



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Seção Especializada em Dissídio Coletivo

GABINETE DO DESEMBARGADOR FEDERAL DO TRABALHO DAVI FURTADO MEIRELLES

PROCESSO TRT/SP SDC Nº 1002858-73.2021.5.02.0000

DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE

SUSCITANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO PESADA INFRAESTRUTURA E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO

ADV: ANTÔNIO ROSELLA, RENATO ANTÔNIO VILLA CUSTÓDIO, ANDRESA CRISTINA XAVIER ATANÁSIO, MILENA NUNES LEMOS DE MELO, BIANCA JULIANI BITTENCOURT

SUSCITADO: SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO

ADV: RICARDO AZEVEDO LEITÃO

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

EMENTA

RELATÓRIO

Cuida-se de dissídio coletivo de natureza econômica, com pedido de liminar, suscitado pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO PESADA INFRAESTRUTURA E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO** contra **SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO**.

Inicial

O Suscitante alega representar os trabalhadores organizados do setor da **CONSTRUÇÃO PESADA E AFINS**, conforme consta do Estatuto Social e da respectiva Carta Sindical (docs. anexos), possuindo a categoria como data base 1º de maio. Afirma que o sindicato econômico nomeado é representante do segmento da Indústria da Construção Pesada do Estado de São Paulo.

Relata que convocou assembleias "*de forma específica para esses trabalhadores, a fim de que a categoria concedesse poderes ao Sindicato para negociar, celebrar acordo e/ou instaurar dissídio coletivo, além de que aprovasse a pauta de reivindicação a ser apresentada ao Suscitado, para negociação da renovação das cláusulas normativas para os períodos de 1º de maio de 2020 à 30 de abril de 2021 e, também para o ano subsequente, de 1º de maio de 2021 à 30 de abril de 2022*".



Relata que providenciou as notificações da Entidade Suscitada objetivando a instauração do procedimento de negociação direta entre as partes, porém, *"referida negociação restou infrutífera tanto para o período de vigência de 2020/2021, quanto para o período de 2021/2022, frustrando as tentativas de conciliação amigável, tendo o Sindicato patronal garantido a data-base nos dois anos para 01º de maio de 2.020 e 01º de maio de 2.021"*.

Acrescenta que *"as partes negociaram ao longo de 2.020 com a intenção de celebrar convenção coletiva de trabalho para o período de 2020/2021, tendo, inclusive, submetido a controvérsia à mediação da D. Vice-Presidência desse E. Tribunal, conforme PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000, que foi arquivado por falta de consenso entre as partes"*.

Relata ainda que as partes também negociaram em 2.021, sem atingirem consenso, *"pela falta de propostas conciliatórias por parte do Sindicato Patronal, que atendessem às reivindicações dos trabalhadores"*.

Aduz que o Sindicato Suscitado *"se recusou em formular novas propostas conciliatórias para os dois períodos (2020/2021 e 2021/2022), impedindo assim o regular avanço das negociações"*.

Em razão da recusa à negociação, *"os trabalhadores deliberaram pela deflagração de greve, tendo o Sindicato de Trabalhadores encaminhado ao Sindicato patronal suscitado a anexa notificação, nos termos do 1º. A 3º., da Lei 7.783/89, comunicando previamente a suspensão dos trabalhos"*. Tendo persistido a recusa, ***"foi deflagrada a greve no dia de hoje, 02/07/2021, que persiste até a oportunidade de instauração do presente dissídio"***.

Requer, destarte, *"a instauração de instância para apreciação do conflito coletivo e, ainda, para que essa Egrégia Corte arbitre solução para as cláusulas econômicas e sociais, com a manutenção daquelas preexistentes (o que deve ser rigorosamente mantido frente ao comum acordo no ajuizamento do presente dissídio, assim como a disposição constante do artigo 114, p. 2º, da Constituição Federal)"*.

Apresenta duas pautas de reivindicações, atinentes aos períodos acima alegados.

Juntou documentos: procuração (ID. ae44161), registro sindical (ID. b116381), estatuto social (ID. 4fd1903), ata de posse (ID. f32fc4f), convenções coletivas de trabalho (IDs. dd98783, 9e8d6a0), edital (ID. 578c85c), e-mails (IDs. d62df3c, 3792639, 656e153, cea7510, 90afac8) e-mails (IDs. 62c06c2, 45cd25a), termo de ajuste (706e15d), lista de presença (IDs. 9c8b1f3,



93f321e, 8a87f3e), pauta de reivindicações (ID. e63827c), atas de assembleias (IDs. 172f11f, 74c5a75, fls. 235/342), ata de audiência PMPP (IDs. f9ca373, 4112632, 8fb008a), ata de reunião (0465bb5), atas de assembleias (IDs. 9d72efd, c07109f, fls. 354/487), contraproposta patronal (ID. e35b79d), convocação (ID. 7ca2e07), ata de assembleia (ID. 7c58834), notificação de greve (ID. 777f504), e-mails (ID. 98c4cd0), listas de presença (ID. b63d8cb, c3bbcf3) notificação de greve (ID. 18b79a7) atas de assembleia (ID. c580435, 32b611e), fotos (ID. 3dcce19, 3ae6bc9) (fls. 91/660 do pdf, ID. ae44161 - pág. 1 a ID. 3ae6bc9 - pág. 1, ## 2/73).

Distribuída a petição inicial, o Exmo. Vice-Presidente Judicial deste Regional proferiu em 05/07/2021 o seguinte despacho, ID. 44790b7:

Recebidos em conclusão:

1. Alega o suscitante que representa os trabalhadores organizados do setor da Construção Pesada e Afins, conforme consta do Estatuto Social e da respectiva Carta Sindical, tendo como data base 1º de maio; que, cumpridas as formalidades legais quanto à convocação de assembleias específicas, instaurou o procedimento de negociação direta entre as partes, visando à renovação das cláusulas normativas para os períodos de 1º/5/2020 a 30/4/2021, e também para 1º/5/2021 a 30/4/2022, porém as tentativas restaram infrutíferas para ambos os períodos, tendo o sindicato patronal garantido a data-base nos 2 anos, para 1º/5/2020 e 1º/5/2021; que as partes negociaram ao longo de 2020 com a intenção de celebrar CCT 2020/2021, tendo, inclusive, ajuizado o PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000, que foi arquivado por falta de consenso entre as partes; que as partes também negociaram em 2021, sem que houvesse chegado a consenso; que o sindicato suscitado se recusou em formular novas propostas conciliatórias, impedindo o regular avanço das negociações; que, em razão dessa recusa em negociar, os trabalhadores deliberaram pela deflagração de greve no dia de hoje, 02/7/2021, comunicando previamente a suspensão dos trabalhos; que a pauta de reivindicação aprovada pelos trabalhadores em assembleia refere-se aos períodos 2020/2021, e 2021/2022.

1.1. Pleiteia que: (a) seja declarada a legalidade e não abusividade do movimento paretista; (b) seja determinado o pagamento dos dias de paralisação; (c) seja deferida estabilidade de 180 dias aos trabalhadores; (d) seja arbitrada solução, dentro do poder normativo, para renovação das normas coletivas das datas-bases de 01/05/2020 e 01/05/2021, observando-se as pautas de reivindicações anexas, cláusulas preexistentes e os precedentes dos E. Tribunais.

1.2. Anexou aos autos os seguintes documentos: Procuração à fl. 91; Registro Sindical às fls. 92/93; Estatuto Social às fls. 94/125; Ata de Posse da Diretoria Sindical para o Mandato 2021/2026 às fls. 126/128; CCT 2017/2018 fls. 129 /152; Edital de Convocação da Assembleia (ilegível) às fls. 153/154; Troca de missivas de negociação coletiva/2020 às fls. 155/172; Termo de Ajuste (manutenção da data-base) às fls. 173; de Presença da AGE de às fls. Lista 16.03.2020 174/193; Pauta de Reivindicações 2020/2021 às fls. 194/234; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 16.03.2020, Pedreira/SP, conforme convocação publicada em 9/3/2020 no jornal "O Estado de S. Paulo", caderno B6/Economia, às fls. 235/267; Ata de Assembleia

Extraordinária Setorial de 17.03.2020, São Paulo/SP, conforme convocação publicada em 9/3/2020 no jornal "O Estado de S. Paulo", caderno B6/Economia, à fl. 268 (não realizada - ausência de trabalhadores); Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 16.03.2020, Cotia/SP, às fls. 269/299; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 16.03.2020, General Salgado/SP, às fls. 300/332; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 6.07.2020, São Paulo/SP, conforme convocação publicada em 29/6/2020 no jornal "O Estado de S. Paulo", caderno Economia/B5, às fls. 333/334 (não realizada - ausência de trabalhadores); Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 06.07.2020,

Cubatão/SP, conforme convocação publicada em 29/6/2020 no jornal "O Estado de S. Paulo", caderno Economia/B5, às fls. 335/336 (não realizada - ausência de



trabalhadores); Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 6.07.2020, Guaratinguetá/SP, conforme convocação publicada em 29/6/2020 no jornal "O Estado de S. Paulo", caderno Economia/B5, às fls. 337/338 (não realizada - ausência de trabalhadores); Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 6.07.2020, Jundiaí/SP, às fls. 339/340 (não realizada - ausência de trabalhadores); Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 6.07.2020, Ribeirão Preto/SP, conforme convocação publicada em 29/6/2020 no jornal "O Estado de S. Paulo", caderno Economia/B5, às fls. 341/342 (não realizada - ausência de trabalhadores); Termo de Reunião Pré-Processual 09/21, de 4/3/2021, PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000, às fls. 343/344; Termo de Reunião Pré-Processual 27/21, de 6/4/2021, PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000, às fls. 345/348; Termo de Reunião Pré-Processual 03/21, de 28/1/2021, PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000, às fls. 349/351; Ata de Reunião entre as partes em 1/6/2021, às fls. 352/353; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 29.04.2021, São Paulo/SP, conforme convocação publicada em 20/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A19/Mercado, às fls. 354/386; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 29.04.2021, Santos/SP, conforme convocação publicada em 6/5/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A18/Mercado, às fls. 387/419; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 26.04.2021, Amparo/SP, conforme convocação publicada em 20/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A19/Mercado, às fls. 420/452; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 12.05.2021, Guararema/SP, conforme convocação publicada em 29/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A22/Mercado, à fl. 453 (não realizada - ausência de trabalhadores); Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 27.04.2021, Pedreira/SP, conforme convocação publicada em 20/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A19/Mercado, às fls. 454/486; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 12.05.2021, Guararema/SP, conforme convocação publicada em 23/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A22/Mercado, à fl. 487 (não realizada - ausência de trabalhadores);

Troca de missivas de negociação coletiva/2021 às fls. 488/494; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 05.05.2021, São José do Rio Preto/SP conforme convocação publicada em 29/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A22/Mercado, às fls. 495/527; troca de missivas de negociação coletiva/2021, às fls. 528/530; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 07/05/2021, às fls. 531/533; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 06/05/2021, às fls. 534/541; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 30/04/2021, às fls. 542/553; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 11/05/2021, às fls. 554/557; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 26/04/2021, às fls. 558/567; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 27/04/2021, às fls. 568/574; Lista de Presença referente à Assembleia Extraordinária Setorial, realizada no dia 29/04/2021, às fls. 575/583; NOTIFICAÇÃO DE GREVE, às fls. 584/586; Protocolo da Notificação de Greve entregue em 29.06.2021, à fl. 587; Ata de Assembleia Extraordinária Setorial de 07.05.2021, Americana/SP, conforme convocação publicada em 20/4/2021 no jornal "Folha de S. Paulo", caderno A19/Mercado, às fls. 588/653; Fotos às fls. 654/660.

1.3. O suscitante juntou nos autos apenas um Edital de Convocação de Assembleia às fls. 153/154, que está ilegível, deixando de juntar diversos Editais de Convocação mencionados nas Atas de Assembleias Extraordinárias Setoriais.

Concedo, pois, ao suscitante, o prazo de 5 (cinco) dias para juntar os Editais de Convocação da categoria profissional mencionados nas Atas das Assembleias Extraordinárias Setoriais, quais sejam:

- (1) Edital de 9/3/2020, jornal "O Estado de S. Paulo", caderno B6/Economia;
- (2) Edital de 29/6/2020, jornal "O Estado de S. Paulo", caderno Economia/B5;
- (3) Edital de 20/4/2021, jornal "Folha de S. Paulo", caderno A19/Mercado;
- (4) Edital de 23/4/2021, jornal "Folha de S. Paulo", caderno A22/Mercado;
- (5) Edital de 29/4/2021, jornal "Folha de S. Paulo", caderno A22/Mercado;
- (6) Edital de 06/5/2021, jornal "Folha de S. Paulo", caderno A18/Mercado.



1.4. O suscitante juntou aos autos diversas Listas de Presença referentes às Assembleias Extraordinárias Setoriais, porém deixou de trazer aos autos algumas das respectivas Atas de Assembleias.

Nos mesmos acima concedidos, 5 (cinco) dias o suscitante deverá providenciar a juntada das Atas de Assembleias Extraordinárias Setoriais realizadas nos dias 30/04/2021, 06/5/2021, 07/05/2021, e 11/05/2021.

2. Designo Audiência de Instrução e Conciliação por videoconferência para o dia 06 de julho de 2021 (terça-feira), às 15h.

2.1. A Audiência será realizada com a plataforma "Zoom", instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 54/2020.

2.2. Para participar da audiência por videoconferência, cada parte poderá indicar 4 (quatro) pessoas, incluindo o(s) advogado(s).

2.3. As partes e MPT deverão apresentar nos autos até o final do dia 05/07/2021 (segunda-feira), endereço eletrônico (e-mail) para recebimento do convite com o link de acesso à sala de audiência por videoconferência.

2.4. Para melhor desempenho dos trabalhos, informe o suscitante os contatos telefônicos e e-mails seus e do suscitado, de forma a viabilizar a comunicação com as partes.

Intimem-se com urgência, partes e MP, inclusive por telefone.

2. Contestação

Preambularmente, o Sindicato Suscitado explana sobre a situação econômica do País, elencando as dificuldades que atingiram o setor em razão da chamada Operação Lava Jato, que desarticulou a indústria da construção pesada. *"Por isso, diante do baixo desempenho da Economia, que resultou na redução de investimentos no setor da construção pesada e, por conseguinte, queda da atividade e serviços das empresas do segmento e aumento do desemprego no último ano, as empresas representadas pelo Sindicato-Suscitado estão impossibilitadas de assumir novos custos, sejam aqueles decorrentes das cláusulas convencionais já existentes, sejam aqueles das cláusulas inovadoras".*

Ato contínuo, argui preliminares de a) ausência de fundamentação das reivindicações; b) falta de preenchimento das condições da ação e ilegitimidade ativa *ad causam*; c) falta de observância da data base para apresentação do dissídio coletivo; d) ausência de esgotamento da negociação coletiva; e) falta de concordância para o ajuizamento de dissídio; f) da existência de litispendência relativo às cláusulas sociais.

No mérito, pugna pela improcedência de todas as cláusulas das pautas, que contesta clausuladamente.

Como pedido final, requer o acolhimento das preliminares arguidas, com a extinção sem resolução do mérito nos termos do art. 487, incisos IV e VI, do CPC. Sucessivamente, requer sejam *"julgados improcedentes os pleitos do Sindicato Suscitante"*.



O Exmo. Juiz Vice-Presidente Judicial designou uma primeira audiência de instrução e conciliação, na qual compareceram as partes, devidamente representadas, que ora se transcreve:

Aos seis dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e um, às 15h, por meio do sistema de videoconferência da plataforma Zoom, sob a Presidência do Exmo. Sr. Juiz Auxiliar da Vice-Presidência Judicial apregoadas as partes, foi EDILSON SOARES DE LIMA, aberta a audiência de Instrução e Conciliação do processo supra, entre partes:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO PESADA - INFRAESTRUTURA E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINTRAPAV; Suscitante. SINDICATO DA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO PESADA DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINICESP; Suscitado.

Está presente a Exma. Sra. Procuradora Regional do Trabalho Dra. Débora Scattolini.

Está presente o Secretário da Vice-Presidência Judicial Sr. Stênio Alvarez Ferreira.

O Sindicato suscitante comparece representado pelo Diretor, Sr. Wilmar Gomes dos Santos, e pelos advogados, Drs. Andresa Cristina Xavier Atanásio, OAB/SP nº 208.196 e Renato Antonio Villa Custodio, OAB/SP nº nº 162.813.

O Sindicato suscitado comparece representado pelos Representantes, Dra. Caroline Melloni Moraes do Nascimento Cliber e Dr. Cesar Augusto Del Sasso, e pelo Advogado, Dr. Ricardo Azevedo Leitão, OAB/SP nº 103.209.

Inicialmente, o i. advogado do Sindicato Suscitante, Dr. Renato Antonio Villa Custodio, indagado pelo Exm.º Juiz Instrutor, esclareceu que os trabalhadores iniciaram o movimento paredista no dia 02/07/2021, que permanece até o presente momento.

Pelo Exmo. Juiz Auxiliar da Vice-Presidente Judicial foi apresentada a seguinte Sugestão Conciliatória:

Considerando que no ano de 2020 os trabalhadores representados pelo Sindicato Suscitante não tiveram a correção salarial pelos índices inflacionários oficiais aplicáveis, e tampouco neste ano de 2021, os trabalhadores fazem jus à reposição integral de seus salários pelos índices acumulados do INPC/IBGE nesses dois períodos, quais sejam, de 2,46% (2020), e de 7,60% (2021), totalizando o percentual de 10,23%.

Nessa conformidade, apresento a seguinte sugestão conciliatória:

- 1) Reajuste salarial pela aplicação do índice 10,23%, correspondente aos índices acumulados do INPC/IBGE dos períodos de 1º/5/2020 e 1º/5/2021, sobre os salários, a partir da data-base de 1º de maio de 2021, que também incidirá sobre as demais cláusulas de natureza econômica;
- 2) Manutenção das cláusulas sociais preexistentes, constantes dos instrumentos normativos anteriores;
- 3) Suspensão do movimento grevista, com o imediato retorno às atividades laborais.
- 4) Pagamento integral dos dias de Greve, com compensação de 50% dos respectivos dias de paralisação, mediante cronograma a ser estabelecido entre as partes.
- 5) Estabilidade provisória de 30 (trinta) dias nos termos do PN 36, SDC TRT - 2ª Região.

