sobrevivência da CMB enquanto empresa, preservando, assim, sua função social enquanto fonte geradora emprego e de tributos.

Vale ressaltar que em agosto de 2020 sucedeu uma nova troca na composição da Alta Gestão desta Empresa Pública, com a alteração de todos os membros da Diretoria Executiva e da Presidência.

Com a aproximação do vencimento do ACT então vigente e a falta de balizas para negociar o ACT de 2021, a recém-empossada Alta Gestão, entendeu por bem atender à reivindicação do Suscitante e deliberou por avaliar mensalmente a prorrogação de todas as cláusulas sociais que ainda estavam vigentes no ACT 2019/2020 (a partir de 1º de setembro de 2020) até que ultimadas as negociações para o ACT 2021.

Tal sinalização por parte da Diretoria Executiva demonstra a boa-fé da CMB nas negociações bem como a intenção de não prejudicar os trabalhadores. No entanto, deve ser consignado que os benefícios hoje concedidos por força de prorrogação mensal por parte da CMB se encontram exatamente no limite das possibilidades financeiras da empresa, razão pela qual a extensão dos benefícios para além disso não contou com a autorização do Conselho de Administração da CMB e do Ministério Supervisor.

Assim é que, após iniciadas as tratativas internas para a celebração do ACT 2021, que restaram infrutíferas, com a competência juslaboral para dirimir os conflitos mediante o diálogo e conciliação, houve por bem o Exmo. Juiz Auxiliar da Vice-Presidência convocar as partes para tentativa de composição no bojo do PMPP 1002143-22.2020.5.00.0000 ajuizado pelo SNM.

Após algumas reuniões, houve apresentação de proposta de ACT 2021 pelo Exmo. Ministro Vice-Presidente do TST. A parte ora suscitante a submeteu à categoria, que manifestou o respectivo aceite.

A referida proposta, num primeiro momento, parecia estar em consonância com as possibilidades da CMB. No entanto, pouco tempo após a formalização da proposta pelo Ministro Vice-presidente no PMPP, ainda no prazo consignado para a manifestação das partes, sobreveio a decisão judicial na ACP nº 0100339-71.2018.5.01.0037 que alterou profundamente todas as previsões que vinham sendo realizadas pela CMB para viabilizar o fechamento do ACT.

Diante da nova realidade, os órgãos de governança corporativa interno e externos a esta Empresa Pública se viram compelidos a adotar postura ainda mais austera, não conferindo a necessária autorização para o prosseguimento da via negocial.

Nesse contexto, temos que **a proposta da CMB ao SNM para celebração de ACT se limita à manutenção da quase totalidade dos benefícios atualmente vigentes, de forma muito semelhante ao ACT 2019/2020 a partir de 1º de setembro de 2020. Relativamente a cláusula econômica, a empresa não obteve autorização para conceder além de 40% do INPC (2,18%), sem retroatividade, patamar que preserva a sustentabilidade econômica da empresa e permite a manutenção dos postos de trabalho hoje existentes.**

Cabe ainda ressaltar que à CMB, enquanto entidade integrante da Administração Pública Federal, não é conferida a opção de não seguir as diretrizes emanadas pela Secretaria de Coordenação e Governança das Estatais (SEST), sendo evidente a alta carga vinculativa dos referidos atos.

#### **.IV.**

#### **DA PROPOSTA DE ACT DA CMB**

Desse modo, diante da alta responsabilidade em viabilizar a continuidade empresarial e, partindo de esforço financeiro verdadeiramente considerável a atual Gestão da CMB apresenta em anexo a proposta de ACT para 2021.

#### **.V.**

#### **DA ABSOLUTA IMPOSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DOS BENEFÍCIOS PLEITEADOS PELO SUSCITANTE**

Assim, partindo do inafastável dever de transparência, pontua a CMB que a celebração de ACT nos termos propostos pelo Suscitante inviabilizará a sustentabilidade empresarial, o que invariavelmente prejudicará toda a categoria, colocando em risco a

manutenção do emprego bem como contribuindo para acelerar o exaurimento do combalido caixa da CMB, devendo ser considerados os seguintes e relevantes aspectos:

Como pontuado antes e nos termos dos balanços empresariais ora anexados, entende a CMB que restam comprovados os sucessivos prejuízos, que somados superam R\$ 500.000.000,00 (quinhentos milhões de reais).

Conquanto haja esforço intensivo tendo por objetivo adequar os custos empresariais e buscar novas oportunidades negociais, a CMB ainda não alcançou o equilíbrio financeiro capaz de viabilizar benefícios para além daqueles ofertados na proposta de acordo patronal.

Desse modo, a proposta de ACT hoje defendida pela Empresa constitui medida necessária para não prejudicar a retomada da sustentabilidade empresarial e manutenção do emprego para a categoria.

## **.VI.**

### **DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES APRESENTADA PELO SUSCITANTE**

Em meio às negociações com a categoria, o SNM apresentou a pauta de reivindicações para o Acordo Coletivo de Trabalho de 2021, consubstanciada na petição inicial do presente dissídio coletivo. Nesse ponto, é importante ressaltar que, mesmo diante das severas dificuldades econômicas, esta Empresa Pública ainda conseguiu formular proposta de acordo que possibilita a manutenção de relevantes benefícios anteriormente concedidos à categoria, como por exemplo o vale-alimentação e o desconto de transporte em valor inferior ao previsto na legislação.

Entende a CMB que tais benefícios, embora repercutam fortemente na saúde financeira da Empresa, apresentam alta densidade social e atingem a categoria como um todo, sendo, portanto, prioritários. Desse modo, antes de passar à impugnação específica da proposta do Suscitante, vale mais uma vez ressaltar que a proposta da CMB **mantém** os seguintes e relevantes benefícios:

- Salário Substituição
- Auxílio Alimentação
- Auxílio Medicamento
- Vale Transporte
- Plano Médico
- Creche Interna
- Auxílio Creche e Pré-escola;
- Seguro de Vida;
- Licença para acompanhamento de familiar enfermo;
- Licença Maternidade de 6 meses;
- Licença Paternidade de 20 dias;

Ressalta-se que a busca do equilíbrio entre receitas e despesas é impositiva sendo certo que a concessão de qualquer benefício além dos propostos pela CMB compromete tanto a sua subsistência quanto a manutenção dos empregos, pois a adequação ora proposta visa consolidar a retomada empresarial e garantir a sobrevivência da empresa para os próximos anos. Não por outro motivo é que a CMB solicita, caso não seja possível a realização de acordo com o Suscitante, **que o TST considere os parâmetros aqui demonstrados quando da prolação de sentença normativa.**

Por outro lado, as reivindicações do Suscitante, data vênia, estão em completa dissonância com a atual realidade empresarial e mundial, principalmente se considerarmos a realidade do mercado de trabalho no pós-pandemia por coronavírus. São mais de quatorze milhões de brasileiros desempregados e a realidade se impõe de forma bastante contundente.

Para CMB não foi diferente, que perdeu importantes receitas, principalmente decorrente da fabricação de passaportes, no ano de 2020. Assim a crise que já vinha corroendo a capacidade de investimento da empresa está instalada, não sendo aceitável, ao menos sob o ponto de vista moral, a apresentação de propostas completamente

descoladas da realidade, como se a CMB, por ser pública, fosse uma bolha de prosperidade e riqueza.

Certamente quando do julgamento do presente dissídio, restará evidenciado que os pedidos do Suscitante estão fincados em premissas hoje não mais existentes, como por exemplo, a vultosa receita proveniente do Sicobe. Ora, as sucessivas perdas de receitas e negócios experimentadas pela CMB não podem simplesmente ser ignoradas pelo Suscitante, pois, ao fim e ao cabo, alguém terá que arcar com esse ônus financeiro. A princípio, esse ônus ficará a cargo da CMB, porém como a empresa não possui condições mínimas de manutenção deste patamar, em pouco tempo precisará promover ajustes ainda mais drásticos para fazer frente aos gastos com pessoal.

Nesse ponto, não se pode deixar de rememorar que desde 2018-2019 o Governo Federal, diante da grave crise financeira que já assola o país há anos, iniciou um movimento de qualificação de várias empresas estatais no Programa de Parcerias e Investimentos (PPI), com a finalidade de privatizá-las. E por meio do Decreto nº 10.054/2019, promoveu-se a inclusão da CMB no Programa Nacional de Desestatização (PND), o que deixa a empresa numa situação ainda mais frágil sob o ponto de vista de seus negócios.

**Dessarte, há que se ter responsabilidade não apenas no que se concede, mas sobretudo, no que se pede.**

Portanto, **a partir desse momento, a CMB passa a analisar especificamente TODAS as cláusulas apresentadas pelo Suscitante,** tendo em vista a absoluta impossibilidade de manutenção na forma posta.

## **.VII.**

### **IMPUGNAÇÃO ESPECÍFICA DO PEDIDO FORMULADO:**

Antes de iniciar a avaliação pormenorizada das cláusulas de ACT propostas pelo SNM, é importante pontuar que a CMB contesta todos os pedidos pelas razões de fato e

de direito que serão explicitadas cláusula a cláusula. Contudo, em razão do dever de lealdade e cooperação, e primando pela eventual possibilidade de solução não litigiosa, após cada impugnação apresenta esta empresa pública proposta de redação alternativa para a hipótese de fechar um acordo com o Sindicato.