Dada a palavra ao advogado do Sindicato suscitante, por ele foi dito que:

"O presente Dissídio Coletivo abrange conflito relacionado às datas-bases de 1º/05/2020 e 1º/05/2021. As partes tentaram, mediante mediação desse E. Tribunal, solução para o conflito de 2020, porém não lograram êxito, o que resultou no arquivamento do respectivo PMPP. Por conta disso, e sem que houvesse proposta adequada à pretensão dos trabalhadores, houve a deflagração de movimento grevista no dia 2 de julho passado. O Sindicato adotou com rigor todos os requisitos previstos na lei de greve, em



especial a notificação prévia, com antecedência de 48 horas, do Sindicato patronal. A expectativa dos trabalhadores é no sentido de que haja proposta contemplando o reajuste inflacionário de ambos os períodos com efeitos retroativos às respectivas datas-bases. No que concerne à alegação trazida em audiência no sentido de que o segmento econômico enfrentou dificuldades causadas pela pandemia, deve ser ressaltado que os trabalhadores do segmento da construção pesada não suspenderam suas atividades por essa razão. No que se refere à aplicação de vigência de 4 anos para as cláusulas sociais, conforme Dissídio Coletivo que está aguardando solução pelo C. TST, há de se dizer que tal e tal situação não impede a negociação das cláusulas sociais para o presente Dissídio Coletivo. Esclarece o suscitante que houve o rigoroso cumprimento da determinação do Exmo. Sr. Desembargador Vice-Presidente com a juntada, na data de hoje, de todos os documentos comprobatórios do atendimento dos requisitos da greve. Finalmente, esclarece o sindicato suscitante que submeterá, o mais brevemente possível, a proposta formulada pelo sindicato suscitado, porém, de antemão, esclarece que os trabalhadores já manifestaram a expectativa de que os índices inflacionários retroajam às respectivas datas-bases e que o reajuste relativo aos dois anos representaria o valor acumulado de 10,24%. Nada mais."

Dada a palavra ao advogado do Sindicato suscitado, por ele foi dito que:

"Em breve síntese, o sindicato patronal informa que esteve sempre à disposição do sindicato suscitante criando uma interação binária sempre em resposta e respeito à categoria dos trabalhadores, levando propostas às assembleias de seus associados, que foram repassadas ao sindicato dos trabalhadores. A pandemia instaurada em 17 de março de 2020 prejudicou em muito a categoria pois o cenário obtuso nacional tornava difícil qualquer previsão de recuperação econômica. Portanto não por arrogância mais por reconhecimento das necessidades impostas pela quadra que vivemos é que não foi possível se chegar a um consenso. Embora o movimento paredista seja parco vejo que uma proposta de conciliação deve ser lançada para encerrar este dissídio e ela passa por 4 pontos basilares: 1º) reajuste da database de 2020 ficaria em 2,46% do INPC do IBGE e 2021 seria de 7,59%, mesmo índice. 2º) limitação de aplicação dos índices de reajustes aos salários até R\$ 8.000,00, valendo-se a a partir desta faixa salarial, a livre negociação. Essa limitação encontra respaldo em negociações anteriores haja vista os salários de diretores e gerentes que são tratados de formas diferenciadas por estarem perto do patronato e terem a sua capacidade de representação pessoalizada; 3º) manutenção das cláusulas sociais negociadas em Convenção Coletiva previamente existente que vigoram até 2018, uma vez que o acórdão prolatado pelo Dissídio de 2018 deste mesmo Egrégio sodalício, encontra-se sub judice, aguardando manifestação do Egrégio TST. No entanto não sendo possível imaginar a decisão que virá convolar ou não o precluído pelo Egrégio Regional, é de cautela que se mantenha este comando sentencial no sentido da manutenção das cláusulas pelo período de 4 anos o que torna bem mais célere e rápida a prestação jurisdicional neste presente Dissídio. Esta manifestação do suscitado termina com um pedido especial de prazo de 05 dias úteis como prescreve o Código adjetivo Civil para manifestação em defesa, tempo que dará condições técnicas para manifestação apropriada de quando o suscitado pelo sindicato dos trabalhadores. Esta é a nossa manifestação."

Dada a palavra ao advogado Dr. Cesar, por ele foi dito que:

"Relativamente ao índice proposto para reajuste salarial, em face do elevado percentual, e em havendo a composição entre as partes, o sindicato patronal entende que eventual reajuste deva incidir a partir de julho de 2021, e as diferenças resultantes dos percentuais dos reajustes por database, sejam pagos em um número expressivo de parcelas, no mínimo de 12 iguais, a partir de agosto de 2021, condicionado ao encerramento da greve e a composição das partes em relação à integralidade das cláusulas e condições discutidas no presente dissídio, adentrando inclusive no ano vindouro, de forma a não impactar financeiramente as empresas e que o número de parcelas seria definido pelas empresas em assembleia específica. A manutenção das cláusulas sociais da CCT que vigorou até abril/2018, estariam condicionadas a algumas propostas de alteração que se encontram na contraproposta entregue em 29/06/2021 pelo Sindicato patronal ao sindicato profissional e que será acostada juntamente com a contestação. Nada mais."

O MM. Juízo, neste Ato, apresenta nova redação para a Cláusula 1ª da Sugestão Conciliatória:



1) Reajuste salarial pela aplicação dos respectivos índices do INPC/IBGE sobre os salários e demais cláusulas econômicas, sendo de 2,46%, a partir de 1º/5/2020 e de 7,60%, a partir de 1º/5/2021, que também incidirá sobre as demais cláusulas de natureza econômica;

Pela I. Representante do MPT, foi dito que:

"O Ministério Público concorda com a proposta de conciliação do Exmo. Magistrado que preside esta audiência, na forma acima transcrita. No mais, o MPT manifestar-se-á, oportunamente, após as petições das partes. Nada mais."

Após a apresentação da defesa, o Dr. Renato informa que as propostas do Juízo e da suscitada serão levadas para análise da assembleia, devendo o suscitante informar nos autos, no prazo da réplica, a respeito da assembleia e da decisão ali ocorrida.

Fica concedido ao suscitado o prazo para defesa, de 3 dias úteis, o qual terminará no dia 12, segunda-feira, ficando concedido ao suscitante o prazo subsequente, de 48 horas, para réplica. Após, encaminhem-se os autos ao MPT, para emissão de Parecer, e, em seguida, distribuição ao Relator.

Cientes as partes e o MPT.

Nada mais.

O Sindicato Suscitante aduziu réplica, defendendo a legalidade do movimento paredista, refutando as preliminares arguidas e pedindo a procedência das reivindicações (ID. f4d789b).

Determinada a distribuição, foi sorteado este Relator.

Em 12/08/2021, este Relator proferiu o seguinte despacho:

Informem as partes acerca da greve noticiada, especificando data de eclosão do movimento, data de sua eventual suspensão ou término, bem como demais questões que entendam de direito esclarecer.

Prazo: 48 (quarenta e oito) horas.

São Paulo, 12 de Agosto de 2021

Em resposta, as partes, prestaram seus esclarecimentos.

O Suscitante informou que a greve teve início no dia 02 de julho de 2021, tendo sido declarado, anteriormente, "estado de greve" em 20/07/2021, "*quando houve intensa prática de atos anti-sindicais e a intervenção da Polícia Militar, especialmente no canteiro de obras do Consórcio Serra Mar, intimidando os trabalhadores*". Afirma que houve "*dezenas de demissões especialmente da empresa Coesa-Monotribulo, e dentre eles: Randal Ferreira Riccomi, Jailson da Silva Copeiro, Afonso de Oliveira Ferreira, Fabricio de Jesus Carvalho, Ronald Nascimento Almeida, Ednaldo Junqueira Santana, Samuel Bezerra da Silva, Davi Bezerra da Silva, Gustavo de Sousa dos Santos, Elias Teles de Souza, Lenivaldo Barbosa dos Reis, Daniel Rosa de Lima, Gildivan Galdino Pimentel*", inclusive de "cipeiros", como "*Carlos Alberto Beto da Silva, Nocivaldo Lopes de Jesus, Regis do Nascimento Lourenço, João Batista França do Santos, Fagner Leandro de Mendonça Freitas*". Informa que a



empresa "Construcap", procurou o Sindicato formalizou acordo, *"concordando com as reivindicações e na cláusula nº 70 do acordo coletivo o pagamento dos dias de paralisação"*. A empresa BP OAS CETENCO contratou "seguranças" e no transporte dos trabalhadores em ônibus houve a pressão e ameaças de demissões e em razão desta conduta anti-sindical a greve foi suspensa no dia 14/07/2021. Agrega que em outros canteiros de obras houve a concordância dos trabalhadores para suspensão do movimento com a manutenção do "estado de greve".

O Sindicato Suscitado, por seu turno informar que *"não tem conhecimento se a greve permanece"*, requerendo a intimação do Sindicato dos trabalhadores para que informe nos autos a permanece ou não a greve", # 134 ID. b03d687 SINICESP.

Novo despacho deste Relator a ID. 1ede686 (# 135), nos seguintes termos:

Ref. Pets. IDs. 4d3c5c7 e b03d687:

Pelo despacho ID. f5fdaa3, este Relator determinou às partes que esclarecessem a respeito da greve noticiada.

O Sindicato Suscitado respondeu nos seguintes termos:

"vem, respeitosamente, à elevada presença de Vossa Excelência, por seu advogado que esta subscreve, informar que o Sindicato da Indústria da Construção pesada do Estado de São Paulo não tem conhecimento se a greve permanece, requerendo a intimação do Sindicato dos trabalhadores para que informe nos autos a permanece ou não a greve".

O Sindicato Suscitante respondeu como segue:

"01.Nos termos da instauração inicial a greve teve início no dia 02 de julho de 2021;

02.A suspensão da paralização de greve com deliberação para "estado de greve" ocorreu no dia 20.07.2021, quando houve intensa pratica de atos anti-sindicais e a intervenção da Policia Militar, especialmente no canteiro de obras do Consorcio Serra Mar, intimidando os trabalhadores entre outros atos;

03.No curso da paralisação houve dezenas de demissões especialmente da empresa Coesa-Monotribulo, e dentre eles: Randal Ferreira Riccomi, Jailson da Silva Copeiro, Afonso de Oliveira Ferreira, Fabrício de Jesus Carvalho, Ronald Nascimento Almeida, Ednaldo Junqueira Santana, Samuel Bezerra da Silva, Davi Bezerra da Silva, Gustavo de Sousa dos Santos, Elias Teles de Souza, Lenivaldo Barbosa dos Reis, Daniel Rosa de Lima, Gildivan Galdino Pimentel;

04.Houve demissões inclusive de "cipeiros", Carlos Alberto Beto da Silva, Nocivaldo Lopes de Jesus, Regis do Nascimento Lourenço, João Batista França do Santos, Fagner Leandro de Mendonça Freitas;

05.No curso da paralisação a empresa "Construcap", procurou o Sindicato e com os trabalhadores formalizou acordo em anexo, concordando com as reivindicações e na clausula 70 do acordo coletivo o pagamento dos dias de paralisação;

06.A empresa BP OAS CETENCO contratou "seguranças" e no transporte dos trabalhadores em ônibus houve a pressão e ameaças de demissões e em razão desta conduta anti-sindical a greve foi suspensa no dia 14.07.2021;

07. Em outras obras houve a concordância dos trabalhadores para suspensão do movimento com a manutenção do "estado de greve".

As respostas das partes são insatisfatórias e não se prestam a supedanear uma decisão acerca da greve e do rito a ser imprimido ao dissídio coletivo.



Causa bastante estranheza que a entidade sindical suscitada não detenha informações acerca de uma greve e remeta a tarefa de esclarecimento para a entidade suscitante, de modo que não é admissível a resposta dada.

Em relação às informações fornecidas pelo sindicato suscitante, carecem de qualquer comprovação. Com efeito, não há prova de movimento paredista, não se declina qual ou quais empresas foram paralisadas, e, no que toca às dispensas antissindicais noticiadas, os documentos juntados não dão conta de provar as alegações, quer porque faltantes, quer porque os documentos existentes não correspondem exatamente aos nomes indicados.

Destarte, renovo a determinação constante do despacho ID. f5fdaa3, especificando que as partes devem prestar informações de primeira mão, diretas, juntando documentos que comprovem deliberações coletivas, dispensas, eventuais readmissões, intervenção da Polícia Militar, etc.

*Atendem as partes para as disposições dos **arts. 77 a 81 do CPC**.*

Prazo: 10 (dez) dias, os primeiros cinco para o suscitado.

São Paulo, 14 de Outubro de 2021

O Sindicato Suscitado, por sua vez, informou como segue:

Excelência, com a máxima vênia entende o Sindicato Suscitado que como o presente dissídio de greve veio a ser interposto pelo Sindicato Suscitante, este seria a parte mais indicada para informar sobre a manutenção ou não do estado de greve, bem como apresentar documentos que comprove a manutenção ou não.

No entanto, visando contribuir com o judiciário, esclarece o Sindicato Suscitado, que, quando da deflagração do movimento paredista, este Sindicato Patronal, ora Suscitado, tinha a informação de que algumas poucas obras haviam paralisado por conta da greve, não obtendo maiores informações.

Desta forma, visando atendimento ao r. despacho, o Sindicato Suscitado manteve contato telefônico com as referidas empresas, as quais obteve ciência de que haviam sido afetadas pela greve, sendo que todas elas informaram que a paralisação nessas obras foi encerrada.

Assim, as obras paralisadas por conta da greve deflagrada pelo Sindicato Suscitante que chegaram ao conhecimento deste Sindicato Suscitado retomaram o seu trâmite normal, sem quaisquer novas interrupções, logo, nos dias atuais não haveria mais movimento paredista algum.

O Sindicato Suscitante apresentou manifestação a ID. dd87c60 (# 142):

*Em destaque, com o devido respeito, o fato de que a impugnação (defesa) do Sindicato patronal não nega a existência da paralisação, aliás, repetindo o que ocorreu na audiência de conciliação frente à realidade objeto da comprovação documental nos autos **como ainda face o despacho de fls., documentos que se anexa nesta petição.***

***Reitera** as manifestações anteriores e os elementos de fato que demonstraram as paralisações objeto da deliberação da categoria e por fim, o estado de greve já noticiado;*

Em atenção ao despacho de fls., o Sindicato profissional anexa a presente petição:

01. Cópias dos TRCTs comprovando as demissões praticadas pelas empresas em razão da greve;

02. Publicação do Jornal "Mundo Sindical" noticiando a greve dos trabalhadores no dia 02.07.2021;



03. Publicação jornal da Agencia Sindical noticiando a greve dos trabalhadores da indústria da construção pesada;

04. Boletim de Ocorrência registrado em razão da paralisação de vários canteiros em vários dias de Obra - de denunciante junto a Delegacia de Policia - COESA;

05. Ata notarial registrando a greve da categoria profissional;

06. Cópia do Interdito Proibitório distribuído nesta Justiça Especializada pela empresa Coesa - trazendo vários documentos da greve e solicitando providencias judiciais;

07. Registros fotográficos na greve dos trabalhadores nos canteiros de obra de Mogi das Cruzes, São Caetano do Sul, Itaquera, São Matheus, Guarulhos;

08. Registros fotográficos da greve dos trabalhadores no "Consortio Monotrilho";

09. Registros fotográficos da greve nos trabalhadores na Adutora Serra do Mar;

10. Registro fotográfico da paralisação dos trabalhadores nos canteiros de obras da Cetenco;

11. Registro fotográfico da greve dos trabalhadores da Coesa;

Durante a paralisação houve a formalização de acordo já anexado aos autos e ainda acordos verbais para evitar mais demissões.

Assim, reitera os termos da petição de fls., em especial as demissões ocorridas como pressões de autoridades e ameaças de mais demissões resultando no vigésimo primeiro dia deliberação pelo estado de greve para aguardar o exame pelo judiciário do conflito.

3. Parecer do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer circunstanciado, no qual se manifesta "*pelo não acolhimento das preliminares arguidas em contestação e no mérito, opinamos pela parcial procedência do pedido, nos termos da fundamentação*".

É o relatório.

VOTO

PRELIMINARES

Preliminares

1. Falta de fundamentação de cláusulas

Argui o sindicato suscitado, ainda em preliminar, falta de fundamentação das reivindicações do Suscitante, argumentando que não houve a necessária fundamentação das cláusulas.



Não prospera.

O rito do dissídio coletivo não exige, a rigor, a justificação clausulada das reivindicações, podendo a justificação das cláusulas ser oferecida de variadas maneiras: por temas, por cronologia, por especificidade ou por preexistência.

Vale dizer, a justificação das cláusulas deve ser buscada no processo como um todo, compreendendo a petição inicial, as tratativas negociais judiciais e extrajudiciais, bem como a jurisprudência consolidada.

No presente caso, há que considerar que inúmeras cláusulas não necessitam ser justificadas, dado que as cláusulas coincidentes àquelas com vigência de quatro anos não serão sequer analisadas.

Rejeito.

2. Ilegitimidade ativa *ad causam*

Argui o Sindicato Suscitado falta de preenchimento das condições da ação e ilegitimidade ativa "ad causam", sob alegação de que "*o Sindicato-Suscitante não comprovou, por meio da documentação acostada à petição inicial, ter efetivamente cumprido as disposições contidas nos artigos 612 e 859 da Consolidação das Leis do Trabalho*". Aponta diversas irregularidades durante a convocação e realização da Assembleia Geral, que tornam impossível a verificação de quórum, razão pela qual inexistente legitimação para que o Sindicato-Suscitante pudesse ajuizar a ação. O Sindicato-Suscitante ainda afrontou as Orientações Jurisprudenciais nºs 13 e 21 da SDI do TST.

Não prospera.

Com efeito, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a matéria relativa ao quórum deliberativo para participação em assembleia não mais é regulamentada em lei, ante a revogação parcial do arts. 612 da CLT, bem como do art. 859 do mesmo Diploma.

Isso porque, por força do inciso I do art. 8º da Constituição Federal, que não mais permite qualquer tipo de interferência na organização sindical, o quórum assemblear somente pode ser definido em estatuto sindical, pois se trata de matéria *interna corporis*.