Dito isso, passa-se à avaliação individual das cláusulas propostas.

---

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

**Parágrafo Único:** O presente Acordo será prorrogado, até que lhe sobrevenha a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho de 2022.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA COM A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A data-base em 1º de janeiro de 2021 é inconveniente para as tratativas de ACT, pois a CMB, enquanto Empresa Pública Federal precisa submeter sua proposta a autorização prévia de diversos órgãos internos e externos cujas orientações só são repassadas em dezembro;
2. A proposta da CMB altera a data-base para maio, mês em que a empresa já terá finalizado seu Balanço e realizada a Assembleia Geral de Acionistas para aprovações anuais (art. 132, da Lei de S/A), podendo, portanto, propor um ACT mais condizente com sua realidade econômico-financeira;
3. A cláusula estabelece prorrogação automática do ACT, violando o disposto no artigo 612, §2º da CLT que veda a ultratividade das normas coletivas;
4. Em caso de acordo, não há autorização para recomposição retroativa tendo em vista a impossibilidade econômico-financeira da empresa; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe da seguinte redação:

##### **PROPOSTA CMB:**

#### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2021 a 30 de abril de 2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir de então altera-se a data-base para 1º de maio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No que tange exclusivamente às Cláusulas Sociais, o presente Acordo poderá ser prorrogado, por ato unilateral da Diretoria Executiva, até que lhe sobrevenha a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho de 2022/2023

---

#### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho no âmbito da Empresa acordante, abrangerá todas as categorias de empregados, com a abrangência territorial nacional.

**Parágrafo Primeiro:** Será instituída cota negocial a todos os empregados em favor do Sindicato Nacional dos Moedeiros no valor correspondente a um dia de salário vigente, a ser descontado pela Casa da Moeda do Brasil no contracheque dos empregados no primeiro mês imediatamente subsequente a data de assinatura deste ACT.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados filiados ao Sindicato Nacional dos Moedeiros há pelo menos cento e oitenta dias antes da assinatura deste ACT poderão apresentar oposição ao desconto. Para tanto, deverão fazê-lo pessoalmente ao Sindicato por escrito, com identificação, matrícula funcional e assinatura no prazo de dez dias após a assinatura deste ACT.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA COM A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT, pois a relação jurídica se estabelece entre sindicato e sindicalizado;
2. Não há previsão legal de obrigatoriedade de operacionalização do repasse pelo empregador;
3. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

**PROPOSTA CMB:  
ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, no âmbito da Empresa acordante, abrangerá todas as categorias de empregados, com a abrangência territorial nacional.

---

**CLÁUSULA TERCEIRA – REAJUSTE SALARIAL**

**PROPOSTA DO SNM:**

A partir de 1º de janeiro de 2021, a Casa da Moeda do Brasil (CMB), compromete-se em reajustar as tabelas salariais vigentes com a reposição da inflação de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2020, baseado no Índice Nacional de Preço ao Consumidor (INPC), acrescido de 10% (dez por cento) de ganho real.

**Parágrafo Primeiro:** Este reajuste é extensivo às tabelas do Plano de Cargos e Salários vigente, dos Planos de Cargos e Salários anteriores do PEC (Plano de Funções Especializadas e consultivas) e do PGA (Plano de Funções Gerenciais e de Assessoramento), bem como aos salários dos demais empregados não enquadrados no PCCS.

**Parágrafo Segundo:** Será concedido, à título de abono, um valor referente ao piso salarial da Empresa, a todos os empregados.

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento dos valores devidos previstos na presente cláusula, será efetuado 15 dias após a assinatura deste Acordo.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA COM A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a Empresa não possui condições econômicas para conceder os reajustes nos índices pleiteados e tampouco aumento real, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial e manutenção dos empregos;
2. Em relação ao abono pleiteado no parágrafo segundo, além de a situação econômica da CMB não permitir a instituição de benefícios que provoquem aumento de despesas, incide ainda o óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei;
3. Quanto ao prazo para pagamento dos reajustes e valores decorrentes do acordo, a CMB não pode se comprometer com o prazo fixado uma vez que a depender da data de assinatura do acordo, a operacionalização do pagamento dos valores pode levar que os pagamentos sejam realizados em prazo superior a quinze dias;
4. Um reajuste neste sentido destoa dos reajustes que vêm sendo concedidos por outras empresas, podendo ser o impulsionador de uma inflação no país. Considerando ainda o contexto de pandemia por covid-19, o reajuste na ordem de 15%, conforme pleiteado, constituiu verdadeira afronta ao princípio da razoabilidade; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe da seguinte redação:

#### **PROPOSTA CMB:**

##### **REAJUSTE SALARIAL**

Reajustar as tabelas salariais do Plano de Cargos e Salários, dos Planos de Cargos e Salários anteriores, do Plano de Funções Gerenciais e de Assessoramento - PGA, do Plano de Funções Especializadas e Consultivas - PEC, bem como dos cargos em comissão da CMB, e benefícios (auxílio creche e vale alimentação) **em percentual de 2,18%, a serem pagos a partir da data da assinatura do presente Acordo.**

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A depender da data da assinatura do presente Acordo, os valores corrigidos poderão ser pagos na folha seguinte, sem prejuízo aos empregados.

---

#### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

Fica estabelecido pelo presente instrumento que a Casa da Moeda do Brasil efetuará o pagamento de salário a seus empregados, entre o dia 25 e o último dia do mês de competência.

**Parágrafo Único:** Constatada a ocorrência de erros na folha de pagamento, a Casa da Moeda do Brasil providenciará a regularização dessa situação no prazo de 05 (cinco) dias úteis no mês subsequente. Na hipótese de pagamento a maior ao empregado (a) o estorno será realizado no pagamento do mês subsequente, nas formas pactuadas entre a CMB e o empregado.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA COM A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não há previsão do referido benefício na CLT;
2. O pagamento será realizado de acordo com o disposto no artigo 459 da CLT;
3. O pleito ainda encontra o óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios em patamares acima do que estão previstos em lei; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

23/56

**PROPOSTA CMB:  
PAGAMENTO**

Fica estabelecido pelo presente instrumento que a Casa da Moeda do Brasil efetuará o pagamento de salário a seus empregados, entre o dia 25 e o último dia do mês de competência.

**Parágrafo Único:** Constatada a ocorrência de divergências na folha de pagamento, a Casa da Moeda do Brasil providenciará a regularização dessa situação no prazo de 05 (cinco) dias úteis no mês subsequente. Na hipótese de pagamento a maior ao empregado (a), o encontro de contas será realizado no pagamento do mês subsequente, após prévio aviso.

---

**CLÁUSULA QUINTA -SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

**PROPOSTA DO SNM:**

É garantido ao empregado que venha a substituir outro ocupante de função de confiança de nível hierárquico superior, por período igual ou superior a 05 (cinco) dias, a mesma remuneração da função de confiança ocupada pelo substituído.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA COM A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para a implantação do benefício. De todo modo, o aumento de custos resta evidente uma vez que o pagamento do salário substituição na forma atualmente prevista é realizado apenas para substituições a partir de 15 dias;
2. Desse modo, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a Empresa não possui condições econômicas para viabilizar o pagamento de substituições a partir de 5 dias, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
3. O parâmetro de cinco dias previsto na clausula nunca constou de qualquer ajuste firmado entre a CMB e o SNM;
4. O pleito ainda encontra o óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios em patamares diversos do previsto em lei; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

**PROPOSTA DA CMB:  
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

É garantido ao empregado que venha a substituir outro ocupante de função de confiança de nível hierárquico superior, por período igual ou superior a 15 (quinze) dias, a mesma remuneração da função de confiança ocupada pelo substituído, proporcional ao período de substituição.

---

**CLÁUSULA SEXTA -ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

**PROPOSTA DO SNM:**

O adicional de insalubridade será calculado sobre o salário base do empregado.

**Parágrafo Único:** No caso de interrupção e/ou redução parcial deste adicional, o funcionário continuará recebendo, porém, período de 6 meses, desde que tenha recebida o adicional por um período maior de 12 meses.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA COM A INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pagamento no patamar pleiteado implica o desembolso mensal na ordem R\$ 14,9 milhões por ano e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar esse incremento, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial e manutenção de empregos;
2. Não há que falar em direito adquirido, uma vez que os patamares diferenciados nos anos pretéritos foram ajustados via ACT, sendo certo que o último ACT vigente extinguiu o pagamento em base diferenciadas a partir de 1º de setembro de 2020;
3. Não pode ser considerada cláusula histórica, nem preexistente, uma vez que o último ACT previu a exclusão do benefício na forma pleiteada a partir de 1º de setembro de 2020;
4. Quanto ao tema, a CMB observará estritamente o disposto no artigo 192 da CLT;
5. O pleito ainda encontra o óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios em patamares acima do que estão previstos em lei; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE ESCALA

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá aos empregados que trabalhem em regime de escala o adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o respectivo salário-base.

**Parágrafo Primeiro:** A CMB pagará 30 minutos a título de horas extras de troca de turno por jornada para todo empregado que labora em regime de escala devido a falta de interposição de horário para passagem de serviço.