Ademais, o Suscitante juntou aos autos o comprovante de seu registro sindical, que o legitima a representar a categoria profissional. Os documentos encartados com a inicial evidenciam, ainda, a realização de assembleias, estando o Suscitante autorizado por seus estatutos a deliberar, em segunda convocação, de acordo com o voto da maioria dos presentes, de forma que é



desnecessária a menção ao número de associados ou a observância de quórum mínimo legal, em razão da prevalência do quórum estatutário.

Vale dizer, a juntada da Carta Sindical, da publicação do edital de convocação para a Assembleia Geral Extraordinária, a aprovação das reivindicações, a lista de presença e a inexistência de oposição dos membros da categoria do Suscitante evidenciam a plena observância das formalidades de formação da pauta de reivindicações e de instauração do processo coletivo.

Cabe registrar, por oportuno, que as Orientações Jurisprudenciais nº 13 e 21 da SDC do TST, que tratam do quórum de comparecimento à assembleia, foram canceladas.

No que respeita à suspensão do registro do sindicato, isso não o impede de negociar ou postular em juízo. O registro sindical atine a questões administrativas do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de cadastro, fiscalização e recolhimentos de contribuição sindical, de modo que a suspensão não interfere na capacidade postulatória, sob pena de violação direta do inciso I do art. 8º da Constituição da República.

Admitir em contrário seria interferir na gestão dos sindicatos, retirando administrativamente a representação sindical, com prejuízo à coletividade representada.

Rejeito.

3. Data base. Observância

Alega o Sindicato Suscitado que o Sindicato Suscitante não observou a prescrição legal sobre o ajuizamento do dissídio coletivo no prazo de sessenta dias antes do fim da vigência da convenção coletiva. Alegando que "*como a CCT 2020/2021 venceu em 30 de março de 2021, o dissídio deveria ser proposto entre 30 de janeiro e aquela data*", de forma que "*deve ser julgado improcedente o dissídio relativo ao ano de 2020/2021 nos termos do artigo 485, IV, do Código de Processo Civil*".

Não prospera.

A alegação não se sustenta, ante o fato de que houve consenso entre as partes quanto a manutenção da data-base, conforme comprovam os documentos de ID. 706e15d e ID. 0465bb5, referentes aos anos de 2020 e de 2021 (ID. f4d789b).

Rejeito.

4. Ausência de negociação prévia



Afirma o Sindicato Suscitado que o Sindicato Suscitante não esgotou as possibilidades negociais, deflagrando a greve de forma extemporânea, antes mesmo de enviar a carta-proposta ao suscitado.

Não prospera.

O Suscitante comprovou ter convocado a Entidade Sindical Suscitada para negociação prévia, conforme ID. d62df3c. As trocas de e-mails comprovam as tratativas, que resultaram no Termo de Ajuste de fls. 173 (ID. 706e15d).

Portanto, não há falar em ausência de negociação, havendo que concluir pelo esgotamento da via negocial prévia, conforme dispõe a Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC do TRT da 2ª Região:

18 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

São mecanismos de aferição da existência da negociação coletiva prévia: (a) tentativa de marcação de reunião para negociação de pauta de reivindicações; (b) atas ou registros de reuniões realizadas pelas partes (nas dependências dos sindicatos; sede das empresas; no Ministério do Trabalho e Emprego ou em qualquer outro local).

Demais disso, os autos retratam insistentes tentativas do profissional de negociar o reajuste das cláusulas econômicas. Prova disso, foi o ajuizamento do PMPP nº 1005949-11.2020.5.02.0000. Foi, inclusive, garantida a data base e estabelecido consenso entre as partes para o ajuizamento da ação coletiva, de modo que o pressuposto da negociação coletiva restou cabalmente demonstrado.

Rejeito.

5. Ausência de comum acordo

O Sindicato Suscitado argui, além da falta de exaurimento das negociação, que *"tampouco houve mútuo acordo para ingresso do dissídio"*, deixando clara a *"sua intenção na manutenção das negociações, fato que foi plenamente ignorado pelo suscitante"*.

Não prospera.

Independentemente de maiores considerações acerca da constitucionalidade da expressão "comum acordo", já pacificada pelo Supremo Tribunal Federal, no presente acaso a preliminar deve ser rejeitada pelos seguintes motivos:

a) a partes são concordes quanto à existência de greve na categoria. O rito de greve exclui a necessidade de comum acordo;



b) mesmo que assim não fosse, e houvesse necessidade de concordância mútua para a instauração da instância, esta se deu.

Conforme se pode verificar do documento ID. 706e15d - pág. 1, houve concordância expressa com a manutenção da data base e a instauração da instância.

As partes negociantes chegaram inclusive a propor procedimento prévio de mediação (PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000), que chancela o acordo entre as partes para a instauração da instância no caso de não haver sucesso no processo de negociação.

A tal respeito, confira-se o posicionamento do Ministério Público do Trabalho:

Conforme consta dos documentos apresentados, verifica-se reiteradas tentativas do Sindicato autor de negociar o reajuste (cláusulas econômicas) enquanto pendia o julgamento do Dissídio Coletivo/2018 no TST, tendo até mesmo ajuizado o PMPP 1005949-11.2020.5.02.0000, que foi arquivado por falta de consenso entre as partes, restando claro que houve o aceite pelo suscitado acerca da discussão judicial sobre o impasse relativo ao reajuste salarial e aos tópicos em aberto nas negociações. Assim, havendo consenso entre as partes para o ajuizamento da ação coletiva, presente o pressuposto processual indispensável à propositura da presente ação. (ID. 81dca79)

Assim sendo, não há falar em ausência do requisito.

Há recordar, por oportuno, que não pode a parte arguir a ausência de "comum acordo" como mero escudo processual, sem se colocar à disposição para negociar a solução do conflito, objetivando a geração de um impasse totalmente incompatível com as normas e princípios que regem o Direito do Trabalho.

Na hipótese vertente, consoante acima expandido, foram esgotadas as tentativas de negociação, conforme documentos encartados com a petição inicial, mas, mesmo assim, alguns suscitados rejeitam a instauração do dissídio coletivo econômico, objetivando impasse vedado constitucionalmente.

Rejeito.

6. Litispendência relativa às cláusulas sociais

Argui o Sindicato Suscitado a existência de litispendência em relação às cláusulas sociais, pela existência de demanda em curso.

Não prospera.



A matéria concerne ao mérito, dado que se trata de questão ligada à vigência das chamadas cláusulas sociais.

Rejeito.

MÉRITO

Superadas as preliminares, impende analisar a Pauta de Reivindicações do Suscitante, à luz dos balizamentos abaixo.

No julgamento do Processo TRT/SP nº 1002004-84.2018.5.02.0000 foi fixada a vigência de 4 (quatro) anos para as cláusulas ditas sociais, e de 1 (um) ano para as cláusulas denominadas econômicas. No julgamento do Processo TRT/SP nº 1001632-04.2019.5.02.0000 foram julgadas prejudicadas as cláusulas com vigência quadrienal, cujo termo final é 30/04/2022.

Portanto, para o presente dissídio, deve ser seguida a vigência fixada no dissídio originário (Proc. TRT/SP nº 1002004-84.2018.5.02.0000), o que impõe apenas consolidar as cláusulas sociais.

No julgamento seguinte, as cláusulas com vigência de 4 (quatro) anos não foram julgadas, mas apenas as cláusulas econômicas, assim discriminadas: 2ª (data-base e proposta de reajustamento e correção salarial); 3ª (aplicação subsidiária dos salários normativos/pisos salariais e demais condições mínimas firmadas com a categoria econômica - espelho); 5ª (reajuste proporcional); 12ª (vale ou ticket refeição); 13ª (cesta básica); 42ª (seguro de vida dos empregados); 44ª (auxílio creche) e 45ª (auxílio ao filho com deficiência).

Conforme esclarecimentos iniciais das partes, o presente dissídio compreende duas datas bases, a de 2020 e a de 2021. Para a datas bases ora em análise, (01/05/2020 a 30/04/2021 e 01/05/2020 a 30/04/2022), seguir-se-á o mesmo procedimento, com apreciação das cláusulas de duração anual, bem como as cláusulas novas apresentadas nas referidas pautas, que são idênticas quanto ao número e o teor das cláusulas. A Pauta de Reivindicações para 2020/2021 contém 128 (cento e vinte e oito) cláusulas (fls. 05/46 do pdf), o mesmo número de cláusulas da Pauta de Reivindicações 2021/2022, 128 (cento e vinte e oito) (fls. 46/88 do pdf).

Na consolidação, as cláusulas serão renumeradas.

Assim, trata-se de analisar duas pautas de reivindicações consecutivas, bem como o movimento paredista e suas consequências.



GREVE

No que tange aos requisitos previstos na Lei de Greve, verifica-se que todos foram devidamente cumpridos, senão vejamos:

- A greve deve ser iniciada após um processo de negociação coletiva fracassado, e não havendo possibilidade de dirimir o conflito coletivo pela mediação e arbitragem, (art. 3º, *caput*, da Lei nº 7.783/1989). Na hipótese vertente, restou incontroverso o impasse nas negociações quanto ao reajuste salarial.

- O empregador deverá ser previamente notificado do movimento 48 (quarenta e oito) horas no caso das atividades não essenciais referidas do art. 3º, parágrafo único, da Lei de Greve, requisito plenamente atendido no caso dos autos, consoante se verifica do documento ID. 18b79a7, juntado pela entidade sindical profissional.

- As reivindicações foram decididas em assembleia, na forma do art. 4º da Lei nº 7.783/1989 (IDs. c580435, 32b611e), e os trabalhadores estão representados em juízo pela sua entidade sindical (art. 5º da Lei nº 7.783/1989).

Embora não haja informações precisas acerca da duração do movimento paredista, pelas informações prestadas pode-se concluir que a greve durou um dia. Tendo em vista que a greve foi legal e não abusiva, determino o pagamento do dia parado.

Em relação às dispensas antissindicais noticiadas, a parte deve propor as medidas que entender necessárias perante o primeiro grau de jurisdição.

ANÁLISE DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2020/2021
PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
2020/2021 (01/05/2020 a 30/04/2021)

-
CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e a data-base da categoria em 1º de maio.

Análise: DEFIRO. A data base da categoria é 1º de maio, e a presente norma cobre o exercício 2020 /2021. A cláusula vigorará com a seguinte redação:

Fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 para as cláusulas econômicas e até 30 de abril de 2022 para as cláusulas sociais, mantendo-se e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA



A presente convenção abrange todos os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato.

Análise: INDEFIRO. A cláusula é meramente programática e não constou das normas coletivas anteriores.

-

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO, PISO SALARIAL

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:

- R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por mês.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior, aplicando o INPC-IBGE como indexador, passando a vigor com a seguinte redação:

SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:

R\$ 1.749,52 (um mil setecentos e quarenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) por mês, ou R\$ 7,93 (sete reais e noventa e três centavos) por hora.

Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.

-

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA 4ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2020, a correção salarial dos salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2020 serão reajustados pelo índice do INPC/IBGE do período de 01 de maio de 2019 a 30 de abril de 2020.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula preexistente, com aplicação do mesmo índice da cláusula anterior, passando a cláusula a vigor com a seguinte redação:

CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2020, a correção salarial dos salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2020 serão reajustados em 2,45% (dois inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento)

-

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO COM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque ou cartão salário, as empresas estabelecerão condições para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição e descanso.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas fornecerão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês, ressalvadas as condições mais favoráveis, excetuando-se os que recebem por semana. O referido adiantamento deverá ser pago entre o 15º (décimo quinto) e o 20º (vigésimo) dia do mês.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência da data do seu pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam excluídas desta cláusula as empresas que paguem os salários dos seus empregados até o 1º (primeiro) dia útil bancário do mês subsequente ao da competência ou que venham a celebrar acordo coletivo de trabalho diretamente com o sindicato laboral.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA 7ª - COMPENSAÇÕES

Do reajuste concedido na cláusula 4ª serão compensadas as antecipações espontâneas, legais e compulsórias, concedidas a partir de 1º de maio de 2015, exceto as que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparações, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real, nos termos da Instrução Normativa nº 01 do E. Tribunal Superior do Trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 8ª - SALÁRIO ADMISSÃO

a) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "A" acima, será garantido o menor salário de cada função.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 9ª - SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Nas substituições que não sejam eventuais será garantido ao substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 10ª - DIA DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, de acordo com a Lei nº 7.855/89, considerando-se o sábado como dia útil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o dia do pagamento ocorrer no sábado ou dia compensado, este será feito no dia de trabalho imediatamente anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No dia do pagamento as empresas liberarão os empregados às 12h para que possam fazer o levantamento do salário.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 11ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPROVANTE DE PAGAMENTO



A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS.

CLÁUSULA 12ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA 13ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Aos empregados que estiverem em gozo do auxílio-doença ou auxílio-doença em decorrência de acidente de trabalho, durante a vigência desta Convenção, caso o seguro contratado pela empresa não complemente, a EMPRESA complementarará a diferença entre o valor recebido a título de abono anual pago pelo INSS e o salário de dezembro do empregado.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 14ª - HORAS EXTRAS

Para as horas extraordinárias realizadas de segunda-feira a sábado a empresa pagará um adicional sobre o valor da hora normal e desde que não concedida a correspondente folga compensatória na mesma semana de:

- a) 60% até o limite de 15 horas/mês;
- b) 70%, para as horas extraordinárias realizadas entre a 16ª a 30ª hora/mês;
- c) 80%, para as horas extras realizadas acima da 30ª hora/mês;
- d) 90% para horas extras realizadas nos sábados.

Para as horas extras realizadas nos domingos e feriados, serão devidas as horas sobre a horas normal com adicional de:

- a) 100% para o limite de 8 horas/mês;
- b) 120% para as horas extraordinárias realizadas entre a 9ª a 20ª hora/mês;
- c) 150% (cento e cinquenta por cento), para as horas extraordinárias realizadas acima da 20ª hora/mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na prorrogação da jornada diária será também considerada como horas extraordinárias o intervalo destinado a lanche e refeição, sendo que as horas deverão ser integralmente pagas com acréscimo do respectivo adicional de hora extra, independente de o empregado(a) ter gozado de parte do intervalo.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

HORAS EXTRAS

As empresas pagarão aos empregados um adicional de 70% (setenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado, e adicional de



100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas nos descansos semanais remunerados, inclusive feriados, desde que não concedida a correspondente folga compensatória.

CLÁUSULA 15ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras serão calculadas pelo número médio de horas do período e pelo maior valor da remuneração e consideradas para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio, depósito do FGTS e contribuição Previdenciária.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA 16ª - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, prestada das 22:00 às 05:00 horas, será remunerada com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal, nos termos do PN nº 6 do TRT da 2ª Região.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno, nos termos do artigo 73, § 4º da CLT.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA 17ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho perigoso/insalubre. O referido laudo deverá ser disponibilizado aos interessados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado o trabalho em atividade insalubre ou periculosa à empregada gestante e lactante.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O percentual do adicional de insalubridade será devido sobre o salário nominal do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/04/2022, conforme se transcreve abaixo:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho perigoso/insalubre.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

CLÁUSULA 18ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/04/2022, conforme se transcreve abaixo:



TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA 19ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS

A Empresa distribuirá os lucros/resultados até o mês de julho de 2022, referente ao exercício de 2021, na forma da Lei nº 10.101/2000, conforme descrição do programa, devidamente assinado pelos membros da Comissão de empregados, bem como pelos representantes da Empresa e do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A apuração dos lucros/resultados da Empresa dar-se-á através do lucro real, nos termos do artigo 3º da Lei 10.101.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos R\$ 5.000,00 (Cinco Mil Reais).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições.

PARÁGRAFO QUARTO: Sobre o valor pago a título de PLR, as empresas descontarão de cada empregado, não associado ao Sindicato, a favor da entidade profissional, o percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor total da participação, por empregado, devendo recolhê-lo até o 8º (oitavo) dia do mês subsequente ao desconto, diretamente na sede da entidade beneficiária ou através de boleto encaminhado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados que se associarem ao Sindicato até o dia 15/09/2021 ficam isentos do desconto do percentual da PLR.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula preexistente, com igual vigência de um ano:

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas distribuirão os lucros/resultados até o mês de agosto de 2020, referente ao exercício de 2019, na forma da Lei nº 10.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 1 (um) salário nominal do empregado.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 20ª - REFEIÇÃO / ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados, inclusive no período de férias, uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 150,00 (cento e trezentos e cinquenta);

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,



B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; **ou**,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE

UNIDADE

DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 Quilos Arroz

05 Quilos Feijão

05 Latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

04 Quilos açúcar refinado

04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)

01 Quilo sal refinado

02 Pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)

02 Quilo farinha de trigo

03 pacote fubá mimoso (500 gramas)

04 Latas extrato de tomate (140 gramas)

03 Latas sardinha em conserva (135 gramas)

03 latas salsicha-tipo Viena (180 gramas)

01 pacote tempero completo (200 gramas)

04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)

01 lata goiabada (700 gramas)

01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)

e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais);

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 99% (noventa e nove por cento) do respectivo valor.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior, aplicando o INPC-IBGE como indexador, passando a vigor com a seguinte redação:

REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO



As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e **VALE ALIMENTAÇÃO** no valor mínimo mensal de R\$ 113,57 (cento e treze reais e cinquenta e sete centavos).

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R\$ 33,99 (trinta e três reais e noventa e nove centavos) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 quilos Arroz

05 quilos Feijão

05 latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

04 quilos açúcar refinado

04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)

01 quilo sal refinado

02 pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)

02 quilo farinha de trigo

03 pacote fubá mimoso (500 gramas)

04 latas extrato de tomate (140 gramas)

03 latas sardinha em conserva (135 gramas)

03 latas salsicha tipo Viena (180 gramas)

01 pacote tempero completo (200 gramas)

04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)

01 lata goiabada (700 gramas)

01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)

e **VALE ALIMENTAÇÃO** no valor mínimo mensal de R\$ 110,86 (cento e dez reais e oitenta e seis centavos).

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do **VALE ALIMENTAÇÃO**, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da **REFEIÇÃO /ALIMENTAÇÃO** nas hipóteses acima em, no mínimo, 97% (noventa e sete por cento) do respectivo valor.



PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

CLÁUSULA 21ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS EXTRAS

As Empresas concederão aos empregados quando estiverem sob regime de prorrogação de jornada, uma refeição/alimentação completa no local de trabalho ou um vale alimentação/refeição no valor de R\$ 42,00 (quarenta e dois reais).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 22ª - DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO

As Empresas concederão, até o dia 30 de novembro de 2021, aos empregados que na data de sua concessão estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o Décimo Terceiro Vale Alimentação e Refeição no valor de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), através de crédito no cartão eletrônico. 920,00

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 23ª - LANCHE DA TARDE

As Empresas fornecerão lanche da tarde aos seus empregados, consistente em café, leite e suco, pão francês, dois tipos de frios, margarina, bolo ou bolacha e frutas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O lanche da tarde será concedido através de um intervalo de 15 (quinze) minutos e deverá ser fornecido até às 16 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas subsidiarão integralmente o fornecimento do lanche da tarde.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 24ª - EMPREGADO (A) FILIADO (A) AO SINDICATO

Quando da contratação de empregados (as), a empresa apresentará ao empregado (a) material do Sindicato e ficha de proposta de filiação.

A EMPRESA deverá repassar mensalmente diretamente aos empregados filiados ao SINTRAPAV, a partir de 1º de maio de 2021, o valor de R\$ 170,00 (cento e oitenta reais) a título de cesta básica.

Na hipótese das EMPRESAS repassarem esse valor a empregados não filiados, fica estabelecido de comum acordo multa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado não filiado e beneficiado pelo repasse, a ser paga pela EMPRESA em favor do Sindicato.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA 25ª - TRANSPORTE DE EMPREGADOS

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus empregados, podendo para tanto, efetuar desconto de até 1% (um por cento) do custo do vale transporte.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa forneça transporte aos empregados, não poderá efetuar qualquer desconto a esse título.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AUXÍLIO TRANSPORTE



As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 - Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.

AUXÍLIO EDUCAÇÃO

CLÁUSULA 26ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO

As Empresas manterão o credenciamento com entidades educacionais nas modalidades de primeiro até terceiro grau, cursos técnicos profissionalizantes e de idiomas, que proporcionem vantagens aos empregados. As Empresas divulgarão para seus empregados, em suas dependências, cursos de habilitação de várias modalidades promovidos pelas Entidades Educacionais credenciadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com o objetivo de incentivar o empregado ao estudo e profissionalização, sem o prejuízo do devido funcionamento das Empresas, se proporcionará aos empregados que estejam conveniados as instituições de ensino, período de férias preferencialmente relacionado ao período de férias escolares.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As mensalidades para custeio dos cursos oferecidos pelas instituições de ensino poderão ser descontadas da remuneração mensal e, no caso de demissão - independentemente de sua modalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente acordo prescinde a necessidade de autorização individual do empregado ao desconto em folha para custeio do curso por ele eleito junto a instituição de ensino, sendo o contrato de serviços educacionais suficiente a este fim.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos termos do parágrafo segundo, "II" do Art. 458, da CLT, os valores relativos a educação, em estabelecimento de ensino conveniado de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, não serão considerados como salário.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 27ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Empresas fornecerão um plano de seguro saúde ou assistência médica em grupo a seus empregados e dependentes legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O custo do plano será subsidiado no percentual 99% pela Empresa no que se refere a mensalidade.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 28ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As Empresas oferecerão um plano de seguro odontológico ou assistência odontológica em grupo a seus empregados e dependentes legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O custo do convênio será subsidiado no percentual 100% pelas EMPRESAS no que se refere a mensalidade.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 29ª - MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO



A Empresa deverá comunicar ao Empregado que contribuiu para plano ou seguro coletivo de assistência à saúde, no ato da rescisão contratual, que o mesmo poderá, manter sua condição de beneficiário do convênio médico, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, nos termos dos disposto no art. 30 da Lei nº 9.656/98

PARÁGRAFO ÚNICO: O Empregado deverá optar pela manutenção do benefício aludido no *caput*, no prazo máximo de trinta dias após seu desligamento, em resposta à comunicação da empresa empregadora, formalizada no ato da rescisão contratual, nos termos do §6º do artigo 2º da Resolução CONSU/ANS nº 20/99).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA 30ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

Aos empregados afastados por auxílio doença comum ou auxílio doença em decorrência de acidente de trabalho pelo INSS as Empresas complementarão a diferença entre o valor recebido a título de benefício pago pelo INSS e ao que faria jus o empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso do empregado ser optante pela complementação de cobertura, por apólice de seguro de vida em grupo, autorizará o respectivo desconto do salário, e não haverá limite temporal para referida complementação do valor recebido pelo INSS com a diferença do valor do salário nominal do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

CLÁUSULA 31ª - AUXÍLIO POR AFASTAMENTO

Quando o empregado não tiver direito devido ao período de carência estabelecido em Lei para o recebimento de BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) até 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o limite do salário normativo, vigente na época do evento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO CRECHE

As Empresas arcarão com a sistemática do auxílio-creche, concedendo mensalmente, uma cota no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo da categoria, por filho(a) de empregada (o) que tenha de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este benefício será concedido mediante a apresentação de comprovante de pagamento de creche, escola infantil ou recibo de pagamento de salário de pessoa física e/ou recibo de pagamento de autônomo, que preste serviços de cuidado do(s) filho(s) da empregada da Empresa.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:



AUXÍLIO CRECHE

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;

B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e

C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

-

SEGURO DE VIDA**CLÁUSULA 33ª - PLANO DE SEGURO**

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 99% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PLANO DE SEGURO

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 80% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

-

APOSENTADORIA**CLÁUSULA 34ª - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 06 (seis) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria será pago uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este benefício será estendido aos empregados que se aposentam na empresa, independente do tempo de serviço e permanecem trabalhando atingindo 6 (seis) anos ou mais de serviço prestado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente



por motivo de aposentadoria, nos termos do artigo 52 da Lei nº 8.213/91, será pago um abono equivalente a 1 (um) salário nominal, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

-

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA 35ª - CONVÊNIO MEDICAMENTO/FARMÁCIA/ÓTICA

As Empresas manterão convênio com empresa especializada no credenciamento de Farmácias, Drogarias e Óticas em todo o Brasil que utiliza o sistema de Cartões Eletrônicos que permite o acesso do trabalhador e de sua família a milhares de estabelecimentos no Brasil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Empresas fixarão um limite de crédito de 10,0% (dez por cento) do salário base do trabalhador para aquisição de medicamentos e óculos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será destinado a cada trabalhador e a seu cônjuge, um Cartão Personalizado que lhe dará acesso à Rede Credenciada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A venda de medicamento/óculos ocorrerá somente mediante a apresentação do cartão de identificação acompanhado do respectivo documento de identidade (RG).

PARÁGRAFO QUARTO: Em cumprimento ao Artigo 462 da CLT, fica autorizado pelo Trabalhador os descontos em sua folha de pagamento sob o título de "desconto Farmácia".

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 36ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 37ª - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

As Empresas concederão até 15 de janeiro de 2022 um empréstimo no valor de R\$ 510,00 (quinhentos e dez reais) destinado a compra de material escolar, aos empregados que recebem o salário normativo (piso da categoria), desde que o empregado solicite o empréstimo até o dia 15 de dezembro de 2021 e mediante comprovação de matrícula do dependente legal no ensino fundamental ou médio.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empréstimo será quitado em 10 (dez) parcelas iguais de R\$ 51,00 (cinquenta e dois reais) ou o valor residual total pendente em caso de rescisão de contrato de trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 38ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR

As Empresas disponibilizarão um plano de previdência privada complementar (PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre) a seus empregados, com vínculo empregatício formal. As contribuições para a formação do fundo terão a participação da Empresa, de acordo com o regulamento do plano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam as Empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela do fundo correspondente à participação do empregado.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 39ª - AUXÍLIO FUNERAL



Em caso de falecimento do (a) empregado (a) as Empresas se obrigam a pagar a (o) viúvo (a) ou na sua falta, ao beneficiário (a) registrado (a) pelo empregado em ficha ou livro de registro de empregados, um auxílio funeral no valor correspondente às despesas comprovadas através de cópias simples dos recibos de pagamento, observado o limite de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento estabelecido nesta cláusula poderá ser substituído por seguro no valor não inferior ao estabelecido no "caput" da presente.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior, de vigência anual, mantendo a seguinte redação:

AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.

CLÁUSULA 39ª - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

As Empresas em conjunto com representantes indicados pelo Sindicato, implantarão Programa de Apoio aos Dependentes Químicos.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA 40ª - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL

As empresas concederão ao empregado, a título de empréstimo, o valor de até 10 salários do empregado, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza ou incêndio, com devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 41ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A empresa manterá convênio com entidade componente do sistema financeiro nacional, a fim de consignar nos salários dos empregados, empréstimos que por estes forem firmados, dentro do permissivo legal.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA 42ª - NOVAS ADMISSÕES

No caso de novas contratações, as Empresas darão preferência aos empregados que foram demitidos, sem justa causa, nos últimos doze meses.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 43ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

Igual reajustamento aos empregados admitidos após a data-base (1º.05.2020) respeitado o limite do mesmo salário já reajustado do empregado exercente da mesma função.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:



ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

-

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA 44ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concorda que as homologações das futuras rescisões contratuais sejam referentes aos valores quitados e não aos títulos das verbas.

Análise: **PREJUDICADA** a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

CLÁUSULA 45ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

Análise: **PREJUDICADA** a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

CLÁUSULA 46ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

Análise: **PREJUDICADA** a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

-

AVISO PRÉVIO**CLÁUSULA 47ª - AVISO DE DISPENSA**

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contra-recibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa. Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição



mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local apazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso-prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso-prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, que tenham prestado mais de 3 (três) anos de serviço na empresa ou outra do grupo, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, nele já computado o período previsto no art. 487 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei 12.506/2011, serão acrescidos ao Aviso Prévio, 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma Empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: Possuindo o empregado os requisitos constantes no Parágrafo Segundo desta cláusula, os 03 (três) dias concedidos por ano de serviço serão somados aos 50 (cinquenta) dias.

PARÁGRAFO QUINTO: No aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelo parágrafo segundo supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder.

PARÁGRAFO SEXTO: Havendo pedido de demissão e, possuindo o empregado direito ao adicional previsto na Lei 12.506/2011, este cumprirá apenas 30 (trinta) dias de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Havendo afastamento por auxílio doença em decorrência de acidente de trabalho, licença maternidade e prestação de serviço militar, o período de afastamento deverá ser computado para fins de concessão do adicional de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO NONO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contrarrecibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa. Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local apazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso-prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.



PARÁGRAFO QUARTO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

CLÁUSULA 48ª - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio concedido por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo as EMPRESAS pelo pagamento do restante do período contratual.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA 49ª - ESTÁGIO

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ESTÁGIO

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei nº 11.788/2008.

CLÁUSULA 50ª - APRENDIZES

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

APRENDIZES

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

-

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

CLÁUSULA 51ª - DEFICIENTES FÍSICOS

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

DEFICIENTES FÍSICOS

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

-

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA 52ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

A Empresa se obriga a entregar aos empregados a segunda via do contrato de trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.



CLÁUSULA 53ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de documento pelo empregado ao empregador será feita contra recibo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será considerado "entregue" o documento quando encaminhado por correspondência com aviso de recebimento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA 54ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 55ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

Para validação da rescisão do empregado (a), a empresa deverá encaminhar o empregado (a) a proceder perante a Entidade Sindical Profissional a Assistência Sindical Rescisória, independente do tempo de trabalho na empresa, observando-se:

- a) O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara, a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, com o "ciente" do Empregado. Caso o Empregado não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à Empresa atestando a ausência do Empregado, do mesmo modo, será fornecido ao empregado na ausência da Empresa, Certidão de não comparecimento da mesma.
- b) O prazo para que a Empresa encaminhe o Empregado para Assistência Sindical Rescisória é de até (30) dias após a rescisão contratual.
- c) Os pagamentos das verbas rescisórias, deverão ser efetuados em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Quando efetuados em cheque, deverão ser feitos até as 14:00 horas;
- d) O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos do PN nº 24 do TST.
- e) No caso da homologação ocorrer em Município diverso ao da prestação de serviço, a Empresa deverá fornecer alimentação/refeição e transporte (ida e volta) ao trabalhador.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 56ª - RESCISÃO CONSENSUAL

A extinção do Contrato de Trabalho consensual prevista no artigo 484-A da CLT somente poderá ser concretizada se o empregado for assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na modalidade de rescisão contratual consensual, a empresa deverá efetuar o pagamento a título de indenização equivalente ao que faria jus o empregado (a) a título de seguro-desemprego.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.



CLÁUSULA 57ª - TERMO DE QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

A cada período de 1 (ano) de contrato de emprego ou em período inferior quando do desligamento do empregado (a), deverão empregado e empregador firmar termo de quitação de obrigações trabalhistas perante o Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o empregado (a) estiver ativo (a) na Empresa, a empresa deverá convocá-lo para firmar termo de quitação de obrigações trabalhistas em até 30 (trinta) dias contados da data em que o empregado completar 1 (um) ano na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O termo de quitação considerará apenas a quitação do período de 1 (um) ano ou do período inferior a 1 (um) ano trabalhado ainda que as partes celebrem o termo em data posterior, limitado ao prazo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para agendamento perante o Sindicato da celebração do Termo de Quitação, deverá a empresa encaminhar ao Sindicato todos os documentos comprobatórios das obrigações de dar e fazer de todo o período trabalhado.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 58ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão a 90 (noventa) dias, incluído nesse prazo a possibilidade de prorrogação (Súmula nº 188 do E. TST). Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, em prazo inferior a 1 (um) ano, a contar da data da última dispensa, não será celebrado contrato de experiência.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 59ª - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias e desde que solicitado pelo empregado, as empresas fornecerão carta de referência.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 60ª - PPP - PERFIL PROFISSIOGRÁFICO PREVIDENCIÁRIO

Obrigam-se as empresas a fornecer no ato da assistência à rescisão contratual, prevista na legislação vigente, o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, que é o documento histórico-laboral, individual do empregado que presta serviço à empresa, destinado a prestar informações ao INSS relativas a efetiva exposição a agentes nocivos que, entre outras informações, registra dados administrativos, atividades desenvolvidas, registros ambientais com base no Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT e resultados de monitorização biológica com base no PCMSO (NR-7) e PPRA (NR-9), quando assim a função/cargo se justificar.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 61ª. - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Fornecimento pelas empresas, no ato da assistência à rescisão contratual, prevista na legislação vigente desde que solicitado por escrito pelo empregado, da relação de salários de contribuição, declaração de atividades insalubres e perigosas para fins previdenciários e da comunicação de dispensa e requerimento do seguro desemprego.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

CLÁUSULA 62ª - ESTÍMULO PROFISSIONAL

As Empresas proporcionarão condições de desenvolvimento aos empregados, utilizando-se de cursos internos e/ou externos para adaptação a novas tecnologias que se fizerem necessárias às atividades operacionais da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas utilizadas em treinamentos efetuados fora do horário normal de trabalho ou durante os Descansos Semanais Remunerados, serão pagas com o adicional de horas extras respectivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso os cursos/treinamentos sejam promovidos nos dias destinados ao DSR, feriado ou domingo, a Empresa, além do pagamento das horas extras, deverá fornecer aos empregados alimentação e transporte.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

NORMAS DISCIPLINARES**CLÁUSULA 63ª - MEDIDAS DISCIPLINARES**

As medidas disciplinares aplicadas aos empregados há mais de 12 (doze) meses, não terão efeitos, devendo a Empresa considerar para efeitos de qualquer punição ao empregado, apenas as medidas disciplinares aplicadas a cada 12 (doze) meses.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 64ª - ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

CLÁUSULA 65ª - ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

À empregada vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO: O afastamento de que trata a presente Cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 66ª - ESTABILIDADE EM CASO DE CIRURGIA AGENDADA

Ao empregado que esteja com cirurgia marcada e não se encontre afastado de suas atividades laborais pelo INSS, será garantido emprego e salário até 60 (sessenta) dias após a alta médica.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA 67ª - ESTABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA DATA-BASE

Será assegurada estabilidade provisória durante o prazo de 60 (sessenta) dias que antecedem a data-base (01/05) a todos os empregados da Empresa.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE MÃE**CLÁUSULA 68ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

As Empresas garantirão à empregada gestante o emprego até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório para o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empregadas na condição de gestantes não poderão ser dispensadas sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e Empresa, devidamente assistido pelo SINDICATO.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**CLÁUSULA 69ª - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO**

O empregado vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional terá estabilidade no emprego, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Constatada sequela permanente em decorrência do acidente ou da doença profissional, a estabilidade no emprego será no mínimo de 24 (vinte e quatro) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O disposto nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores com contrato por prazo determinado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado poderá renunciar à estabilidade se for de sua conveniência, desde que assistido pelo Sindicato.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**CLÁUSULA 70ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO**

Será garantido o emprego ao empregado que conte com pelo menos 6 (seis) meses de serviços na Empresa, e que foi afastado do emprego por motivo de enfermidade, por um período igual ao do afastamento, limitada em até 12 (doze) meses, após a alta da Previdência Social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente para os efeitos do estabelecido no "caput" desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado (a) em empresa do mesmo grupo econômico.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.



CLÁUSULA 71ª - DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

-

ESTABILIDADE APOSENTADORIA**CLÁUSULA 72ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço ou idade, desde que tenham 2 (dois) anos contínuos de trabalho na Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar a Simulação da Contagem de tempo para se aposentar até a data da homologação das verbas rescisórias, expedida através do site oficial da Previdência Social juntamente com a documentação comprobatória a corroborar com as informações da Simulação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Somente para os efeitos do estabelecido no "caput" desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado em empresa do mesmo grupo econômico que o tenha cedido para prestar serviços na empresa atual, desde que seu contrato de trabalho tenha sido apenas suspenso.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados poderão usufruir somente uma vez deste tipo de garantia de emprego ou salário, valendo sua opção para aposentadoria com rendimento proporcional ou integral. O empregado somente terá garantia de emprego ou salário:

- a) nos 24 meses que antecedem o período mínimo para aposentadoria proporcional, ou
- b) nos 24 meses que antecedem a aposentadoria integral, caso já não tenha havido opção formal pela aposentadoria proporcional, não havendo garantia de emprego ou salário entre esses dois períodos.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91, desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na Empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da demissão, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS.

-
ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA 73ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ADOÇÃO DE MENOR

Fica assegurada garantia de emprego ou salário nos casos de adoção de menor até cinco anos de idade, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da adoção.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empregadas na condição de adotante, não poderão ser dispensadas sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre a EMPREGADA e EMPRESA, devidamente assistida pelo Sindicato.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-
ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA 74ª - GARANTIA DE EMPREGO DO PAI

Fica assegurado ao empregado pai, em caso de falecimento da genitora de seu filho (a), garantia de emprego pelo mesmo período a que fazem jus as empregadas da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pai adotante fará jus à estabilidade prevista no "caput" desta cláusula, pelo mesmo prazo das empregadas da empresa contados da data constante do termo judicial de guarda.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA 75ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

CLÁUSULA 76ª - EMPREGADOS COM MAIS DE 50 ANOS DE IDADE

As Empresas se comprometem a manter em seus quadros, quando possível, pelo menos 10% (dez por cento) de empregados com idade superior a 50 anos.



Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 77ª - ACESSO A INFORMAÇÕES

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ACESSO A INFORMAÇÕES

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

CLÁUSULA 78ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA 79ª - JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho dos empregados da Empresa será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo garantido, no caso de trabalho em escalas, o número de folgas na mesma quantidade de domingos e feriados que existirem no mês de competência.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 80ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO (SÁBADO)

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a Empresa venha a adotar jornada de trabalho diferente da jornada descrita no "caput" desta cláusula ou contratada, deverá firmar novo Acordo ou Aditamento com o Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica vedado o ajuste individual para compensação de horas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e



1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;

Sexta feira, 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedadas tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

CLÁUSULA 81ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando houver dias úteis intercalados entre o feriado e o descanso semanal remunerado, a Empresa poderá adotar o regime de compensação dos dias úteis, desde que os empregados concordem expressamente e que seja compensado no prazo máximo de 30 (trinta) dias e o Sindicato seja comunicado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data que antecede ao feriado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o feriado recair na terça, quarta ou quinta-feira, a empresa poderá trocar esse dia pela segunda ou sexta-feira, desde que a maioria dos empregados e o Sindicato concordem.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para aplicação do disposto nesta Cláusula, a Empresa se compromete a divulgar a compensação de forma que todos os empregados tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente;

A. Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação;

B. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

C. Incluir essas horas no sistema de compensação de dias pontes.

As empresas comunicarão aos empregados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado a alternativa que será adotada.

CLÁUSULA 82ª - HORAS *IN ITINERE*

As empresas garantirão a manutenção das Horas *in Itinere* aos trabalhadores que recebem as horas a este título.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA 83ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e /ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

MINUTOS DE TOLERÂNCIA



É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e/ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

-

FALTAS

CLÁUSULA 84ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) por 5 (cinco) dias úteis, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- b) por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- c) por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) por 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana do nascimento;
- e) por 2 (dois) dias úteis, para o fim de obtenção de título eleitoral;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso, sem conflito com o seu horário de almoço, nos termos do PN nº 52 do TST, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria Empresa.
- h) por 2 (dois) dias úteis, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, conforme PN nº 3 do TRT da 15ª Região.
- i) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, mediante comprovação do fato com papel que conste o timbre a instituição, data, horário de início e fim da solenidade/ato processual, em até 24h a contar do retorno do trabalhador ao trabalho. O documento deverá ser entregue em sua via original ao Departamento de Recursos Humanos da Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem 01 (um) ano de contrato na empresa e não tiverem faltas injustificadas, no período de um ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminadas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) **até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;**
- b) **até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;**
- c) **por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;**
- d) **por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;**
- e) **no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;**
- f) **por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.**
- g) **por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria empresa.**



PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na empresa e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de 1 (um) ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminados.

CLÁUSULA 85ª - DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

Será concedido ao empregado aniversariante folga no dia de seu aniversário, sem prejuízo de seu salário e desde que o dia recaia em dia de efetivo trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 86ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada. Se em decorrência do atendimento médico resultar em internação ou cuidados especiais em casa, poderá o representante do menor se ausentar mediante atestado médico para acompanhamento, limitado a cinco dias no semestre, sem prejuízo de seu salário e DSR.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no *caput*, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no *caput*, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

CLÁUSULA 87ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DOS PAIS

As empresas aceitarão, Atestados médicos para abono de ausência, no caso de empregados filho (a) única (o), no caso de acompanhamento dos pais idosos, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 88ª - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Para fins de prestação de exames vestibulares, exames supletivos e exames finais em escola oficial ou oficializada, que coincidam com o horário de trabalho de empregado estudante, este terá sua ausência abonada, desde que a EMPRESA seja pré-avisada, por escrito e ao Departamento de Recursos Humanos, com antecedência de 3 (três) dias e haja, posteriormente, a comprovação da realização dos exames.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o empregado estudante cujo exame não coincida com o horário de trabalho, a EMPRESA abonará 4 (quatro) horas nesse dia, devendo, também, ser pré-avisada com antecedência de 3 (três) dias com posterior comprovação da realização dos exames.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A comprovação da realização do exame deverá ser feita em até 48h de sua realização e ao Departamento de Recursos Humanos, sob pena de ser considerada como falta injustificada, para todos os fins de direito.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA 89ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA

As empregadas com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono da ausência da empregada no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data informada à empresa, mediante apresentação de atestado médico.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 90ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

Os empregados com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de exame clínico para detecção precoce do câncer de próstata, como política para prevenção de câncer de próstata.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono da ausência do empregado no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data informada à empresa, mediante apresentação de atestado médico.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

SOBREAVISO

CLÁUSULA 91ª - JORNADA DE SOBREAVISO

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

JORNADA DE SOBREAVISO

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.



PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

-

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA 92ª - REGISTRO DE PONTO

As Empresas, na forma do que dispõe a Portaria 373/2011 de 25/02/2011, poderão adotar sistemas alternativos de registro de ponto para apontamento das horas trabalhadas nos escritórios e nos canteiros de obras, desde que apresentem aos trabalhadores os respectivos documentos para que aponham a sua assinatura e, dessa forma, atestem o número de horas apontadas, antes de efetuado o respectivo pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica a empresa autorizada a adotar o sistema de controle de ponto eletrônico para todos os empregados nos termos da Portaria MTB 373/2011 de 25/02/2011.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA 93ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando a Empresa suspender os trabalhos, por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como horas extraordinárias.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 94ª - DESCANSO REMUNERADO

As empresas dispensarão seus empregados do trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

Os empregados que tiverem esses dias compreendidos em suas férias e que tenham mais de 01 (um) ano de contrato na mesma empresa e não tiverem faltado ao trabalho injustificadamente no ano anterior à concessão, gozarão de bonificação especial referente ao não desconto no período de férias dos dias 24 e 31 de dezembro.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

FÉRIAS E LICENÇAS

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA 95ª - LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.



PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA 96ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

-

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 97ª - FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana e nunca no período de dois dias que antecede feriado, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, sendo que no caso dos empregados que trabalham sob escala de revezamento, o início das férias se dará sempre após sua folga da semana.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 90 (noventa) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos termos da Súmula 261 do TST, o empregado que pedir demissão, tem direito às férias proporcionais.

PARÁGRAFO SEXTO: A Empresa poderá conceder férias ao empregado em período coincidente com a data de seu casamento, desde que comunique sua pretensão ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data do casamento.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O período normal de férias é de 30 (trinta) dias, excluindo-se deste cômputo os dias de feriados.



PARÁGRAFO OITAVO: Nos termos da Convenção nº 132 da OIT, para a fixação das férias, a Empresa deverá consultar o trabalhador ou seus representantes, e levar em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de descanso e divertimento do trabalhador.

PARÁGRAFO NONO: Os trabalhadores dispensados por justa causa, terão direito às férias proporcionais, desde que tenham trabalhado por pelo menos 6 (seis) meses, nos termos da Convenção nº 132 da OIT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A Empresa poderá conceder e ajustar o período de férias de seus empregados em três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, observando-se a proteção aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

CLÁUSULA 98ª - ADIANTAMENTO DO 13.º SALÁRIO NAS FÉRIAS

A Empresa deverá conceder 50% do valor do 13º salário ao empregado que, quando do recebimento do aviso de férias assim o solicitar formalmente ao seu líder imediato com 90 dias de antecedência a data de início das férias.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 99ª - FOLGA DE CAMPO PARA CIDADE DE ORIGEM / VISITA A FAMÍLIA

A título de folga de campo ou Visita a Família, a cada 30 (trinta) dias trabalhados, a empresa liberará os empregados recrutados em outras regiões e que estejam alojados, para retorno a sua residência/domicílio e visita de sua família, arcando com o transporte de ida e volta, ao local de contratação/recrutamento, considerando a escala de dias proporcional às distâncias a serem percorridas, como segue abaixo:

- a) até 200 Km, serão concedidos somente os dias relativos ao DSR e transporte rodoviário;
- b) de 201 a 500 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 02 (dois) dias úteis abonados e transporte rodoviário;
- c) de 501 a 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 03 (três) dias úteis abonados e transporte rodoviário;
- d) acima de 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 05 (cinco) dias úteis abonados e transporte aéreo.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: O profissional deverá programar a sua viagem com 15 dias de antecedência junto ao seu superior imediato e a administração da obra.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O tempo de viagem de ida e de volta estão computados no DSR mais os dias abonados definidos no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A folga de campo não será cumulativa com as férias, ficando entendido que a cada ano trabalhado, ao profissional será concedido férias ao invés da folga de campo. Após o retorno das férias inicia-se a contagem de novo período para folga de campo.

PARÁGRAFO QUARTO: As despesas relativas ao transporte previsto no caput serão reembolsadas ou antecipadas mediante disponibilização ao empregado de depósito bancário ou cartão viagem ou "voucher" ou fretamento de transporte ou bilhetes de passagens, a critério da empregadora.

PARÁGRAFO QUINTO: Os valores por ventura concedidos em decorrência do benefício previsto nesta cláusula, ante o flagrante aspecto indenizatório, não possuem natureza salarial, inexistindo reflexos, recolhimentos previdenciários e/ou fundiários correlatos, bem como direito proporcional e/ou de cunho remuneratório.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 100ª - ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As Empresas comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 101ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO

No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO

No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

-

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO



CLÁUSULA 102ª - GINÁSTICA LABORAL

As Empresas promoverão, ginástica laboral com duração de 05 a 10 minutos diários com objetivo de proporcionar aos empregados uma melhor utilização de sua capacidade funcional através de exercícios de alongamento e prevenção de lesões ocupacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ginástica laboral será realizada duas vezes ao dia, sendo uma no início da jornada, e outra após o intervalo intrajornada, conforme a logística da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para realização da ginástica laboral, deverá haver um profissional da área de educação física que irá acompanhar e orientar os exercícios praticados.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**CLÁUSULA 103ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO**

Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

CLÁUSULA 104ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I, do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

CLÁUSULA 105ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

-

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA 106ª - CAMPANHA DE VACINAÇÃO

As Empresas promoverão campanhas de vacinação, sempre que alguma doença seja motivo de preocupação social, ou ainda aquelas que sejam incentivadas pelos órgãos de saúde pública, ou ainda quando julgar conveniente.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 107ª - CAMPANHAS EDUCATIVAS

As Empresas se comprometem a realizar, anualmente, campanhas educativas, visando a conscientização dos empregados quanto a nocividade do uso de drogas, cigarros e bebidas alcoólicas, bem como acerca de formas de prevenção à contaminação de doenças sexualmente transmissíveis (DST/AIDS).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA 108ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

-

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA 109ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 05 (cinco) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

b) A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11 /81, ou legislação equivalente.

c) As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do



cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.

C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA 110ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado(a).

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

CLÁUSULA 111ª - ASSÉDIO MORAL

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Empresa fará um programa de conscientização para os cargos de liderança.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:



ASSÉDIO MORAL

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

-

RELAÇÕES SINDICAIS**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA 112ª - RELAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO**

Quando dos recolhimentos da contribuição sindical, assistencial ou social, obriga-se a Empresa a remeter ao sindicato entre os dias 10 e 20 de cada mês a relação nominal dos empregados constando: nomes, nº da CTPS, bem como série e UF de emissão, CPF, função, endereço, telefone, salário e os valores das contribuições dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A relação nominal poderá ser substituída por cópia da folha de pagamento, desde que contemple todos os dados solicitados no caput desta cláusula. (Portaria MTE 3233/83, Art. 2º, § único).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão encaminhar cópia da guia da Contribuição Sindical quitada ao sindicato profissional, nos termos do artigo 583, § 2º da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato compromete-se a não utilizar as informações constantes desta relação para outro fim que não seja o de comprovação e conferência de recolhimento da contribuição.

PARÁGRAFO QUARTO: Deverá a empresa encaminhar juntamente com a relação de empregados a relação de empregados afastados/licenciados/contrato suspenso.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 113ª - MENSALIDADE SINDICAL

A Empresa descontará a mensalidade sindical no importe de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) diretamente dos salários de seus empregados. O valor dos descontos das mensalidades deverá ser recolhido pela Empresa até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

CLÁUSULA 114ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

Conforme deliberação da Assembleia Geral, a Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 1% (um por cento) dos salários dos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021 e 1% (um por cento) dos salários dos meses de janeiro, fevereiro e abril de 2022.



Será descontada em folha de pagamento, atingindo todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta e um mil reais). Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título e para a categoria da construção pesada.

A contribuição será recolhida pela empresa, por meio de guia apropriada, até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado ou do empregador será descontado o valor de 50% (cinquenta por cento) do saldo remanescente, sendo que o valor do saldo remanescente deverá ser recolhido em boleto fornecido pela entidade sindical e de forma separada dos demais recolhimentos do mês, considerando-se como mês para efeito de recolhimento a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que discordar do pagamento da importância referida nesta Cláusula, poderá apresentar oposição, individualmente, por escrito, de próprio punho, datada e devidamente assinada, juntamente com apresentação de cópia da CTPS, bem como das páginas de qualificação e identificação, no prazo de 10 dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A referida manifestação de oposição poderá ser feita nas seguintes localidades e condições:

- a) na sede da entidade sindical, quando o empregado trabalhar no respectivo Município, devendo ser apresentada individual e pessoalmente;
- b) nas subsedes da entidade sindical, quando o empregado trabalhar nos respectivos Municípios, devendo ser apresentada individual e pessoalmente;
- c) mediante correspondência pessoal encaminhada individualmente com aviso de recebimento, quando no município da prestação dos serviços não houver subsele, devendo ser confeccionada de próprio punho, datada e devidamente assinada pelo empregado e ter anexada à mesma cópia da CTPS, constando o registro para comprovação de que pertence a categoria, que deverá ser encaminhada no endereço da sede da entidade sindical, observado o prazo fixado no parágrafo terceiro.
- d) no caso de empregado transferido para localidade diversa do registro na CTPS, porém na mesma base territorial, além dos documentos exigidos para apresentação da oposição, deverá apresentar cópia da anotação da transferência em sua CTPS.
- e) nos casos previstos nas letras "a" e "b" do parágrafo quarto, o empregado deverá observar o horário de atendimento do Sindicato para apresentação da oposição, a saber: das 09h:30 às 11h:30 e das 13h:30 às 16h:30.

PARÁGRAFO QUINTO: Somente serão validadas as cartas de oposição que estiverem com protocolo do Sindicato ou que o Sindicato tenha informado a empresa sobre sua validade.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.

Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência previa e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser



manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.

Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.

Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA 115ª - QUADRO DE AVISO

Admissão de Quadro de Aviso do Sindicato dos Trabalhadores, em locais acessíveis aos empregados, para a fixação de matéria de interesse da categoria, vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA 116ª - CÂMARA BIPARTITE PARITÁRIA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes convenientes resolvem, de comum acordo, criar a Câmara Bipartite Paritária de Solução de Conflitos, que terá por escopo a busca do consenso entre empregado e empregador, de forma a desestimular a procura pelo judiciário trabalhista, devendo as partes, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do registro desta convenção coletiva de trabalho, junto à Superintendência Regional do Trabalho, disciplinar, por intermédio de regulamento, o seu funcionamento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 117ª - COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes.

A primeira reunião realizar-se-á em setembro de **2021**.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de



interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2021.

-

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 118ª - MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

CLÁUSULA 119ª - MULTA

Fixação de multa no valor de 2% (dois por cento) do salário normativo, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor em favor da parte prejudicada.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 120ª - MÃO-DE-OBRA

As empresas, em suas atividades produtivas, utilizar-se-ão de mão-de-obra própria, de empreiteiros e subempreiteiros, desde que regularmente constituídos ou inscritos nos órgãos competentes, respondendo aquelas (empreiteiras principais), principal e solidariamente, pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive no que tange ao cumprimento da presente Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas, quando das contratações dos serviços, a serem executados por empresas ou profissionais, deverão, obrigatoriamente, fazer constar nos contratos celebrados com esses terceiros as seguintes exigências mínimas:

Mensalmente a "CONTRATADA" deverá apresentar ao Sindicato Laboral:

- a) Cópia simples da GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social juntamente com a Relação dos Trabalhadores constantes do arquivo SEFIP relativa ao mês anterior;
- b) Cópia simples da folha de pagamento da obra;
- c) Lista atualizada contendo todos os nomes dos empregados, sendo que todos, sem exceção, deverão obrigatoriamente estar registrados no momento do início da prestação laboral, sob pena de rescisão do instrumento contratual.
- d) Comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical.

- Caso qualquer dos documentos supra relacionados não seja apresentado ou esteja em desacordo com pagamentos já efetivados, esse fato deverá acarretar a suspensão de pagamentos vincendos até a perfeita



regularização da documentação, bem como cessará, no período, a aplicação de qualquer reajuste previamente pactuado entre a CONTRATADA e a CONTRATANTE.

- Substituir, imediatamente, por solicitação da "CONTRATANTE" qualquer preposto ou empregado que, a critério desta, não corresponda às necessidades técnicas de perfeita execução das obras ou tenha comportamento inconveniente ou irresponsável e que descumpra quaisquer Normas de Segurança e Medicina e Higiene do Trabalho ou Regulamentos Internos da Obra.