**Parágrafo Segundo:** A CMB pagará dobrado o dia de trabalho aos empregados participantes de escalas e/ou em turno ininterrupto de revezamento nos dias e/ou horários em que seus trabalhos coincidir em sábados, domingos, feriados e /ou dispensa do expediente pela Empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Considera-se regime de escala, para efeito deste cláusula, todos os trabalhadores sujeitos ao trabalho de regime especial

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pagamento do benefício pleiteado implica o desembolso anual na ordem R\$ 1,89 milhões e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar o benefício, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. Não há previsão legal para os adicionais pleiteados (de escala e troca de turno);

3. O pagamento da remuneração em dias de feriado para os empregados que laboram em escala observará estritamente os preceitos legais;
4. Não pode ser considerada cláusula histórica, nem preexistente, uma vez que o último ACT previu a exclusão do benefício a partir de 1º de setembro de 2020
5. O pleito ainda encontra o óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA OITAVA -ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB pagará a título de adicional de periculosidade, 30% sobre a remuneração de todos os empregados.

**Parágrafo Único:** No caso de interrupção deste adicional, o funcionário continuará recebendo-o por um período de 6 (seis) meses, desde que tenha recebido o adicional por um período maior de 12 (doze) meses.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pagamento do benefício pleiteado implica o desembolso anual na R\$ 36 milhões e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar o benefício sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. Trata-se de cláusula inédita, que jamais figurou em qualquer outro ajuste firmado entre a CMB e o Sindicato
3. O pagamento do adicional de periculosidade observará estritamente os preceitos legais aplicáveis à hipótese;
4. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios em patamares superiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA NONA –AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB fornecerá mensalmente a todos os empregados auxílio alimentação no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), sendo o valor dobrado no mês de dezembro.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pagamento do benefício pleiteado implica o desembolso anual de R\$ 20,4 milhões e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar esse benefício sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. Não há previsão do benefício na CLT;

3. Não há que falar em direito adquirido, uma vez que as concessões pretéritas foram ajustadas via ACT;
4. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

**PROPOSTA DA CMB:**

**AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

A CMB fornecerá mensalmente, a partir da assinatura do presente Acordo, a todos os empregados auxílio alimentação no valor de R\$ 458,96 (quatrocentos e cinquenta e oito reais e noventa e seis centavos) até o final do prazo de vigência desse ACT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O auxílio alimentação terá caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim, na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A depender da data da assinatura do presente Acordo, os valores corrigidos poderão ser pagos no mês subsequente, sem prejuízo aos empregados.

---

**CLÁUSULA DÉCIMA –REFEITÓRIO/REFEIÇÃO**

**PROPOSTA DO SNM:**

A CMB fornecerá, em seu refeitório localizado no parque fabril, sem ônus aos empregados, da seguinte forma: Duas refeições diárias aos empregados dos turnos; Três refeições aos empregados de escala;

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados poderão optar pelo recebimento do vale refeição no valor de 50,00 (cinquenta reais), por dia.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados lotados no Museu, em regime de tele trabalho [*sic*] ou trabalho remoto, será fornecido vale refeição no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), por dia.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A CMB compreende que a manutenção do refeitório não constitui matéria de ACT;
2. Quanto ao tema, a CMB observará estritamente o disposto no Regulamento Interno;
3. A opção sugerida no parágrafo primeiro implica desembolso financeiro e a CMB, pelas razões já apontadas, não possui condições econômicas de suportar esse benefício sem prejuízo à sustentabilidade empresarial. Ademais, a proposta tem o potencial de impactar valor do contrato do restaurante, pois interfere na previsibilidade em relação à quantidade de refeições servidas;
4. O regime de teletrabalho ou trabalho remoto, no âmbito da CMB, é opcional para os empregados elegíveis e as condições estão delineadas na regulamentação interna empresarial, que não prevê o pagamento de auxílio refeição. O pedido formulado implicaria o desembolso de R\$ 6 milhões anuais e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar esse benefício, sob pena de revogação da possibilidade de instituição do regime em tela;

5. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA -VALE TRANSPORTE E TRANSPORTE FRETADO

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá o Vale-Transporte e/ou Transporte fretado aos empregados que requererem, e dele comprovadamente necessitarem, sendo o transporte fretado exclusivamente até a fábrica de Santa Cruz, mediante desconto do percentual de até 1% (um por cento).

**Parágrafo Segundo:** Caso o empregado, opcionalmente, se utilize de transporte adaptado próprio, o mesmo receberá o valor correspondente ao custo médio de combustível por km, convertido em espécie.

**Parágrafo Terceiro:** A CMB isentará de qualquer pagamento/desconto, a título de transporte, o empregado com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que os empregados portadores de deficiência, impossibilitados de utilizar o transporte coletivo, seja da CMB ou da rede pública, receberão o valor do VALE TRANSPORTE a que fariam jus, convertido em espécie.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão do desconto de 1% para o transporte fretado oferecido pela CMB aos seus empregados implica aumento de desembolso financeiro anual na ordem de R\$ 1,5 milhões e a CMB, pelas razões já apontadas na presente contestação, não possui condições econômicas de suportar esse benefício, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. Não há que falar em direito adquirido ao percentual, eis que esse foi objeto de negociação coletiva e figurou em ACT;
3. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

### PROPOSTA DA CMB:

#### VALE TRANSPORTE E TRANSPORTE FRETADO

A CMB concederá o Vale-Transporte e ou Transporte Fretado aos empregados que requererem, e dele comprovadamente necessitarem, sendo o transporte fretado exclusivamente até a Fábrica em Santa Cruz, mediante desconto do percentual de 3% (três por cento) sobre o salário-base.

**Parágrafo Primeiro** - Fica estabelecido que os empregados portadores de deficiência, impossibilitados de utilizar o transporte coletivo, seja da CMB ou da rede pública, receberão o valor do VALE TRANSPORTE a que fariam jus, convertido em espécie, que terá caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim, na forma da lei.

**Parágrafo Segundo** - A CMB isentará de qualquer pagamento/desconto, a título de transporte, o empregado com idade igual ou superior a 65 (sessenta e cinco) anos.

---

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA –PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO HOSPITALAR

### PROPOSTA DO SNM:

Os empregados da CMB, bem como seus respectivos dependentes legais, gozarão de PLANO BÁSICO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR, sem ônus, à exceção daqueles que ingressaram a partir do Concurso Público de 2001, cuja participação, para si e seus dependentes legais, se dará na seguinte proporção:

Piso salarial da CMB Parcela de contribuição dos empregados incidentes sobre o custo efetivamente pago pela CMB

Até 3 pisos 03%

Maior que 3 e até 5 pisos 05%

Acima de 5 pisos 10%

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados que gozem do direito ao plano básico de assistência médico hospitalar sem ônus poderão optar por contribuir com o percentual de 03% (três por cento) do custo do plano, conservando-se o direito de revogar a sua opção a qualquer tempo.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que gozarem do direito ao plano básico de assistência médico-hospitalar, sem ônus da contribuição, e que optarem conforme a previsão do Parágrafo primeiro acima, terão direito a permanecer no referido Plano após o término do contrato de trabalho com a CMB, ficando responsável por arcar integralmente com o custo do mesmo.

**Parágrafo Terceiro:** Aos empregados que optarem, poderão acrescentar os ascendentes sem prejuízo dos dependentes preferenciais respeitando a mesma tabela acima descrita.

**Parágrafo Quarto:** Assegura-se o direito a manutenção do Plano de Saúde ou de Assistência Médica, oferecido pela Empresa ao empregado, não obstante suspenso o Contrato em virtude de Auxílio Doença ou de Aposentadoria por Invalidez.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão do plano de assistência médica em patamares diferenciados ao que consta do regulamento de pessoal implica desembolso financeiro anual na ordem de R\$ 36 milhões e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar esse benefício, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. O pleito ainda encontra óbice na Resolução CGPAR nº 23 que estabelece as normas aplicáveis aos planos de saúde oferecidos por empresas estatais federais. A CMB precisa envidar esforços para adequação aos patamares estabelecidos pela referida resolução, tendo em vista a proximidade do prazo estabelecido para que isso ocorra;
3. Não pode ser considerada cláusula histórica, nem preexistente, uma vez que o último ACT previu a contribuição de 50% para todos os empregados a partir de 1º de setembro de 2020
4. Não há previsão legal para o referido benefício tampouco para a manutenção prevista no parágrafo quarto, que importa em ônus financeiro para a Empresa;

5. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/2019 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB apresenta propõe a seguinte redação:

#### **PROPOSTA DA CMB:**

##### **PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO HOSPITALAR**

Os empregados da CMB, bem como seus respectivos dependentes legais, gozarão de PLANO BÁSICO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR, **na modalidade de Coparticipação**, contribuindo para si e seus dependentes legais, na seguinte proporção:

50% de contribuição no custo do plano e coparticipação para todos os empregados.

**Parágrafo Primeiro** - Os empregados admitidos anteriormente ao concurso público de 2001 gozarão do PLANO BÁSICO DE ASSISTÊNCIA MÉDICO-HOSPITALAR, **na modalidade de Coparticipação**, sem ônus, para si e seus dependentes legais, da contribuição, sendo responsáveis apenas pelas despesas decorrentes da coparticipação.

**Parágrafo Segundo** - Os empregados que gozem do direito ao plano básico de assistência médico hospitalar, sem ônus da contribuição, poderão optar por contribuírem com o percentual de 10% (dez por cento) do custo do plano, conservando-se o direito de revogar a sua opção a qualquer tempo.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados que gozarem do direito ao plano básico de assistência médico-hospitalar, sem ônus da contribuição, e que optaram conforme a previsão do Parágrafo Segundo acima, terão direito a permanecer no referido Plano após o término do contrato de trabalho com a CMB, na forma da Lei nº 9.656/1998, ficando responsável por arcar integralmente com o respectivo custo.

---

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA -ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

Os empregados da CMB, bem como seus respectivos dependentes legais, gozarão de PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA, sem ônus, à exceção daqueles que ingressaram a partir do concurso público de 2001, cuja participação, para si e seus dependentes legais se dará na razão de 10% (dez por cento).

**Parágrafo Único:** Assegura-se o direito à manutenção de plano odontológico oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão do plano de assistência odontológica não consta do regulamento de pessoal e sua aceitação implica desembolso financeiro anual na ordem R\$ 300 mil e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar esse benefício sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. Não há que falar em direito adquirido ao percentual, eis que quando previsto foi objeto de negociação coletiva e figurou em ACT;

3. Não pode ser considerada cláusula histórica e nem preexistente, uma vez que não houve previsão do referido benefício no último ACT;
4. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA -AUXÍLIO MEDICAMENTO

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB fornecerá medicamentos de uso eventual e/ou contínuo a seus empregados e dependentes legais, desde que prescritos por profissionais da área médica em geral, cabendo ao empregado, exclusivamente no caso de medicamentos de uso eventual, uma participação de acordo com a tabela a seguir, sendo esta parcela descontada em folha de pagamento no mês seguinte à utilização do benefício.

Piso Salarial da CMB Parcela de contribuição dos empregados incidentes sobre o custo efetivamente pago pela CMB.

Até 1,5 pisos: 03%

Maior que 1,5 até 3 pisos: 05%

Maior que 3 até 4 pisos: 10%

Acima de 4 pisos: 15%

**Parágrafo Único:** O auxílio medicamento será fornecido, sem parcela de contribuição, aos aposentados por invalidez da CMB

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão do auxílio medicamento não consta do regulamento de pessoal e sua normatização interna está atrelada a previsão do benefício em ACT.
2. A concessão do benefício implica desembolso financeiro anual na ordem de R\$ 2,4 milhões e a CMB, pelas razões já apontadas, não possui condições econômicas de suportar esse benefício, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
3. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE;
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

### PROPOSTA DA CMB:

#### AUXÍLIO MEDICAMENTO

A CMB fornecerá medicamentos de uso eventual e/ou contínuo a seus empregados e dependentes legais até o limite integral de R\$ 200,00 (duzentos reais) mensais desde que, obrigatoriamente, estiverem em dia com o exame periódico, e que os medicamentos sejam prescritos por profissionais da área médica em geral, cabendo ao empregado, exclusivamente no caso de medicamentos de uso eventual, uma participação de acordo com a tabela a seguir, sendo esta parcela descontada em folha de pagamento no mês seguinte à utilização do benefício.

Piso Salarial da CMB	Parcela de contribuição dos empregados incidentes sobre o custo efetivamente pago pela CMB.
Até 1,5 pisos	10%
Maior que 1,5 até 3 pisos	15%
Maior que 3 até 4 pisos	20%
Acima de 4 pisos	25%

---

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHE INTERNA

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB oferecerá gratuitamente vaga em creche interna, dentro de sua capacidade máxima, aos dependentes dos (as) empregados (as) até completar o maternal, para as mães e pais viúvos ou que detenham a guarda judicial dos filhos. Em caso de sobra de vagas, elas poderão ser direcionadas aos pais.

**Parágrafo Único:** A CMB se compromete a pagar auxílio creche aos empregados que fizerem uso da creche interna no mês de suas férias ou período de licença.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão do referido benefício, na forma estabelecida na cláusula, implica em contratação de empresa terceirizada sem estudo de impacto econômico realizado no momento e a CMB, pelas razões já apontadas, não possui condições econômicas de suportar esse ônus sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. A CMB manterá o espaço destinado à creche, porém na forma atual, qual seja, administrada por terceiros com a utilização do subsídio do auxílio-creche para pagamento pelos empregados;
3. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

### PROPOSTA DA CMB:

#### CRECHE INTERNA

A CMB manterá espaço destinado a creche interna, o qual é administrado por terceiro mediante licitação, com pagamento direto pelo empregado interessado, condicionado à existência de vagas, podendo fazer uso do auxílio creche.

---

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA –AUXÍLIO CRECHE E ESCOLAR

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá um auxílio creche e escolar aos empregados que possuam dependentes com idade de até 18 (dezoito) anos, que não se utilizem da creche interna, no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), por dependente. No caso de filhos que demandem educação especial, não haverá limite de idade.

**Parágrafo Único:** Fica estabelecido neste ato que os dependentes referidos nesta cláusula deverão estar declarados e registrados nesta condição no Departamento de Pessoas - DEGEP

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pagamento na forma requerida implica o desembolso anual de aproximadamente R\$ 16 milhões, e, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a empresa não possui condições econômicas de suportar esse benefício, sem prejuízo à sustentabilidade empresarial;
2. Não há previsão do referido benefício na CLT;
3. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe as seguintes condições:

**PROPOSTA DA CMB:**

**CRECHE INTERNA**

A CMB concederá um auxílio creche aos empregados que possuam dependentes com idade de até 07 (sete) anos incompletos, no valor de R\$ 718,77 (setecentos e dezoito reais e setenta e sete centavos), a partir da data de assinatura do presente Acordo, por dependente, de caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim, na forma da lei. No caso de filhos que demandem educação especial, não haverá limite de idade.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica estabelecido, neste Acordo, que os dependentes referidos nesta Cláusula Décima Segunda, deverão estar declarados e registrados nesta condição no Departamento de Pessoas - DEGEP.

---

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA–AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

**PROPOSTA DO SNM:**

A CMB se compromete a custear o ensino técnico, graduação e pós-graduação, relacionados aos cargos existentes na Empresa, a todos os empregados de acordo com a tabela a seguir:

Piso salarial da CMB Parcela de contribuição dos empregados sobre o custo efetivamente pago a instituição educacional

Até 1,5 pisos: 25%

Maior que 1,5 e até 4 pisos: 50%

Acima de 4 pisos: 60%

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos técnicos para estabelecer o impacto financeiro da concessão do benefício;
2. Pelos fundamentos expostos anteriormente, a atual situação da empresa não permite a concessão de qualquer benefício além daqueles previstos na legislação;

3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
4. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB estenderá a todos empregados o Seguro de Vida em Grupo, mediante o desconto mensal do valor correspondente a 1% (um por cento) do salário base de cada empregado.

Parágrafo Único: A CMB oferecerá Seguro de Vida em Grupo para os Técnicos de Segurança Corporativa, sem ônus para os mesmos.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pagamento na forma requerida implica o desembolso anual mensal de aproximadamente R\$ 411 mil e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar esse benefício, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
2. Não há previsão do referido benefício na CLT;
3. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE;
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe as seguintes condições:

### PROPOSTA DA CMB:

#### SEGURO DE VIDA

A CMB estenderá a todos empregados o Seguro de Vida em Grupo, mediante o desconto mensal do valor correspondente a 1% (um por cento) da remuneração de cada empregado.

---

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO PRÓTESE-ÓRTESE DENTÁRIA E OFTALMOLÓGICA

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB subsidiará, próteses-órteses, próteses dentárias e próteses oftalmológicas, para fornecimento aos seus empregados e dependentes legais, que custearão as despesas parcialmente, nas seguintes proporções:

- a) 5% (cinco por cento) para os empregados que recebam salário base igual ou inferior a 03 (três) pisos salariais da Empresa, de acordo com o seu enquadramento na tabela salarial da CMB;
- b) 10% (dez por cento) para os empregados que recebam salário base acima de 03 (três) até 07 (sete) pisos salariais da Empresa, de acordo com o seu enquadramento na tabela salarial da CMB;
- c) 15% (quinze por cento) para os empregados que recebam salário base superior a 07 (sete) pisos salariais da Empresa, de acordo com o seu enquadramento na tabela salarial da CMB.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não há previsão do referido benefício na CLT;
2. Não há direito adquirido ao benefício, pois não há previsão em norma interna;
3. Não pode ser considerada cláusula histórica e nem preexistente, uma vez que o último ACT não previu o benefício;
4. Não foram apresentados estudos técnicos para estabelecer o impacto financeiro da concessão do benefício e, pelos fundamentos já expostos, a atual situação da empresa não permite a concessão de qualquer benefício além daqueles previstos na legislação, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
5. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA – VALE CULTURA**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A CMB concederá vale cultura no valor de R\$100,00 (cem) a todos os empregados, sem qualquer desconto de coparticipação.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão do benefício, na forma estabelecida, implica o desembolso anual de aproximadamente R\$ 2,3 milhões;
2. Não há previsão do referido benefício na CLT;
3. O referido benefício, na forma da lei instituidora, é de concessão facultativa, optando a CMB, dada a gravidade da situação econômica, pela não concessão; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe as seguintes condições:

##### **PROPOSTA DA CMB:**

##### **VALE-CULTURA**

A CMB concederá vale cultura a todos os empregados no valor de até R\$ 50,00 (cinquenta reais), desde que manifestem interesse no seu recebimento, aplicando-se o desconto referente à coparticipação nos percentuais previstos no Decreto 8.084/13, regulamentador da Lei 12.761/13.