- Deverá a "CONTRATADA" manter na obra, por sua conta e risco, todos os empregados registrados, não podendo haver empregados autônomos, trabalhadores de cooperativa de mão-de-obra, bem como trabalhadores temporários, exceção feita às contratações amparadas na Lei 6.019/74. Também deverá apresentar a "CONTRATANTE" quinzenalmente ou sempre que lhe for solicitado, o seu livro ou fichas de registro de empregados devidamente atualizados, assim como os exames médicos admissionais, periódicos. Os salários, assim como as demais imposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho e todos os demais encargos sociais, cujos pagamentos sejam de responsabilidade e ônus exclusivos da "CONTRATADA", deverão ser pagos pontualmente, por esta última, sob pena de poder a "CONTRATANTE" reter o pagamento a ela devido, até a completa regularização dos referidos pagamentos.

- A "CONTRATADA", para prestação dos serviços ajustados, deverá se comprometer perante a "CONTRATANTE" a satisfazer e executar o que determina a Lei 6514 de 22/12/77 Capítulo V do Título 11 da CLT, aprovada pelo DL 5452 de 1/5/43, ao que determina a Portaria 3214/78 em relação às NR - Normas Regulamentadoras, bem como, tomar conhecimento e divulgar no âmbito da empresa, as regras e diretrizes constantes do Manual de Segurança da Contratante.

- A "CONTRATADA" se obriga a fornecer aos seus empregados todos os equipamentos de proteção, fiscalizando o seu uso e o integral cumprimento das normas de prevenção contra acidentes, de acordo com a NR 18 da Portaria Nº 4 de 04/07/95 publicada no Diário Oficial da União em 07/07/95, higiene e segurança do trabalho e de combate a incêndio. A "CONTRATADA" não poderá alegar em hipótese alguma, o desconhecimento a respeito da segurança e higiene do trabalho.

- Qualquer funcionário da "CONTRATADA" ao ser admitido deverá além de se submeter ao exame médico admissional - frequentar obrigatoriamente o curso admissional de prevenção contra acidentes, assim como, todos os funcionários da "CONTRATADA" deverão obrigatoriamente comparecer às reuniões que a "CONTRATANTE" faz realizar por Engenheiro de Segurança e /ou Técnico de Segurança do Trabalho, tudo para minimizar e evitar qualquer risco de acidentes.

- Em caso de fiscalização pelos órgãos competentes que gerem multas ou qualquer ônus a "CONTRATANTE" proveniente de desacordo com a segurança e higiene do trabalho que envolva a "CONTRATANTE", é de responsabilidade da "CONTRATADA" o pagamento deste ônus.

- A empresa CONTRATADA deverá ter na obra armários individuais para muda de roupa dos seus funcionários em número suficiente, prevendo inclusive um aumento repentino do efetivo.

- Permitir a qualquer tempo a fiscalização dos serviços pela "CONTRATANTE", ou elemento designado pela mesma, ficando certo que tal fiscalização não eximirá a "CONTRATADA" de responsabilidade por falha de execução dos mesmos.

- Conforme portarias do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, a "CONTRATADA" deverá ter em mãos e sempre atualizados, os seguintes itens:

- a) ficha de registro de funcionários (cópia autenticada);
- b) ASO - atestado de saúde ocupacional (cópia autenticada), conforme a NR-7;
- c) fichas de treinamento admissional e periódicos, conforme item 18.28.2 da NR-18;
- d) PPRA - programa de prevenção de riscos ambientais, conforme a NR-9;
- e) PCMSO - programa de controle médico de saúde ocupacional, de acordo com a NR-7 através da Portaria 24/94 de 29/12/94.
- f) anotação de responsabilidade técnica - ART do engenheiro responsável;
- g) registro do técnico de segurança do trabalho - SEESMET



- h) CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes sempre atualizada e de acordo com o que estabelece a NR-5 através da Portaria SSST nº 05 de 18/04/94, publicada no Diário Oficial da União em 11/08/94 e item 18.33 da NR-18;
- i) relação com número de trabalhadores no pico;
- j) crachás de identificação dos funcionários;
- l) cópia dos comprovantes de entrega dos equipamentos de proteção individual específico para a função;
- m) uniforme com timbre da empresa;
- n) CTPS - cópia autenticada da 1ª folha onde constam o nome do funcionário e nº da carteira, e a folha de registro da admissão.

- É obrigatória a apresentação da "CONTRATADA" junto ao SEESMT - Serviço Especializado de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho da "CONTRATANTE", quando da sua efetiva implantação para receber o treinamento de integração, o que deverá ocorrer antes do início dos serviços. No dia do ingresso no canteiro de obras e antes do início dos serviços, os empregados da "CONTRATADA" são obrigados a se apresentarem uniformizados, portando os EPI's adequados para suas atividades e devidamente identificados, portando o crachá de identificação.

- É obrigatório que a "CONTRATADA" designe, formalmente, o técnico de segurança e medicina do trabalho que será responsável pelas ações de segurança do trabalho, conforme as normas regulamentadoras da legislação vigente.

- Durante a execução dos serviços na obra, deverão ser apresentados também:

- cópias autenticadas dos exames periódicos;
- cópias simples dos cartões de pontos mensais.

- A "CONTRATADA" é obrigada a participar de eventos promovidos pelo SEESMT e pela CIPA da "CONTRATANTE".

- As marcações de ponto dos funcionários, contendo os horários de entrada, almoço e saída, deverão ser mantidas na obra onde estão sendo executados os serviços.

- A "CONTRATADA" deverá entregar uma cópia autenticada do Contrato Social e do cartão do CNPJ de sua empresa na obra, antes do início dos serviços, com a finalidade de constatar se os mesmos se propõem a explorar as mesmas atividades fim.

- A "CONTRATADA" e seus empregados devem cumprir o horário de serviço conforme determinação da administração da obra, não podendo a jornada extraordinária de trabalho ultrapassar o limite de duas horas diárias quando a jornada normal de trabalho for de oito horas, salvo na hipótese de necessidade imperiosa de serviços, nos termos da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas que se utilizarem de mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional, pagarão a estes os mesmos salários e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aplicam-se aos empregados das empresas contratadas para prestação de serviços de empreiteiras, subempreiteiras e inclusive de empresas de serviços temporários (capítulo IV, artigos 17º e 20º do Decreto nº 73.814/74, e a Lei nº 6.019/74), as Normas Coletivas pactuadas entre os sindicatos patronal e profissional da categoria predominante da empreiteira principal, inclusive, no que concerne às obrigações de desconto e recolhimento das contribuições sindicais, assistencial e mensalidade associativa.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 121ª - ENQUADRAMENTO DE EMPRESAS JUNTO AO SINDICATO

O enquadramento das empresas, empreiteiras e subempreiteiras junto ao sindicato deverá ser feita individualmente por obra e CNPJ, tão logo sejam iniciados os serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o cadastramento das empresas, empreiteiras e subempreiteiras, estas deverão encaminhar ao Sindicato cópia do cartão CNPJ e do contrato social.



PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso as empresas já possuam cadastro no Sindicato e iniciem serviços em outros trechos, lotes ou obras, deverão proceder novo cadastramento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o encerramento do cadastro a empresa deverá enviar documento hábil a comprovar o término ou paralisação da obra.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 122ª - ENCERRAMENTO DA EMPRESA OU OBRA

Obrigam-se as empresas a comunicar por escrito o Sindicato Laboral, quando do encerramento das atividades da empresa e/ou de obras.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa não proceda ao cancelamento perante o Sindicato, arcará com o pagamento das contribuições vencidas e vincendas com base no valor pago no último mês.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 123ª - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Ficam ressalvadas desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas que celebraram ou venham a celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado de São Paulo, desde que tenham a mesma vigência desta convenção.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 124ª - TERMOS ADITIVOS E ACORDOS SINDICAIS

Fazem parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, termos aditivos e acordos sindicais, os quais estabelecem condições diferentes das aqui ajustadas.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 125ª - INDENIZAÇÃO 40% FGTS - EMPREGADO APOSENTADO

O empregado dispensado sem justa causa que tiver se aposentado durante a vigência do contrato de trabalho, terá direito ao cálculo da indenização de 40% sobre o FGTS, sobre a integralidade dos depósitos efetuados em sua conta vinculada, independente de ter procedido ao levantamento dos valores depositados por ocasião de sua aposentadoria.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 126ª - CÓPIA DA R.A.I.S.

A Empresa fornecerá quando solicitada pelo Sindicato dos Trabalhadores, cópia completa da RAIS.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 127ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior preexistente:

BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

CLÁUSULA 128ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL



No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior:

UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

ANÁLISE DA PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2021/2022

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2021/2022 (01/05/2021 a 30/04/2022)

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 1º de maio.

Análise: DEFIRO. A data base da categoria é 1º de maio, e a presente norma cobre o exercício 2021 /2022. A cláusula vigorará com a seguinte redação:

Fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 para as cláusulas econômicas e até 30 de abril de 2022 para as cláusulas sociais, mantendo-se e a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente convenção abrange todos os empregados integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato.

Análise: INDEFIRO. A cláusula é meramente programática e não constou das normas coletivas anteriores.

-

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:

- R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) por mês.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior, aplicando o INPC-IBGE como indexador, passando a vigor com a seguinte redação:

SALÁRIO NORMATIVO

R\$ 1.883,31 (um mil oitocentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos) por mês, ou R\$ 8,55 (oito reais e cinquenta e cinco centavos) por hora.

Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA 4ª - CORREÇÃO SALARIAL



A partir de 01 de maio de 2021, a correção salarial dos salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2021 serão reajustados pelo índice do INPC/IBGE do período de 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2021.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula preexistente, com aplicação do mesmo índice da cláusula anterior, passando a cláusula a vigor com a seguinte redação:

CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2021 os salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2021 serão reajustados em 7,59 (sete inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento).

-

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO COM CHEQUE

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, com exclusão do cheque ou cartão salário, as empresas estabelecerão condições para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado o seu horário de refeição e descanso.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 6ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas fornecerão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês, ressalvadas as condições mais favoráveis, excetuando-se os que recebem por semana. O referido adiantamento deverá ser pago entre o 15º (décimo quinto) e o 20º (vigésimo) dia do mês.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O adiantamento deverá ser pago com o salário vigente no próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo, 5 (cinco) dias de antecedência da data do seu pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ficam excluídas desta cláusula as empresas que paguem os salários dos seus empregados até o 1º (primeiro) dia útil bancário do mês subsequente ao da competência ou que venham a celebrar acordo coletivo de trabalho diretamente com o sindicato laboral.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA 7ª - COMPENSAÇÕES

Do reajuste concedido na cláusula 4ª serão compensadas as antecipações espontâneas, legais e compulsórias, concedidas a partir de 1º de maio de 2015, exceto as que tenham decorrido de promoções, transferências, equiparações, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real, nos termos da Instrução Normativa nº 01 do E. Tribunal Superior do Trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 8ª - SALÁRIO ADMISSÃO



a) Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sob qualquer condição, o mesmo salário do substituído, sem considerar vantagens pessoais.

b) Nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos no item "A" acima, será garantido o menor salário de cada função.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 9ª - SUBSTITUIÇÃO PROVISÓRIA

Nas substituições que não sejam eventuais será garantido ao substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, sem considerar vantagens pessoais.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 10ª - DIA DE PAGAMENTO

O pagamento dos salários deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, de acordo com a Lei nº 7.855/89, considerando-se o sábado como dia útil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o dia do pagamento ocorrer no sábado ou dia compensado, este será feito no dia de trabalho imediatamente anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO: No dia do pagamento as empresas liberarão os empregados às 12h para que possam fazer o levantamento do salário.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 11ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS.

CLÁUSULA 12ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

CLÁUSULA 13ª - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO



Aos empregados que estiverem em gozo do auxílio-doença ou auxílio-doença em decorrência de acidente de trabalho, durante a vigência desta Convenção, caso o seguro contratado pela empresa não complemente, a EMPRESA complementarará a diferença entre o valor recebido a título de abono anual pago pelo INSS e o salário de dezembro do empregado.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 14ª - HORAS EXTRAS

Para as horas extraordinárias realizadas de segunda-feira a sábado a empresa pagará um adicional sobre o valor da hora normal e desde que não concedida a correspondente folga compensatória na mesma semana de:

- a) 60% até o limite de 15 horas/mês;
- b) 70%, para as horas extraordinárias realizadas entre a 16ª a 30ª hora/mês;
- c) 80%, para as horas extras realizadas acima da 30ª hora/mês;
- d) 90% para horas extras realizadas nos sábados.

Para as horas extras realizadas nos domingos e feriados, serão devidas as horas sobre a horas normal com adicional de

- a) 100% para o limite de 8 horas/mês;
- b) 120% para as horas extraordinárias realizadas entre a 9ª a 20ª hora/mês;
- c) 150% (cento e cinquenta por cento), para as horas extraordinárias realizadas acima da 20ª hora/mês.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na prorrogação da jornada diária será também considerada como horas extraordinárias o intervalo destinado a lanche e refeição, sendo que as horas deverão ser integralmente pagas com acréscimo do respectivo adicional de hora extra, independente de o empregado(a) ter gozado de parte do intervalo.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

HORAS EXTRAS

As empresas pagarão aos empregados um adicional de 70% (setenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado, e adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas nos descansos semanais remunerados, inclusive feriados, desde que não concedida a correspondente folga compensatória.

CLÁUSULA 15ª - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras serão calculadas pelo número médio de horas do período e pelo maior valor da remuneração e consideradas para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio, depósito do FGTS e contribuição Previdenciária.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA 16ª - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna, prestada das 22:00 às 05:00 horas, será remunerada com um adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal, nos termos do PN nº 6 do TRT da 2ª Região.

PARÁGRAFO ÚNICO: Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno, nos termos do artigo 73, § 4º da CLT.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.



-

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA 17ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho periculoso/insalubre. O referido laudo deverá ser disponibilizado aos interessados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO: É vedado o trabalho em atividade insalubre ou periculosa à empregada gestante e lactante.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O percentual do adicional de insalubridade será devido sobre o salário nominal do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho periculoso/insalubre.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

CLÁUSULA 18ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

-

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA 19ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS / RESULTADOS

A Empresa distribuirá os lucros/resultados até o mês de julho de 2022, referente ao exercício de 2021, na forma da Lei nº 10.101/2000, conforme descrição do programa, devidamente assinado pelos membros da Comissão de empregados, bem como pelos representantes da Empresa e do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A apuração dos lucros/resultados da Empresa dar-se-á através do lucro real, nos termos do artigo 3º da Lei 10.101.



PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos R\$ 5.000,00 (Cinco Mil Reais).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições.

PARÁGRAFO QUARTO: Sobre o valor pago a título de PLR, as empresas descontarão de cada empregado, não associado ao Sindicato, a favor da entidade profissional, o percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor total da participação, por empregado, devendo recolhê-lo até o 8º (oitavo) dia do mês subsequente ao desconto, diretamente na sede da entidade beneficiária ou através de boleto encaminhado pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados que se associarem ao Sindicato até o dia 15/09/2021 ficam isentos do desconto do percentual da PLR.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula preexistente, com igual vigência de um ano.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas distribuirão os lucros/resultados até o mês de agosto de 2020, referente ao exercício de 2019, na forma da Lei nº 10.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da participação nos lucros/resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 1 (um) salário nominal do empregado.

-

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA 20ª - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados, inclusive no período de férias, uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta); 150 ANTES

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 Quilos Arroz

05 Quilos Feijão

05 Latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

04 Quilos açúcar refinado



- 04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)
- 01 Quilo sal refinado
- 02 Pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)
- 02 Quilo farinha de trigo
- 03 pacote fubá mimoso (500 gramas)
- 04 Latas extrato de tomate (140 gramas)
- 03 Latas sardinha em conserva (135 gramas)
- 03 Latas salsicha-tipo Viena (180 gramas)
- 01 pacote tempero completo (200 gramas)
- 04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)
- 01 Lata goiabada (700 gramas)
- 01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)

e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta);

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 99% (noventa e nove por cento) do respectivo valor.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

Análise: INDEFIRO como postulado. **DEFIRO** nos termos da cláusula anterior, aplicando o INPC-IBGE como indexador, passando a vigor com a seguinte redação:

REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 122,18 (cento e vinte e dois reais e dezoito centavos).

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R\$ 35,69 (trinta e cinco reais e sessenta e nove centavos) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 quilos Arroz

05 quilos Feijão



05 latas óleo de soja
 05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)
 04 quilos açúcar refinado
 04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)
 01 quilo sal refinado
 02 pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)
 02 quilo farinha de trigo
 03 pacote fubá mimoso (500 gramas)
 04 latas extrato de tomate (140 gramas)
 03 latas sardinha em conserva (135 gramas)
 03 latas salsicha tipo Viena (180 gramas)
 01 pacote tempero completo (200 gramas)
 04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)
 01 lata goiabada (700 gramas)
 01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)
 e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 110,86 (cento e dez reais e oitenta e seis centavos).

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO /ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 97% (noventa e sete por cento) do respectivo valor.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

CLÁUSULA 21ª - FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO AOS EMPREGADOS EM HORAS EXTRAS

As Empresas concederão aos empregados quando estiverem sob regime de prorrogação de jornada, uma refeição/alimentação completa no local de trabalho ou um vale alimentação/refeição no valor de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 22ª - DÉCIMO TERCEIRO VALE ALIMENTAÇÃO E REFEIÇÃO

As Empresas concederão, até o dia 30 de novembro de 2021, aos empregados que na data de sua concessão estiverem no efetivo exercício de suas atividades, o Décimo Terceiro Vale Alimentação e Refeição no valor de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), através de crédito no cartão eletrônico. 920,00

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.



CLÁUSULA 23ª - LANCHE DA TARDE

As Empresas fornecerão lanche da tarde aos seus empregados, consistente em café, leite e suco, pão francês, dois tipos de frios, margarina, bolo ou bolacha e frutas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O lanche da tarde será concedido através de um intervalo de 15 (quinze) minutos e deverá ser fornecido até às 16 horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas subsidiarão integralmente o fornecimento do lanche da tarde.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 24ª - EMPREGADO (A) FILIADO (A) AO SINDICATO

Quando da contratação de empregados (as), a empresa apresentará ao empregado (a) material do Sindicato e ficha de proposta de filiação.