---

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – ADICIONAL NOTURNO**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

O trabalho noturno executado entre as 22h00min de um dia e o final da jornada, será remunerado com um acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de interrupção deste adicional, o funcionário continuará recebendo-o por um período de 6 (seis) meses, desde que tenha recebido o adicional por um período maior ou igual de 12 (doze)

meses. Parágrafo Segundo: A CMB pagará horas extras onde não houver compensação de jornada de trabalho conforme Artigo 73 parágrafo 1º da CLT que estabelece a computação da hora de trabalho noturno em 52 minutos e 30 segundos, pagando como hora extra os 7 minutos e 30 segundos excedente.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para a concessão do referido benefício. De toda sorte, atualmente a CMB já desembolsa o valor mensal de aproximadamente R\$ 260.000,00 a título de adicional noturno para seus empregados;
2. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
3. O pagamento do referido adicional observará estritamente o estabelecido na CLT, sendo inviável, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a majoração do percentual legal, sob pena de prejuízos à sustentabilidade empresarial;
4. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – HORAS EXTRAS

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB pagará a todos os empregados que efetuarem horas extras a sobre taxa de 100% (cem por cento) para horas extras programadas e a sobre taxa de 200% (duzentos por cento) para as horas extras não programadas.

**Parágrafo Único:** Caso haja algum atraso de ônibus da empresa prestadora de serviço e/ou algum sinistro no trânsito que acarrete atraso, as horas trabalhadas começarão a ser computadas no início oficial da jornada de trabalho para o qual o funcionário foi convocado.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para a concessão dos referidos benefícios;
2. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
3. O pagamento do adicional de horas extras, quando necessário, seguirá estritamente o estabelecido na CRFB, sendo inviável, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a majoração do percentual constitucional em qualquer das hipóteses de incidência;
4. A ampliação das hipóteses de caracterização de labor extraordinário, além de acarretar aumento de despesas incompatível com a atual situação econômica da CMB esbarra no princípio da moralidade, esculpido no artigo 37, caput da CRFB;
5. A instituição dos demais benefícios pleiteados não tem respaldo legal, sendo que atualmente a CMB encontra-se com limitação financeira que obsta a concessão de qualquer benefício que implique aumento de despesas;

36/56

6. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
7. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – HORAS DE SOBREAVISO

#### PROPOSTA DO SNM:

A CMB se compromete a efetuar o pagamento de duas horas diárias como horas de expectativa como forma de remunerar o tempo em que o empregado fica à disposição da Empresa nos intervalos anteriores e posteriores a sua jornada de trabalho

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para a concessão do referido benefício;
2. O pagamento do sobreaviso, quando necessário, seguirá o estabelecido na CLT, sendo inviável do ponto de vista econômico a concessão ou majoração do percentual legal;
3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
4. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

#### PROPOSTA DO SNM:

A CMB estenderá a todos os empregados o adicional de tempo de serviço para cada trezentos e sessenta e cinco dias trabalhados, a razão de 1% (um por cento) sobre a remuneração mensal.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para a concessão dos referidos benefícios, sendo inviável, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a alteração das condições atualmente vigentes;
2. A instituição do benefício na forma pleiteada não tem respaldo legal, sendo que atualmente a CMB encontra-se com limitação financeira que obsta a concessão de qualquer benefício que implique aumento de despesas;
3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;

4. Inexiste tratamento diferenciado por parte da CMB em relação aos seus empregados. Alguns empregados recebem anuênio pois à época em que ingressaram nos quadros da CMB essa era forma de gratificação por tempo de serviço vigente, não havendo o pressuposto jurídico para o reconhecimento da equiparação;
5. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei bem como em patamares inferiores ao previsto em Lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – ACÚMULO DE FUNÇÃO

##### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá aos empregados que durante o desempenho de suas funções ordinárias, acumularem a função de motorista, o adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o respectivo salário base.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para o pleito sendo certo que a CMB, pelas razões já apontadas, não possui condições econômicas de suportar qualquer aumento de despesas, sem prejuízo da sustentabilidade financeira da empresa;
2. A CMB não reconhece a existência de situações administrativas que em tese renderiam ensejo à pleitos de acúmulo de funções, eis que as funções e cargos atualmente existentes na empresa estão estruturadas em plano de cargos carreira e salários, instituído através de acordo coletivo de trabalho devidamente homologado por esta Corte no ano de 2014
3. Não há previsão do benefício da CLT;
4. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
5. O pleito encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA

##### PROPOSTA DO SNM:

A CMB complementar os salários dos empregados (as) em auxílio-doença até atingir a integralidade do salário, como se na ativa estivesse.

**Parágrafo Único:** Quando o empregado (a) necessitar passar por perícia médica, a CMB se compromete a efetuar a integralidade do salário até a conclusão da perícia.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para o pleito, sendo certo que a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui

38/56

- condições econômicas de suportar qualquer aumento de despesas, sem prejuízo à sustentabilidade empresarial;
2. O pagamento da complementação não é estabelecido na CLT nem em qualquer outra legislação aplicável à CMB;
  3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
  4. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
  5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO ASSIDUIDADE

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá a todos os empregados sujeitos ao regime de marcação de ponto, o direito de uso de 40 (quarenta) horas anuais, sob o título de abono-assiduidade, limitado ao período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, que poderá ser utilizado para efeito de abono de faltas, atrasos e saídas antecipadas por motivos particulares, não computáveis no cálculo do índice de absenteísmo, mediante acordo prévio com as respectivas chefias imediatas ou posteriormente, em casos excepcionais em que seja impossível a comunicação prévia.

Deverá ser considerado fator de proporcionalidade para os empregados sujeitos a carga horária diferenciada.

**Parágrafo Primeiro:** Fica mantida a concessão integral do abono assiduidade mesmo nos casos de ocorrência de licenças médicas, acidentes de trabalho e outros tipos de afastamentos obrigatórios e legais, durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho;

**Parágrafo Segundo:** O saldo do abono aludido nesta cláusula, porventura não utilizado pelo empregado durante a vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, não poderá ser acumulado com os saldos dos exercícios seguintes, devendo ser convertido em espécie;

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá ainda optar, alternativamente, por utilizar o saldo do abono assiduidade sob a forma de extensão de suas férias, desde que acordado previamente com a sua chefia, e devidamente comunicado ao DEGEP para registro e processamento no mesmo exercício;

**Parágrafo Quarto:** Os empregados sujeitos ao regime da isenção da marcação de ponto que possuírem saldo acumulado de abono assiduidade decorrente exclusivamente do período em que eram sujeitos ao registro de ponto terão os mesmos convertidos em espécie, na forma estabelecida no parágrafo terceiro desta cláusula, no mesmo exercício.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A questão das ausências observará estritamente o que estiver estabelecido na CLT;
2. A concessão do abono na forma prevista implica o desembolso anual de aproximadamente R\$ 600 mil e a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições financeiras de suportar esse benefício, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;

3. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE;
4. Não há previsão do referido benefício na CLT nem no regulamento empresarial, não havendo que falar em direito adquirido;
5. A concessão do benefício não atende as necessidades empresariais uma vez que há a demanda administrativa para a redução das ausências ao labor e melhor aproveitamento da mão de obra disponível;
6. O número de ausências legais já é bastante significativo e sua ampliação na forma solicitada pode impactar negativamente no resultado da produção; e
7. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe as seguintes condições:

#### **PROPOSTA DA CMB:**

##### **DIAS FRUITIVOS**

A CMB concederá a todos os empregados sujeitos ao regime de marcação de ponto, o direito de uso de 40 (quarenta) horas anuais, sob o título de abono-assiduidade, limitado ao período de vigência deste Acordo Coletivo de Trabalho, que poderá ser utilizado para efeito de abono de faltas, atrasos e saídas antecipadas por motivos particulares, não computáveis no cálculo do índice de absenteísmo, mediante acordo prévio com as respectivas chefias imediatas ou posteriormente, em casos excepcionais em que seja impossível a comunicação prévia. Deverá ser considerado fator de proporcionalidade para os empregados sujeitos a carga horária diferenciada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A utilização das 40 horas é limitada até 31 de janeiro de 2022.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam vedados o acúmulo de saldos com os saldos dos exercícios seguintes, bem como a sua conversão em pecúnia.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregado poderá ainda optar, alternativamente, por utilizar o saldo do abono assiduidade sob a forma de extensão de suas férias, desde que acordado previamente com a sua chefia, e devidamente comunicado ao DEGEP para registro e processamento no mesmo exercício;

---

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – TELETRABALHO E/OU TRABALHO REMOTO**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A CMB poderá estabelecer a prestação de serviços pelo empregado em regime de tele trabalho e/ou trabalho remoto desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**Parágrafo Primeiro:** A alteração do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para o regime presencial, deverá ser realizada em comum acordo entre as partes, garantindo prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**Parágrafo Segundo:** A CMB reembolsará o valor de R\$500,00 (quinhentos reais) mensais, relativo à manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado na aquisição dos equipamentos e infraestrutura, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da apresentação dos comprovantes pelo empregado

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O regime de teletrabalho ou trabalho remoto é de instituição privativa do empregador mediante a concordância dos empregados e, no âmbito da CMB, observa estritamente as diretrizes legais estabelecidas pela CLT;
2. Assim, a adesão ao regime diferenciado é opcional para os empregados elegíveis, que avaliam livremente as vantagens e desvantagens em aderir;
3. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro, porém, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, a CMB não possui condições econômicas de suportar qualquer benefício que acarrete aumento de despesas, sem prejuízo da sustentabilidade empresarial;
4. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
5. O pleito ainda encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA -ABONO DE FALTAS E SAÍDAS ANTECIPADAS

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá abono de faltas e saídas antecipadas aos empregados não sendo computado para absenteísmo, nos seguintes casos:

- a) Aos empregados estudantes e vestibulandos, metade da jornada de trabalho diária em dias de prova, devendo a chefia imediata ser comunicada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, concomitante com a apresentação de comprovante fornecido pela respectiva instituição de ensino;
- b) Em comum acordo com sua chefia imediata, os empregados poderão negociar a ausência de 01 (um) dia de trabalho, desde que correspondente ao somatório de 2 (dois) períodos equivalentes à metade da jornada diária de trabalho, conforme estabelecido na alínea (a);
- c) À empregada mãe, empregado pai ou o responsável tutelar/guardião, durante todo o período de tratamento médico do filho (a) menor de 18 (dezoito) anos ou de filho (a) excepcional sem limite de idade;
- d) Cônjuge e ascendentes com idade superior a 60 (sessenta) anos, mediante aviso e posterior comprovação junto ao Serviço Social;
- e) Aos empregados que possuem filhos (as) na creche interna da CMB, quando esta determinar o afastamento da criança por motivo de doença ou motivos alheios à vontade dos pais;
- f) À empregada mãe, empregado pai ou o responsável tutelar/guardião para levar a consulta médica e/ou vacinação, filho (a) menor de 18(dezoito) anos ou de filho (a) excepcional sem limite de idade, cônjuge e ascendentes com idade superior a 60 (sessenta) anos, mediante aviso e posterior comprovação junto ao Serviço Social;
- g) À empregada mãe, empregado pai ou responsável tutelar/guardião, para participar das reuniões escolares obrigatórias ou quando requisitada a sua presença na escola, devendo ser apresentada a Declaração Escolar;
- h) Um dia por semana, aos empregados que estiverem cumprindo estágio obrigatório externo à Casa da Moeda do Brasil, referente a curso de especialização, técnico e graduação;
- i) Aos empregados ou empregadas para acompanhamento de doenças graves de familiares em linha reta ou colateral até o terceiro grau;
- j) Um dia na semana para empregada ou empregado que tenham filhos com necessidade especial que necessitem de atenção constante, para tratamentos terapêuticos. Podendo ser fracionado em dois períodos de 4 (quatro) horas semanais;
- k) Fica assegurado o prazo de 5 (cinco) dias após o retorno da licença médica para que o empregado ou empregada apresente o Atestado Médico;
- l) Abono de um dia, duas vezes ao ano, para realização de exames preventivos às empregadas (os) de qualquer idade, devidamente comprovado.
- m) A CMB concederá as suas empregadas as dispensas necessárias, para que se submetam ao exame de pré-natal, devidamente comprovado.

n) A CMB garante que em casos de falecimento de descendentes, ascendentes, irmãos, companheiros (as) e cônjuge, licença remunerada de 10 (dez) dias corridos a partir da data do óbito, ficando garantido o mesmo direito em caso de aborto

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A questão das ausências observará estritamente o que estiver estabelecido na CLT;
2. A cláusula interfere diretamente no poder diretivo da empresa;
3. Não há previsão do referido benefício na CLT nem no regulamento empresarial, não havendo que falar em direito adquirido;
4. A concessão do benefício não atende as necessidades empresariais uma vez que há a demanda administrativa para a redução das ausências ao labor e melhor aproveitamento da mão de obra disponível;
5. Não pode ser considerada cláusula histórica e nem preexistente, uma vez que inova os parâmetros estabelecidos no último ACT
6. O número de ausências legais já é bastante significativo e sua ampliação na forma solicitada pode impactar negativamente no resultado da produção;
7. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
8. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe as seguintes condições:

#### **PROPOSTA DA CMB:**

##### **ABONO DE FALTAS E SAÍDAS ANTECIPADAS**

A CMB concederá abono de faltas aos empregados, conforme regulação em normativos internos, sem prejuízo dos concedidos na CLT, nos seguintes casos:

- a) Aos empregados estudantes e vestibulandos, metade da jornada de trabalho diária em dias de prova, devendo a chefia imediata ser comunicada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, concomitante com a apresentação de comprovante fornecido pela respectiva instituição de ensino;
- b) Em comum acordo com sua chefia imediata, os empregados poderão negociar a ausência de 01 (um) dia de trabalho, desde que correspondente ao somatório de 2 (dois) períodos equivalentes à metade da jornada diária de trabalho, conforme estabelecido na alínea (a);
- c) À empregada mãe ou ao empregado pai, durante o período de tratamento médico de filho (a) menor de 12 (doze) anos ou de filho (a) excepcional sem limite de idade, pelo prazo máximo de 60 dias;
- d) Aos empregados que possuem filhos (as) na creche interna da CMB, quando esta determinar o afastamento da criança por motivo de doença ou motivos alheios à vontade dos pais;
- e) À empregada mãe ou ao empregado pai para levar ao médico filho (a) menor de 12 (doze) anos.

---

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – ESTÁGIO PARA FUNCIONÁRIOS**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A CMB garantirá aos seus empregados e empregadas estudantes a oportunidade de realizar seus estágios dentro do seu horário normal de trabalho

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT, pois diretamente relacionada ao poder diretivo da empresa;
2. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
3. A realização de estágios no âmbito da CMB observará o disposto na legislação específica aplicável a espécie;
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – LOCAL DE MARCAÇÃO DE PONTO

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB reconhecerá como local para marcação de ponto para todos os seus empregados e empregadas as roletas da Portaria principal.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT, pois diretamente relacionada ao poder diretivo da empresa;
2. A marcação do ponto na forma solicitada é inconveniente para a gestão do absenteísmo interno, sendo necessária a promoção de medidas no sentido de redução desse índice, sob pena de prejuízos à produção;
3. O local de marcação do ponto observará estritamente o previsto na CLT;
4. Atualmente, a marcação é feita no prédio de lotação do empregado. Isso se deu para que o gestor pudesse acompanhar de perto o absenteísmo interno dos empregados. Pela estrutura da CMB, a marcação na portaria central pode fazer com o que o empregado tenha seu efetivo trabalho reduzido, afetando a produtividade;
5. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
6. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
7. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR ENFERMO

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá, mediante requerimento do empregado, licença com a remuneração para acompanhamento de familiar portador de doença grave, uma vez comprovada e atestada esta condição junto ao Departamento de Gestão de Pessoas.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram realizados estudos de impacto financeiro para o referido benefício, porém certamente será vultoso, pois a cláusula propõe a manutenção da remuneração;
2. A CLT não prevê o referido benefício;
3. Considerando a alta densidade social da licença para acompanhamento de familiar enfermo, a proposta da CMB mantém a possibilidade de licença para esses fins, na forma estabelecida no Regulamento de Pessoal, ou seja, não remunerada tendo em vista a intransponível limitação econômico-financeira ora incidente;
4. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe as seguintes condições:

**PROPOSTA DA CMB:**

**LICENÇA PARA ACOMPANHAMENTO DE FAMILIAR ENFERMO**

A CMB concederá, mediante requerimento do empregado, licença sem remuneração até o limite do prazo estabelecido em normativo interno para acompanhamento de familiar portador de doença grave, uma vez comprovada e atestada esta condição junto ao Departamento de Gestão de Pessoas.

---

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA -LICENÇA MATERNIDADE**

**PROPOSTA DO SNM:**

A CMB concederá a prorrogação da Licença Maternidade por 60 dias, desde que a empregada solicite até o final do 1º mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da Licença Maternidade prevista no Artigo 7º, Inciso XVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

**Parágrafo Único:** A CMB garante a extensão da licença maternidade, às empregadas que tiverem parto prematuro em que o recém-nascido, necessitar de internação hospitalar. A mesma será concedida imediatamente após a fruição da licença maternidade de 180(cento e oitenta dias), já praticada pela CMB.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA PARCIAL EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão de extensão da licença, na forma requerida, implica o desembolso indireto e a CMB, pelas razões já apontadas, não possui condições econômicas de suportar esse benefício;
2. Nas situações em que a mãe necessitar acompanhar o recém-nascido em internação, aplica-se o dispositivo contido na cláusula de abono de faltas e saídas antecipadas;
3. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE;
4. Não há previsão de extensão da licença na CLT; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

**PROPOSTA DA CMB:**

**LICENÇA MATERNIDADE**

A CMB concederá a prorrogação da Licença Maternidade por 60 dias, desde que a empregada solicite até o final do 1º mês após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da Licença Maternidade prevista no Artigo 7º, Inciso XVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

---

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA –LICENÇA PATERNIDADE

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB concederá prorrogação da Licença paternidade por mais 30 dias sendo concedida imediatamente após a fruição da licença paternidade prevista em lei. **Parágrafo Único:** Em caso de falecimento da mãe no parto, o período de licença maternidade é transferido para o pai, ou seja, 06 (seis) meses

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A concessão de extensão da licença, na forma requerida, implica o desembolso indireto e a CMB, pelas razões já apontadas, não possui condições econômicas de suportar esse benefício;
2. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE;
3. Não há previsão do referido benefício na CLT; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

### PROPOSTA DA CMB:

#### LICENÇA PATERNIDADE:

A CMB concederá a prorrogação da Licença Paternidade por 15 dias, desde que o empregado solicite até 2 (dois) dias úteis após o parto, sendo concedida imediatamente após a fruição da Licença Paternidade prevista no §1º do Artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Único:** Em caso de falecimento da mãe no parto, o período de licença maternidade é transferido para o pai, ou seja, 06 (seis) meses

---

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA -PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, ETNIA E RAÇA

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB assume o compromisso de promover a igualdade de Gênero, Etnia e Raça no ambiente de trabalho, adotando os princípios e diretrizes que constam na política nacional.

**Parágrafo Primeiro:** VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO AS DIFERENÇAS –A CMB valorizará a diversidade humana, garantindo ações para a promoção do respeito às diferenças e a não discriminação. A CMB desenvolverá campanhas específicas objetivando enfrentar a homofobia, discriminação geracional e pessoas com necessidades especiais no ambiente corporativo, dando-lhes a acessibilidade, objetivando que os empregados (as) possuam uma percepção inclusiva.

**Parágrafo Segundo:** PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO –A CMB promoverá atividades e ações como objetivo de contribuir para equidade de gênero e ao enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes ao Governo Federal. A CMB desenvolverá ações de sensibilização dos homens empregados da Empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.

**Parágrafo Terceiro:** PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO – A CMB implementará políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A CMB fará levantamento de informações relativas a raça e/ou cor de seus empregados e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes em seus

cargos e funções. Essas informações constituirão a base para estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadas dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo conforme a complexidade do assunto.

**Parágrafo Quarto:** Baseando-se na busca pela equidade, será dado os mesmos direitos aos pais e mães adotantes, assim como aos filhos adotados e enteados com comprovação de dependência econômica em todas as cláusulas deste acordo coletivo de trabalho. Ficando vedada a discriminação de qualquer espécie no ambiente da CMB.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT, pois interfere diretamente no poder diretivo empresarial;
2. Quanto ao tema, a empresa observará as diretrizes estabelecidas na CRFB
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

#### **PROPOSTA DA CMB:**

#### **PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, ETNIA E RAÇA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO, ETNIA E RAÇA**

A CMB assume o compromisso de promover a igualdade de Gênero, Etnia e Raça no ambiente de trabalho, adotando os princípios e diretrizes que constam na política nacional.

**Parágrafo Primeiro - VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA E RESPEITO AS DIFERENÇAS –** A CMB valorizará a diversidade humana, garantindo ações para a promoção do respeito às diferenças e da não discriminação. A CMB desenvolverá campanhas específicas com o objetivo de enfrentar a homofobia, discriminação geracional e de pessoas com necessidades especiais no ambiente corporativo, dando-lhes a acessibilidade, objetivando que os empregados (as) possuam uma percepção inclusiva.

**Parágrafo Segundo – PROMOÇÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO E ENFRENTAMENTO AO SEXISMO –** A CMB promoverá atividades e ações com o objetivo de contribuir para equidade de gênero e ao enfrentamento ao sexismo, em sintonia com as diretrizes ao Governo Federal. A CMB desenvolverá ações de sensibilização dos homens empregados da Empresa, para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres empregadas.

**Parágrafo Terceiro – PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL E ENFRENTAMENTO AO RACISMO –** A CMB implementará políticas de enfrentamento ao racismo e de promoção da igualdade racial em sintonia com as diretrizes do Governo Federal. A CMB fará levantamento de informações relativas a raça e/ou cor de seus empregados e implementará ações voltadas a minimizar possíveis desigualdades existentes em seus cargos e funções.

Essas informações constituirão a base para estudos correlatos ao tema e propor soluções, respeitando as diretrizes norteadas dos procedimentos da Administração Pública, para superação das desigualdades existentes, sensibilizar e promover o respeito as diferenças e a não discriminação no ambiente corporativo conforme a complexidade do assunto.

---

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA -SAÚDE LABORAL**

46/56

**PROPOSTA DO SNM:**

A CMB se compromete em implantar Projetos, Cursos e Seminários sobre saúde laboral, em benefício de seus empregados

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT, pois interfere diretamente no poder diretivo da empresa;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

**PROPOSTA DA CMB:****SAÚDE LABORAL**

A CMB se compromete em implantar Projetos, Cursos e Seminários sobre saúde laboral, em benefício de seus empregados.

---

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS****PROPOSTA DO SNM:**

Preservadas as normas internas de acesso e segurança da CMB, fica garantido aos dirigentes do SNM o acesso às áreas da empresa para o exercício de suas funções sindicais e laborais, em todos os horários de funcionamento da Empresa

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto no artigo nº 543 da CLT;
2. Trata-se de pleito não contemplado na legislação, de modo a incidir óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

**PROPOSTA DA CMB:****ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Preservadas as normas internas de acesso e segurança, assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais à empresa, nos intervalos destinados a alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

---

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – LICENÇA SINDICAL****PROPOSTA DO SNM:**

47/56

A CMB concederá isenção de marcação de ponto a todos os representantes sindicais eleitos.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não há previsão do referido benefício na CLT;
2. Quanto ao acesso dos dirigentes sindicais, a empresa observará estritamente o disposto no artigo nº 543 da CLT;
3. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a seguinte redação:

#### **PROPOSTA DA CMB:**

##### **LICENÇA SINDICAL**

A CMB concederá isenção de marcação de ponto a todos os representantes sindicais titulares eleitos, mediante comunicação formal, e licença não remunerada, conforme art. 543, § 2º da CLT, a todos os suplentes, sem prejuízos do repouso remunerado, das férias e da participação de lucros e resultados.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A CMB garantirá o pagamento da remuneração e respectivos recolhimentos dos encargos sociais relativos à licença não remunerada dos representantes sindicais suplentes e delegados sindicais, cujo montante será deduzido do total das contribuições sindicais a ser repassado mensalmente pela CMB para o sindicato.

---

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA -QUADROS DE AVISO**

A CMB manterá a utilização dos atuais quadros de avisos destinados ao Sindicato, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não há previsão do referido benefício na CLT;
2. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB concorda com a cláusula, na forma estabelecida.

---

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA -DIA DE SANT'ANNA**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

Fica instituído o dia 26 de julho como dispensa ao trabalho em razão do dia do Moedeiro.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não há previsão do referido feriado no ordenamento jurídico pátrio;

2. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA -ESTABILIDADE DE EMPREGO

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB garantirá estabilidade de emprego durante a vigência deste Acordo a todos os empregados ressaltando os casos de demissão por justa causa ou pedidos de desligamento.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE;
2. Trata-se de cláusula inédita que jamais figurou em ajustes coletivos pretéritos entre a CMB e a SNM;
3. Os empregados da CMB são regidos pela CLT sendo certo que não há previsão desse tipo de estabilidade de emprego no mencionado diploma legal;
4. A dispensa e contratação de empregados constitui ato inerente ao poder diretivo do empregador, o qual a CMB não pretende relativizar; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA-DIVULGAÇÃO DO ACORDO

### PROPOSTA DO SNM:

No prazo de até 30 (trinta) dias da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho, a CMB divulgará para seus empregados este Acordo

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa entende desnecessária tal disposição tendo em vista que todos os assuntos que dizem respeito ao seu corpo funcional já são devidamente comunicados veiculados nos diversos canais internos de comunicação.
2. No entanto, em havendo interesse no acordo, a CMB concorda com a cláusula, na forma estabelecida.

---

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA –COMISSÃO PARITÁRIA

### PROPOSTA DO SNM:

Fica instituída Comissão Paritária formada por representantes da CMB e do SNM, que deverá se reunir uma vez por mês para acompanhamento do cumprimento das cláusulas deste ACT, propondo adoção de medidas conciliatórias.

1. Em havendo interesse no acordo, a CMB concorda com a cláusula, na forma estabelecida.

---

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA –NORMAS INTERNAS**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A CMB garantirá que toda norma interna referente aos benefícios e questões que impactam a vida dos trabalhadores não poderão prejudicar direta ou indiretamente, quaisquer cláusulas coletivas pactuadas ou direitos já adquiridos.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;
3. A instituição de políticas empresariais constitui ato inerente ao poder diretivo e regulamentar do empregador, o qual a CMB não relativiza; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA –DIREITO DE RECUSA**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

O empregado poderá se negar a realizar trabalhos quando lhe faltarem condições técnicas, físicas e psicológicas, bem como os equipamentos de segurança para sua proteção, exigidos pela NR 6 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL –EPI e NR 10 –SEGURANÇA EM INSTALAÇÕES E SERVIÇOS EM ELETRICIDADE da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como em Convenções Internacionais da OIT, devendo o fato ser reportado ao seu superior hierárquico direto e a Seção de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho.

**Parágrafo Único:** A empresa garante que o Direito de Recusa, nos termos acima, não implicará em sanção disciplinar.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. A cláusula estabelece inaceitável renúncia ao poder sancionador da CMB;
3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
4. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;
5. A instituição de políticas empresariais constitui ato inerente ao poder diretivo do empregador, o qual a CMB não relativiza; e

6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA -ASSÉDIO SEXUAL E ASSÉDIO MORAL

### PROPOSTA DO SNM:

A CMB compromete-se em desenvolver programas educativos, visando coibir o assédio sexual e assédio moral.

**Parágrafo Primeiro:** Desenvolvendo eventos de sensibilização para a inserção e convivência dos profissionais da CMB no exercício do trabalho, de forma a prevenir o assédio sexual e o assédio moral.

**Parágrafo Segundo:** As denúncias de casos de assédio sexual e de assédio moral deverão ser feitas pelo próprio empregado à ouvidoria da CMB, para a devida análise e encaminhamento, conforme o caso, ao grupo de trabalho responsável pela apuração, que terá obrigatoriamente um representante sindical.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo a comprovação da denúncia ou em não se constatando os fatos denunciados, em ambos os casos, as vítimas, se necessário, receberão a orientação psicológica pertinente e a realocação em outra área, nos casos em que a comissão perceba ser insustentável a manutenção do empregado no mesmo setor.

**Parágrafo Quarto:** No constante ao denunciado, no momento da instauração do processo administrativo o mesmo deverá ser afastado de suas atribuições sem a perda do cargo até que seja findado o processo administrativo. Caso a denúncia se confirme, o mesmo perderá a função de confiança sem prejuízo as demais punições administrativas

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;
3. A CMB possui Corregedoria interna estruturada e Comissão de Ética plenamente capacitados a prevenir, investigar e punir eventuais casos de assédio moral e sexual;
4. A instituição de políticas empresariais constitui ato inerente ao poder diretivo do empregador, o qual a CMB não relativiza;
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA –LIVRE FREQUÊNCIA EM ASSEMBLEIAS

### PROPOSTA DO SNM:

Fica assegurada a livre frequência dos trabalhadores, sem prejuízo da remuneração, para participarem das assembleias, devidamente convocadas.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;

3. Os empregados já não sofrem descontos em virtude do comparecimento a assembleias devidamente designadas;
4. A instituição de políticas empresariais constitui ato inerente ao poder diretivo do empregador, o qual a CMB não relativiza;
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB concorda com a cláusula, na forma estabelecida.

---

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – NÃO A TERCEIRIZAÇÃO**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A CMB se compromete a não terceirizar serviços de cargos previstos no PCCS da empresa.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica que permite a terceirização em tela em casos excepcionais (Decreto 9.507/2018);
3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
4. A instituição de planos e estratégias empresariais constitui ato inerente ao poder diretivo do empregador, o qual a CMB não relativiza; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO E/OU DOENÇA OCUPACIONAL**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A empresa assegura o encaminhamento ao sindicato por via oficial e no prazo de 24h de sua emissão, a cópia da CAT (comunicação de acidente de trabalho).

**Parágrafo Único:** Será permitido o acesso e acompanhamento dos dirigentes sindicais as áreas do acidente e ao acidentado na apuração de acidentes e incidentes

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;
3. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
4. A instituição de políticas empresariais constitui ato inerente ao poder diretivo do empregador, o qual a CMB não relativiza; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – REMUNERAÇÃO DE READAPTADO**

**PROPOSTA DO SNM:**

A CMB praticará o complemento na remuneração do empregado readaptado em decorrência de acidente de trabalho, por doença profissional ou doença adquirida que impossibilite o exercício da função atual do mesmo, sempre que houver supressão de vantagens ou adicionais, tendo como base a remuneração percebida no dia do afastamento.

Parágrafo Único: A evolução salarial decorrente ao avanço de nível ou cargo, não será incorporada pelo complemento de que trata o caput.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para o pleito sendo certo que a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições de suportar qualquer aumento de despesas, sem prejuízo da sustentabilidade financeira da empresa;
2. Trata-se de cláusula inédita que jamais figurou em ajustes coletivos pretéritos entre a CMB e a SNM;
3. O pagamento da complementação não é estabelecido na CLT, sendo inviável pelas razões já apontadas a concessão da referida benesse;
4. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
5. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – CONTRIBUIÇÃO SOCIAL MENSAL**

**PROPOSTA DO SNM:**

A CMB se compromete a efetuar os descontos da Contribuição Social dos sócios do Sindicato depositando os valores em conta bancária do Sindicato imediatamente após o desconto.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT, pois a relação jurídica se estabelece entre sindicato e empregado sindicalizado;
2. Não há previsão legal de obrigatoriedade de operacionalização do repasse pelo empregador;
3. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica; e
4. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

**PROPOSTA DO SNM:**

Atendendo ao que dispõe o Art.613 item VIII da CLT, a empresa responderá com multa de 10% do salário por empregado, por mês de descumprimento, infração que será paga ao Sindicato da categoria

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica;
2. A presente cláusula jamais figurou em ACT pretéritos entre a CMB e SNM; e
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA –ADICIONAL FISCAL DE CONTRATO**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

A CMB concederá a todos empregados que atuem como fisco de contrato um adicional de 5% (cinco por cento) da remuneração por contrato.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. Não foram apresentados estudos de impacto financeiro para o pleito sendo certo que a CMB, conforme fundamentação contida nos itens III e V da presente peça de resistência, não possui condições econômicas de suportar qualquer aumento de despesas;
2. A despesa é de difícil mensuração, pois há troca ou atribuição da função de fiscal a cada contratação realizada pela empresa;
3. O pagamento do adicional em tela não possui previsão legal;
4. Trata-se de cláusula inédita que jamais constou de qualquer ajuste coletivo pretérito firmado entre a CMB e SNM;
5. O pleito na forma apresentada encontra óbice estabelecido pelas demais esferas de governança corporativa da CMB que não admitem a concessão de benefícios não previstos em lei, nos termos da Resolução nº 9/1996 da CCE; e
6. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA –HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA**

##### **PROPOSTA DO SNM:**

Conforme dispõem as Leis 13.105/2015 e 8.906/94, bem como o Regulamento Geral do Estatuto da Advocacia, os honorários advocatícios judiciais ou extrajudiciais, decorrentes de acordos ou condenações judiciais em favor da CMB nas áreas Cível, Comercial, Tributária, Administrativa, a serem pagos pela parte contrária, serão destinados aos advogados da empresa, assim reconhecidos no PCCS, em cotas iguais, ficando a cargo da CMB o repasse mensal indicado em rubrica específica no contracheque de cada empregado após o envio de memorando do DEJUR com as informações pertinentes.

**Parágrafo Único** -O disposto nesta cláusula não se aplica às ações em que figurem como parte empregados da Casa da Moeda ou o Sindicato Nacional dos Moedeiros.

A CMB manifesta sua **DISCORDÂNCIA EM RELAÇÃO À INTEGRALIDADE DA CLÁUSULA**, pelos fundamentos abaixo elencados:

1. A empresa compreende que a matéria em questão não deve ser objeto de ACT;
2. Quanto ao tema, a empresa observará estritamente o disposto na legislação específica; e
3. Em havendo interesse no acordo, a CMB propõe a EXCLUSÃO da cláusula.

---

Por fim, caso haja interesse no acordo, a CMB reputa relevante a inclusão de cláusula relativa ao registro eletrônico de ponto, com a seguinte redação:

#### **REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO**

Fica ajustado entre as partes signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, nos termos do artigo segundo da Portaria número 373, de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, que o Sistema de Registro de Ponto Eletrônico adotado pela Casa da Moeda poderá permanecer em substituição ao previsto pela Portaria número 1510, de 21/08/2009, do Ministério do Trabalho e Emprego, dispensando-se a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto na forma da Portaria 1120, de 08/11 /1995 do mesmo Ministério.

#### **DA TENTATIVA DERRADEIRA DE OBTER APROVAÇÃO DA SEST**

Visando a encerrar o dissídio de maneira não litigiosa e em atenção aos deveres de lealdade, transparência e cooperação processual, informa-se que em 11 de agosto de 2021, véspera do prazo fatal de apresentação desta contestação, os dirigentes desta Estatal se reuniram com representantes da SEST, para debater a oportunidade da celebração de um acordo.

Como resultado deste encontro, obteve-se sinalização positiva do órgão de governança superior quanto a possibilidade de revisão de parte das restrições originalmente impostas para viabilizar um acordo que, conciliando com a necessidade de observância à economicidade, possa atender de forma consensual as demandas mais relevantes para a categoria.

Em razão disso, mesmo apresentando a peça de defesa, requer que seja dado um prazo razoável, sugerindo-se 15 dias, para que a CMB e o SNM entabulem tratativas e informem em juízo se a negociação foi exitosa e quais cláusulas estariam abrangidas pela possibilidade de acordo, antes de avaliação do mérito pelo Judiciário; ou para informar a impossibilidade derradeira de acordo.

#### **DO PEDIDO**

Ante o exposto, REQUER a CMB:

- 1) A designação de audiência conciliatória para tentativa de composição das partes;
- 2) Em sendo impossível a composição, considerando o grave cenário econômico-financeiro desta Empresa Pública, devidamente comprovado nos presentes autos, o não acolhimento da proposta de ACT da parte Suscitante e a consequente prolação de sentença normativa nos termos das possibilidades neste momento apresentadas pela CMB para o estabelecimento das condições de trabalho a serem observadas entre as partes;

Protesta por todos os meios de prova em direito admitidos.

Termos em que pede deferimento.  
Rio de Janeiro, 12 de agosto de 2021.

Maria Fernanda Nascimento Silva Castellani  
OAB/RJ nº 115.366

Ricardo Zacharski Júnior  
OAB/RJ nº 160.053