A EMPRESA deverá repassar mensalmente diretamente aos empregados filiados ao SINTRAPAV, a partir de 1º de maio de 2021, o valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) a título de cesta básica.

Na hipótese das EMPRESAS repassarem esse valor a empregados não filiados, fica estabelecido de comum acordo multa no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado não filiado e beneficiado pelo repasse, a ser paga pela EMPRESA em favor do Sindicato.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

AUXÍLIO TRANSPORTE**CLÁUSULA 25ª - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus empregados, podendo para tanto, efetuar desconto de até 1% (um por cento) do custo do vale transporte.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa forneça transporte aos empregados, não poderá efetuar qualquer desconto a esse título.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 - Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.

-

AUXÍLIO EDUCAÇÃO**CLÁUSULA 26ª - INCENTIVO À EDUCAÇÃO E PROFISSIONALIZAÇÃO**

As Empresas manterão o credenciamento com entidades educacionais nas modalidades de primeiro até terceiro grau, cursos técnicos profissionalizantes e de idiomas, que proporcionem vantagens aos empregados. As Empresas divulgarão para seus empregados, em suas dependências, cursos de habilitação de várias modalidades promovidos pelas Entidades Educacionais credenciadas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com o objetivo de incentivar o empregado ao estudo e profissionalização, sem o prejuízo do devido funcionamento das Empresas, se proporcionará aos empregados que estejam conveniados as instituições de ensino, período de férias preferencialmente relacionado ao período de férias escolares.



PARÁGRAFO SEGUNDO: As mensalidades para custeio dos cursos oferecidos pelas instituições de ensino poderão ser descontadas da remuneração mensal e, no caso de demissão - independentemente de sua modalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O presente acordo prescinde a necessidade de autorização individual do empregado ao desconto em folha para custeio do curso por ele eleito junto a instituição de ensino, sendo o contrato de serviços educacionais suficiente a este fim.

PARÁGRAFO QUARTO: Nos termos do parágrafo segundo, "II" do Art. 458, da CLT, os valores relativos a educação, em estabelecimento de ensino conveniado de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, não serão considerados como salário.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA 27ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Empresas fornecerão um plano de seguro saúde ou assistência médica em grupo a seus empregados e dependentes legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O custo do plano será subsidiado no percentual 99% pela Empresa no que se refere a mensalidade.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 28ª - CONVÊNIO ODONTOLÓGICO

As Empresas oferecerão um plano de seguro odontológico ou assistência odontológica em grupo a seus empregados e dependentes legais.

PARÁGRAFO ÚNICO: O custo do convênio será subsidiado no percentual 100% pelas EMPRESAS no que se refere a mensalidade.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 29ª - MANUTENÇÃO DO CONVÊNIO MÉDICO

A Empresa deverá comunicar ao Empregado que contribuiu para plano ou seguro coletivo de assistência à saúde, no ato da rescisão contratual, que o mesmo poderá, manter sua condição de beneficiário do convênio médico, nas mesmas condições de cobertura assistencial de que gozava quando da vigência do contrato de trabalho, desde que assuma o seu pagamento integral, nos termos dos disposto no art. 30 da Lei nº 9.656/98

PARÁGRAFO ÚNICO: O Empregado deverá optar pela manutenção do benefício aludido no *caput*, no prazo máximo de trinta dias após seu desligamento, em resposta à comunicação da empresa empregadora, formalizada no ato da rescisão contratual, nos termos do §6º do artigo 2º da Resolução CONSU/ANS nº 20/99).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA 30ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

Aos empregados afastados por auxílio doença comum ou auxílio doença em decorrência de acidente de trabalho pelo INSS as Empresas complementarão a diferença entre o valor recebido a título de benefício pago pelo INSS e ao que faria jus o empregado.



PARÁGRAFO ÚNICO: No caso do empregado ser optante pela complementação de cobertura, por apólice de seguro de vida em grupo, autorizará o respectivo desconto do salário, e não haverá limite temporal para referida complementação do valor recebido pelo INSS com a diferença do valor do salário nominal do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

CLÁUSULA 31ª - AUXÍLIO POR AFASTAMENTO

Quando o empregado não tiver direito devido ao período de carência estabelecido em Lei para o recebimento de BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) até 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o limite do salário normativo, vigente na época do evento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA 32ª - AUXÍLIO CRECHE

As Empresas arcarão com a sistemática do auxílio-creche, concedendo mensalmente, uma cota no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do salário normativo da categoria, por filho(a) de empregada (o) que tenha de 0 (zero) a 6 (seis) anos de idade.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este benefício será concedido mediante a apresentação de comprovante de pagamento de creche, escola infantil ou recibo de pagamento de salário de pessoa física e/ou recibo de pagamento de autônomo, que preste serviços de cuidado do(s) filho(s) da empregada da Empresa.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AUXÍLIO CRECHE

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;

B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e

C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

-

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA 33ª - PLANO DE SEGURO



As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados, cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 99% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PLANO DE SEGURO

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 80% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

-

APOSENTADORIA

CLÁUSULA 34ª - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 06 (seis) anos ou mais de serviços dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria será pago uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Este benefício será estendido aos empregados que se aposentam na empresa, independente do tempo de serviço e permanecem trabalhando atingindo 6 (seis) anos ou mais de serviço prestado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, nos termos do artigo 52 da Lei nº 8.213/91, será pago um abono equivalente a 1 (um) salário nominal, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

-

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA 35ª - CONVÊNIO MEDICAMENTO / FARMÁCIA / ÓTICA

As Empresas manterão convênio com empresa especializada no credenciamento de Farmácias, Drogarias e Óticas em todo o Brasil que utiliza o sistema de Cartões Eletrônicos que permite o acesso do trabalhador e de sua família a milhares de estabelecimentos no Brasil.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As Empresas fixarão um limite de crédito de 10,0% (dez por cento) do salário base do trabalhador para aquisição de medicamentos e óculos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Será destinado a cada trabalhador e a seu cônjuge, um Cartão Personalizado que lhe dará acesso à Rede Credenciada.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A venda de medicamento/óculos ocorrerá somente mediante a apresentação do cartão de identificação acompanhado do respectivo documento de identidade (RG).



PARÁGRAFO QUARTO: Em cumprimento ao Artigo 462 da CLT, fica autorizado pelo Trabalhador os descontos em sua folha de pagamento sob o título de "desconto Farmácia".

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 36ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As Empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 37ª - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR

As Empresas concederão até 15 de janeiro de 2022 um empréstimo no valor de R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) destinado a compra de material escolar, aos empregados que recebem o salário normativo (piso da categoria), desde que o empregado solicite o empréstimo até o dia 15 de dezembro de 2021 e mediante comprovação de matrícula do dependente legal no ensino fundamental ou médio.

PARÁGRAFO ÚNICO: O empréstimo será quitado em 10 (dez) parcelas iguais de R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais) ou o valor residual total pendente em caso de rescisão de contrato de trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 38ª - PLANO DE PREVIDÊNCIA PRIVADA COMPLEMENTAR

As Empresas disponibilizarão um plano de previdência privada complementar (PGBL - Plano Gerador de Benefício Livre) a seus empregados, com vínculo empregatício formal. As contribuições para a formação do fundo terão a participação da Empresa, de acordo com o regulamento do plano.

PARÁGRAFO ÚNICO: Ficam as Empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela do fundo correspondente à participação do empregado.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 39ª - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do (a) empregado (a) as Empresas se obrigam a pagar a (o) viúvo (a) ou na sua falta, ao beneficiário (a) registrado (a) pelo empregado em ficha ou livro de registro de empregados, um auxílio funeral no valor correspondente às despesas comprovadas através de cópias simples dos recibos de pagamento, observado o limite de R\$ 6.500,00 (seis mil e quinhentos reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento estabelecido nesta cláusula poderá ser substituído por seguro no valor não inferior ao estabelecido no "caput" da presente.

Análise: INDEFIRO como postulado. DEFIRO nos termos da cláusula anterior, de vigência anual, mantendo a seguinte redação:

AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.

CLÁUSULA 39ª - GRUPO DE APOIO AOS DEPENDENTES QUÍMICOS

As Empresas em conjunto com representantes indicados pelo Sindicato, implantarão Programa de Apoio aos Dependentes Químicos.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-



EMPRÉSTIMOS**CLÁUSULA 40ª - EMPRÉSTIMO EMERGENCIAL**

As empresas concederão ao empregado, a título de empréstimo, o valor de até 10 salários do empregado, quando for vítima de danos materiais graves decorrentes de fenômeno da natureza ou incêndio, com devolução em até 60 parcelas iguais e sem juros, condicionado à comprovação do dano sofrido.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 41ª - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO

A empresa manterá convênio com entidade componente do sistema financeiro nacional, a fim de consignar nos salários dos empregados, empréstimos que por estes forem firmados, dentro do permissivo legal.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

**CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA 42ª - NOVAS ADMISSÕES**

No caso de novas contratações, as Empresas darão preferência aos empregados que foram demitidos, sem justa causa, nos últimos doze meses.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 43ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

Igual reajustamento aos empregados admitidos após a data-base (1º.05.2020) respeitado o limite do mesmo salário já reajustado do empregado exercente da mesma função.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

-

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**CLÁUSULA 44ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

PARÁGRAFO ÚNICO: A empresa concorda que as homologações das futuras rescisões contratuais sejam referentes aos valores quitados e não aos títulos das verbas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

CLÁUSULA 45ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

CLÁUSULA 46ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

-

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 47ª - AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contra-recibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa. Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local aprazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso-prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso-prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, que tenham prestado mais de 3 (três) anos de serviço na empresa ou outra do grupo, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, nele já computado o período previsto no art. 487 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei 12.506/2011, serão acrescidos ao Aviso Prévio, 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma Empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO QUARTO: Possuindo o empregado os requisitos constantes no Parágrafo Segundo desta cláusula, os 03 (três) dias concedidos por ano de serviço serão somados aos 50 (cinquenta) dias.

PARÁGRAFO QUINTO: No aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelo parágrafo segundo supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizado pelo que exceder.



PARÁGRAFO SEXTO: Havendo pedido de demissão e, possuindo o empregado direito ao adicional previsto na Lei 12.506/2011, este cumprirá apenas 30 (trinta) dias de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO SÉTIMO: Havendo afastamento por auxílio doença em decorrência de acidente de trabalho, licença maternidade e prestação de serviço militar, o período de afastamento deverá ser computado para fins de concessão do adicional de Aviso Prévio.

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO NONO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contrarrecibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa. Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local apazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso-prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO QUARTO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

CLÁUSULA 48ª - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio concedido por qualquer das partes, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo as EMPRESAS pelo pagamento do restante do período contratual.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA 49ª - ESTÁGIO

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:



ESTÁGIO

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei nº 11.788/2008.

CLÁUSULA 50ª - APRENDIZES

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

APRENDIZES

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

-

PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**CLÁUSULA 51ª - DEFICIENTES FÍSICOS**

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

DEFICIENTES FÍSICOS

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

-

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**CLÁUSULA 52ª - CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

A Empresa se obriga a entregar aos empregados a segunda via do contrato de trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 53ª - ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de documento pelo empregado ao empregador será feita contra recibo.

PARÁGRAFO ÚNICO: Será considerado "entregue" o documento quando encaminhado por correspondência com aviso de recebimento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**CLÁUSULA 54ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.



Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 55ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

Para validação da rescisão do empregado (a), a empresa deverá encaminhar o empregado (a) a proceder perante a Entidade Sindical Profissional a Assistência Sindical Rescisória, independente do tempo de trabalho na empresa, observando-se:

- a) O aviso prévio deverá ser comunicado por escrito, constando do mesmo, de forma clara, a data, local e hora para liquidação das verbas rescisórias, com o "ciente" do Empregado. Caso o Empregado não compareça, o Sindicato Profissional deverá fornecer certidão à Empresa atestando a ausência do Empregado, do mesmo modo, será fornecido ao empregado na ausência da Empresa, Certidão de não comparecimento da mesma.
- b) O prazo para que a Empresa encaminhe o Empregado para Assistência Sindical Rescisória é de até (30) dias após a rescisão contratual.
- c) Os pagamentos das verbas rescisórias, deverão ser efetuados em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Quando efetuados em cheque, deverão ser feitos até as 14:00 horas;
- d) O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos do PN nº 24 do TST.
- e) No caso da homologação ocorrer em Município diverso ao da prestação de serviço, a Empresa deverá fornecer alimentação/refeição e transporte (ida e volta) ao trabalhador.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 56ª - RESCISÃO CONSENSUAL

A extinção do Contrato de Trabalho consensual prevista no artigo 484-A da CLT somente poderá ser concretizada se o empregado for assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO: Na modalidade de rescisão contratual consensual, a empresa deverá efetuar o pagamento a título de indenização equivalente ao que faria jus o empregado (a) a título de seguro-desemprego.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 57ª - TERMO DE QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

A cada período de 1 (ano) de contrato de emprego ou em período inferior quando do desligamento do empregado (a), deverão empregado e empregador firmar termo de quitação de obrigações trabalhistas perante o Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o empregado (a) estiver ativo (a) na Empresa, a empresa deverá convocá-lo para firmar termo de quitação de obrigações trabalhistas em até 30 (trinta) dias contados da data em que o empregado completar 1 (um) ano na empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O termo de quitação considerará apenas a quitação do período de 1 (um) ano ou do período inferior a 1 (um) ano trabalhado ainda que as partes celebrem o termo em data posterior, limitado ao prazo de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para agendamento perante o Sindicato da celebração do Termo de Quitação, deverá a empresa encaminhar ao Sindicato todos os documentos comprobatórios das obrigações de dar e fazer de todo o período trabalhado.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 58ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão a 90 (noventa) dias, incluído nesse prazo a possibilidade de prorrogação (Súmula nº 188 do E. TST). Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função



anteriormente exercida, em prazo inferior a 1 (um) ano, a contar da data da última dispensa, não será celebrado contrato de experiência.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 59ª - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, no ato do pagamento das verbas rescisórias e desde que solicitado pelo empregado, as empresas fornecerão carta de referência.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 60ª - PPP - PERFIL PROFISSIONAL PREVIDENCIÁRIO

Obrigam-se as empresas a fornecer no ato da assistência à rescisão contratual, prevista na legislação vigente, o PPP - Perfil Profissiográfico Previdenciário, que é o documento histórico-laboral, individual do empregado que presta serviço à empresa, destinado a prestar informações ao INSS relativas a efetiva exposição a agentes nocivos que, entre outras informações, registra dados administrativos, atividades desenvolvidas, registros ambientais com base no Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho - LTCAT e resultados de monitorização biológica com base no PCMSO (NR-7) e PPRA (NR-9), quando assim a função/cargo se justificar.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 61ª - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO

Fornecimento pelas empresas, no ato da assistência à rescisão contratual, prevista na legislação vigente desde que solicitado por escrito pelo empregado, da relação de salários de contribuição, declaração de atividades insalubres e perigosas para fins previdenciários e da comunicação de dispensa e requerimento do seguro desemprego.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 62ª - ESTÍMULO PROFISSIONAL

As Empresas proporcionarão condições de desenvolvimento aos empregados, utilizando-se de cursos internos e/ou externos para adaptação a novas tecnologias que se fizerem necessárias às atividades operacionais da Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas utilizadas em treinamentos efetuados fora do horário normal de trabalho ou durante os Descansos Semanais Remunerados, serão pagas com o adicional de horas extras respectivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso os cursos/treinamentos sejam promovidos nos dias destinados ao DSR, feriado ou domingo, a Empresa, além do pagamento das horas extras, deverá fornecer aos empregados alimentação e transporte.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA 63ª - MEDIDAS DISCIPLINARES



As medidas disciplinares aplicadas aos empregados há mais de 12 (doze) meses, não terão efeitos, devendo a Empresa considerar para efeitos de qualquer punição ao empregado, apenas as medidas disciplinares aplicadas a cada 12 (doze) meses.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 64ª - ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

CLÁUSULA 65ª - ESTABILIDADE DA MULHER VÍTIMA DE VIOLÊNCIA

À empregada vítima de violência doméstica será assegurado afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, por até 06 (seis) meses, sem prejuízo de seus vencimentos e garantias sociais e trabalhistas, a partir da notificação da decisão judicial.

PARÁGRAFO ÚNICO: O afastamento de que trata a presente Cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 66ª - ESTABILIDADE EM CASO DE CIRURGIA AGENDADA

Ao empregado que esteja com cirurgia marcada e não se encontre afastado de suas atividades laborais pelo INSS, será garantido emprego e salário até 60 (sessenta) dias após a alta médica.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA 67ª - ESTABILIDADE EM DECORRÊNCIA DA DATA-BASE

Será assegurada estabilidade provisória durante o prazo de 60 (sessenta) dias que antecedem a data-base (01/05) a todos os empregados da Empresa.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA 68ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE

As Empresas garantirão à empregada gestante o emprego até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório para o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empregadas na condição de gestantes não poderão ser dispensadas sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e Empresa, devidamente assistido pelo SINDICATO.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.



-

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA 69ª - ESTABILIDADE DO ACIDENTADO

O empregado vitimado por acidente de trabalho ou moléstia profissional terá estabilidade no emprego, nos termos da legislação vigente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Constatada sequela permanente em decorrência do acidente ou da doença profissional, a estabilidade no emprego será no mínimo de 24 (vinte e quatro) meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O disposto nesta cláusula aplica-se aos trabalhadores com contrato por prazo determinado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado poderá renunciar à estabilidade se for de sua conveniência, desde que assistido pelo Sindicato.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA 70ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO

Será garantido o emprego ao empregado que conte com pelo menos 6 (seis) meses de serviços na Empresa, e que foi afastado do emprego por motivo de enfermidade, por um período igual ao do afastamento, limitada em até 12 (doze) meses, após a alta da Previdência Social.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Dentro do prazo limitado nesta garantia, estes empregados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador, neste último caso, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Somente para os efeitos do estabelecido no "caput" desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado (a) em empresa do mesmo grupo econômico.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

CLÁUSULA 71ª - DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.



PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

-
ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA 72ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço ou idade, desde que tenham 2 (dois) anos contínuos de trabalho na Empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar a Simulação da Contagem de tempo para se aposentar até a data da homologação das verbas rescisórias, expedida através do site oficial da Previdência Social juntamente com a documentação comprobatória a corroborar com as informações da Simulação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Somente para os efeitos do estabelecido no "caput" desta cláusula, levar-se-á também em consideração o tempo de serviço prestado pelo empregado em empresa do mesmo grupo econômico que o tenha cedido para prestar serviços na empresa atual, desde que seu contrato de trabalho tenha sido apenas suspenso.

PARÁGRAFO QUARTO: Os empregados poderão usufruir somente uma vez deste tipo de garantia de emprego ou salário, valendo sua opção para aposentadoria com rendimento proporcional ou integral. O empregado somente terá garantia de emprego ou salário:

- a) nos 24 meses que antecedem o período mínimo para aposentadoria proporcional, ou
- b) nos 24 meses que antecedem a aposentadoria integral, caso já não tenha havido opção formal pela aposentadoria proporcional, não havendo garantia de emprego ou salário entre esses dois períodos.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91, desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na Empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da demissão, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS.

-
ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA 73ª - ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ADOÇÃO DE MENOR



Fica assegurada garantia de emprego ou salário nos casos de adoção de menor até cinco anos de idade, pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da adoção.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empregadas na condição de adotante, não poderão ser dispensadas sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave ou por mútuo acordo entre a EMPREGADA e EMPRESA, devidamente assistida pelo Sindicato.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

ESTABILIDADE PAI

CLÁUSULA 74ª - GARANTIA DE EMPREGO DO PAI

Fica assegurado ao empregado pai, em caso de falecimento da genitora de seu filho (a), garantia de emprego pelo mesmo período a que fazem jus as empregadas da empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pai adotante fará jus à estabilidade prevista no "caput" desta cláusula, pelo mesmo prazo das empregadas da empresa contados da data constante do termo judicial de guarda.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA 75ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

CLÁUSULA 76ª - EMPREGADOS COM MAIS DE 50 ANOS DE IDADE

As Empresas se comprometem a manter em seus quadros, quando possível, pelo menos 10% (dez por cento) de empregados com idade superior a 50 anos.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 77ª - ACESSO A INFORMAÇÕES

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ACESSO A INFORMAÇÕES

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.



CLÁUSULA 78ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

**JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
DURAÇÃO E HORÁRIO****CLÁUSULA 79ª - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal de trabalho dos empregados da Empresa será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo garantido, no caso de trabalho em escalas, o número de folgas na mesma quantidade de domingos e feriados que existirem no mês de competência.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 80ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO (SÁBADO)

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As horas trabalhadas a título de compensação não serão consideradas horas extras, para qualquer fim.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso a Empresa venha a adotar jornada de trabalho diferente da jornada descrita no "caput" desta cláusula ou contratada, deverá firmar novo Acordo ou Aditamento com o Sindicato.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica vedado o ajuste individual para compensação de horas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e 1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;

Sexta feira, 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedadas tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

CLÁUSULA 81ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando houver dias úteis intercalados entre o feriado e o descanso semanal remunerado, a Empresa poderá adotar o regime de compensação dos dias úteis, desde que os empregados concordem expressamente e que seja compensado no prazo máximo de 30 (trinta) dias e o Sindicato seja comunicado com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data que antecede ao feriado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o feriado recair na terça, quarta ou quinta-feira, a empresa poderá trocar esse dia pela segunda ou sexta-feira, desde que a maioria dos empregados e o Sindicato concordem.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para aplicação do disposto nesta Cláusula, a Empresa se compromete a divulgar a compensação de forma que todos os empregados tomem conhecimento da mesma com a devida antecedência.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente;

A. Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação;

B. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

C. Incluir essas horas no sistema de compensação de dias pontes.

As empresas comunicarão aos empregados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado a alternativa que será adotada.

CLÁUSULA 82ª - HORAS *IN ITINERE*

As empresas garantirão a manutenção das Horas *in Itinere* aos trabalhadores que recebem as horas a este título.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA 83ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e /ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

MINUTOS DE TOLERÂNCIA

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e/ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

-

FALTAS

CLÁUSULA 84ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

a) por 5 (cinco) dias uteis, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

b) por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;



- c) por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) por 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana do nascimento;
- e) por 2 (dois) dias uteis, para o fim de obtenção de título eleitoral;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, ampliando-se a dispensa por toda a jornada no caso de domicílio bancário em município diverso, sem conflito com o seu horário de almoço, nos termos do PN nº 52 do TST, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria Empresa.
- h) por 2 (dois) dias úteis, no caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, conforme PN nº 3 do TRT da 15ª Região.
- i) Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo, mediante comprovação do fato com papel que conste o timbre a instituição, data, horário de início e fim da solenidade/ato processual, em até 24h a contar do retorno do trabalhador ao trabalho. O documento deverá ser entregue em sua via original ao Departamento de Recursos Humanos da Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem 01 (um) ano de contrato na empresa e não tiverem faltas injustificadas, no período de um ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminadas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- b) até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- c) por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- f) por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.
- g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na empresa e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de 1 (um) ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminados.

CLÁUSULA 85ª - DIA DO ANIVERSÁRIO DO EMPREGADO

Será concedido ao empregado aniversariante folga no dia de seu aniversário, sem prejuízo de seu salário e desde que o dia recaia em dia de efetivo trabalho.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 86ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES



O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada. Se em decorrência do atendimento médico resultar em internação ou cuidados especiais em casa, poderá o representante do menor se ausentar mediante atestado médico para acompanhamento, limitado a cinco dias no semestre, sem prejuízo de seu salário e DSR.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no *caput*, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no *caput*, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

CLÁUSULA 87ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DOS PAIS

As empresas aceitarão, Atestados médicos para abono de ausência, no caso de empregados filho (a) única (o), no caso de acompanhamento dos pais idosos, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 88ª - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Para fins de prestação de exames vestibulares, exames supletivos e exames finais em escola oficial ou oficializada, que coincidam com o horário de trabalho de empregado estudante, este terá sua ausência abonada, desde que a EMPRESA seja pré-avisada, por escrito e ao Departamento de Recursos Humanos, com antecedência de 3 (três) dias e haja, posteriormente, a comprovação da realização dos exames.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o empregado estudante cujo exame não coincida com o horário de trabalho, a EMPRESA abonará 4 (quatro) horas nesse dia, devendo, também, ser pré-avisada com antecedência de 3 (três) dias com posterior comprovação da realização dos exames.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A comprovação da realização do exame deverá ser feita em até 48h de sua realização e ao Departamento de Recursos Humanos, sob pena de ser considerada como falta injustificada, para todos os fins de direito.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.



CLÁUSULA 89ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE MAMA

As empregadas com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de mamografia, como política para prevenção de câncer de mama.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empregada deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono da ausência da empregada no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data informada à empresa, mediante apresentação de atestado médico.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 90ª - PREVENÇÃO DO CÂNCER DE PRÓSTATA

Os empregados com 40 anos ou mais de idade, terão direito à dispensa de 1 (um) dia por ano, para realização de exame clínico para detecção precoce do câncer de próstata, como política para prevenção de câncer de próstata.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado deverá comunicar a Empresa, por escrito, da data da realização do exame com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O abono da ausência do empregado no dia do exame fica condicionado à comprovação de que o exame foi realizado na data informada à empresa, mediante apresentação de atestado médico.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

SOBREAVISO**CLÁUSULA 91ª - JORNADA DE SOBREAVISO**

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

JORNADA DE SOBREAVISO

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

-

CONTROLE DA JORNADA**CLÁUSULA 92ª - REGISTRO DE PONTO**

As Empresas, na forma do que dispõe a Portaria 373/2011 de 25/02/2011, poderão adotar sistemas alternativos de registro de ponto para apontamento das horas trabalhadas nos escritórios e nos canteiros de obras, desde que apresentem aos trabalhadores os respectivos documentos para que aponham a sua assinatura e, dessa forma, atestem o número de horas apontadas, antes de efetuado o respectivo pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - Fica a empresa autorizada a adotar o sistema de controle de ponto eletrônico para todos os empregados nos termos da Portaria MTB 373/2011 de 25/02/2011.



Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA 93ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando a Empresa suspender os trabalhos, por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como horas extraordinárias.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 94ª - DESCANSO REMUNERADO

As empresas dispensarão seus empregados do trabalho nos dias 24 e 31 de dezembro, sem prejuízo do salário e do DSR.

Os empregados que tiverem esses dias compreendidos em suas férias e que tenham mais de 01 (um) ano de contrato na mesma empresa e não tiverem faltado ao trabalho injustificadamente no ano anterior à concessão, gozarão de bonificação especial referente ao não desconto no período de férias dos dias 24 e 31 de dezembro.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

FÉRIAS E LICENÇAS

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA 95ª - LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA 96ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:



LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 97ª - FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana e nunca no período de dois dias que antecede feriado, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, sendo que no caso dos empregados que trabalham sob escala de revezamento, o início das férias se dará sempre após sua folga da semana.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 90 (noventa) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: Nos termos da Súmula 261 do TST, o empregado que pedir demissão, tem direito às férias proporcionais.

PARÁGRAFO SEXTO: A Empresa poderá conceder férias ao empregado em período coincidente com a data de seu casamento, desde que comunique sua pretensão ao Departamento de Recursos Humanos da EMPRESA, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias da data do casamento.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O período normal de férias é de 30 (trinta) dias, excluindo-se deste cômputo os dias de feriados.

PARÁGRAFO OITAVO: Nos termos da Convenção nº 132 da OIT, para a fixação das férias, a Empresa deverá consultar o trabalhador ou seus representantes, e levar em conta as necessidades do trabalho e as possibilidades de descanso e divertimento do trabalhador.

PARÁGRAFO NONO: Os trabalhadores dispensados por justa causa, terão direito às férias proporcionais, desde que tenham trabalhado por pelo menos 6 (seis) meses, nos termos da Convenção nº 132 da OIT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A Empresa poderá conceder e ajustar o período de férias de seus empregados em três períodos, um dos quais não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, observando-se a proteção aos menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.



Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

CLÁUSULA 98ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS

A Empresa deverá conceder 50% do valor do 13º salário ao empregado que, quando do recebimento do aviso de férias assim o solicitar formalmente ao seu líder imediato com 90 dias de antecedência a data de início das férias.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 99ª - FOLGA DE CAMPO PARA CIDADE DE ORIGEM/VISITA A FAMÍLIA

A título de folga de campo ou Visita a Família, a cada 30 (trinta) dias trabalhados, a empresa liberará os empregados recrutados em outras regiões e que estejam alojados, para retorno a sua residência/domicílio e visita de sua família, arcando com o transporte de ida e volta, ao local de contratação/recrutamento, considerando a escala de dias proporcional às distâncias a serem percorridas, como segue abaixo:

- a) até 200 Km, serão concedidos somente os dias relativos ao DSR e transporte rodoviário;
- b) de 201 a 500 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 02 (dois) dias úteis abonados e transporte rodoviário;
- c) de 501 a 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 03 (três) dias úteis abonados e transporte rodoviário;
- d) acima de 1000 km, serão concedidos além dos dias de DSR, mais 05 (cinco) dias úteis abonados e transporte aéreo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O profissional deverá programar a sua viagem com 15 dias de antecedência junto ao seu superior imediato e a administração da obra.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O tempo de viagem de ida e de volta estão computados no DSR mais os dias abonados definidos no "caput" desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A folga de campo não será cumulativa com as férias, ficando entendido que a cada ano trabalhado, ao profissional será concedido férias ao invés da folga de campo. Após o retorno das férias inicia-se a contagem de novo período para folga de campo.

PARÁGRAFO QUARTO: As despesas relativas ao transporte previsto no caput serão reembolsadas ou antecipadas mediante disponibilização ao empregado de depósito bancário ou cartão viagem ou "voucher" ou fretamento de transporte ou bilhetes de passagens, a critério da empregadora.

PARÁGRAFO QUINTO: Os valores por ventura concedidos em decorrência do benefício previsto nesta cláusula, ante o flagrante aspecto indenizatório, não possuem natureza salarial, inexistindo reflexos, recolhimentos previdenciários e/ou fundiários correlatos, bem como direito proporcional e/ou de cunho remuneratório.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA 100ª - ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS

As Empresas comprometem-se a desenvolver campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 101ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO

No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO

No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA 102ª - GINÁSTICA LABORAL

As Empresas promoverão, ginástica laboral com duração de 05 a 10 minutos diários com objetivo de proporcionar aos empregados uma melhor utilização de sua capacidade funcional através de exercícios de alongamento e prevenção de lesões ocupacionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A ginástica laboral será realizada duas vezes ao dia, sendo uma no início da jornada, e outra após o intervalo intrajornada, conforme a logística da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para realização da ginástica laboral, deverá haver um profissional da área de educação física que irá acompanhar e orientar os exercícios praticados.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA 103ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO



Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

CLÁUSULA 104ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I, do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

CLÁUSULA 105ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA 106ª - CAMPANHA DE VACINAÇÃO

As Empresas promoverão campanhas de vacinação, sempre que alguma doença seja motivo de preocupação social, ou ainda aquelas que sejam incentivadas pelos órgãos de saúde pública, ou ainda quando julgar conveniente.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 107ª - CAMPANHAS EDUCATIVAS



As Empresas se comprometem a realizar, anualmente, campanhas educativas, visando a conscientização dos empregados quanto a nocividade do uso de drogas, cigarros e bebidas alcoólicas, bem como acerca de formas de prevenção à contaminação de doenças sexualmente transmissíveis (DST/AIDS).

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA 108ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

-

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA 109ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

a) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 05 (cinco) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

b) A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11 /81, ou legislação equivalente.

c) As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.



C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

-
OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA 110ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado(a).

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

CLÁUSULA 111ª - ASSÉDIO MORAL

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Empresa fará um programa de conscientização para os cargos de liderança.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

ASSÉDIO MORAL

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

-
RELAÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS



CLÁUSULA 112ª - RELAÇÃO PARA CONTRIBUIÇÃO

Quando dos recolhimentos da contribuição sindical, assistencial ou social, obriga-se a Empresa a remeter ao sindicato entre os dias 10 e 20 de cada mês a relação nominal dos empregados constando: nomes, nº da CTPS, bem como série e UF de emissão, CPF, função, endereço, telefone, salário e os valores das contribuições dos empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A relação nominal poderá ser substituída por cópia da folha de pagamento, desde que contemple todos os dados solicitados no caput desta cláusula. (Portaria MTE 3233/83, Art. 2º, § único).

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão encaminhar cópia da guia da Contribuição Sindical quitada ao sindicato profissional, nos termos do artigo 583, § 2º da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Sindicato compromete-se a não utilizar as informações constantes desta relação para outro fim que não seja o de comprovação e conferência de recolhimento da contribuição.

PARÁGRAFO QUARTO: Deverá a empresa encaminhar juntamente com a relação de empregados a relação de empregados afastados/licenciados/contrato suspenso.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 113ª - MENSALIDADE SINDICAL

A Empresa descontará a mensalidade sindical no importe de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) diretamente dos salários de seus empregados. O valor dos descontos das mensalidades deverá ser recolhido pela Empresa até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

CLÁUSULA 114ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

Conforme deliberação da Assembleia Geral, a Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 1% (um por cento) dos salários dos meses de maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2021 e 1% (um por cento) dos salários dos meses de janeiro, fevereiro e abril de 2022.

Será descontada em folha de pagamento, atingindo todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não, observado o teto de incidência de R\$ 31.000,00 (trinta e um mil reais). Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título e para a categoria da construção pesada.

A contribuição será recolhida pela empresa, por meio de guia apropriada, até o 5º (quinto) dia útil do mês posterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Quando houver rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregado ou do empregador será descontado o valor de 50% (cinquenta por cento) do saldo



remanescente, sendo que o valor do saldo remanescente deverá ser recolhido em boleto fornecido pela entidade sindical e de forma separada dos demais recolhimentos do mês, considerando-se como mês para efeito de recolhimento a fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado que discordar do pagamento da importância referida nesta Cláusula, poderá apresentar oposição, individualmente, por escrito, de próprio punho, datada e devidamente assinada, juntamente com apresentação de cópia da CTPS, bem como das páginas de qualificação e identificação, no prazo de 10 dias a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO: A referida manifestação de oposição poderá ser feita nas seguintes localidades e condições:

- a) na sede da entidade sindical, quando o empregado trabalhar no respectivo Município, devendo ser apresentada individual e pessoalmente;
- b) nas subsedes da entidade sindical, quando o empregado trabalhar nos respectivos Municípios, devendo ser apresentada individual e pessoalmente;
- c) mediante correspondência pessoal encaminhada individualmente com aviso de recebimento, quando no município da prestação dos serviços não houver subsele, devendo ser confeccionada de próprio punho, datada e devidamente assinada pelo empregado e ter anexada à mesma cópia da CTPS, constando o registro para comprovação de que pertence a categoria, que deverá ser encaminhada no endereço da sede da entidade sindical, observado o prazo fixado no parágrafo terceiro.
- d) no caso de empregado transferido para localidade diversa do registro na CTPS, porém na mesma base territorial, além dos documentos exigidos para apresentação da oposição, deverá apresentar cópia da anotação da transferência em sua CTPS.
- e) nos casos previstos nas letras "a" e "b" do parágrafo quarto, o empregado deverá observar o horário de atendimento do Sindicato para apresentação da oposição, a saber: das 09h:30 às 11h:30 e das 13h:30 às 16h:30.

PARÁGRAFO QUINTO: Somente serão validadas as cartas de oposição que estiverem com protocolo do Sindicato ou que o Sindicato tenha informado a empresa sobre sua validade.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.

Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência previa e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.

Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.



Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

-

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA 115ª - QUADRO DE AVISO

Admissão de Quadro de Aviso do Sindicato dos Trabalhadores, em locais acessíveis aos empregados, para a fixação de matéria de interesse da categoria, vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA 116ª - CÂMARA BIPARTITE PARITÁRIA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

As partes convenientes resolvem, de comum acordo, criar a Câmara Bipartite Paritária de Solução de Conflitos, que terá por escopo a busca do consenso entre empregado e empregador, de forma a desestimular a procura pelo judiciário trabalhista, devendo as partes, no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do registro desta convenção coletiva de trabalho, junto à Superintendência Regional do Trabalho, disciplinar, por intermédio de regulamento, o seu funcionamento.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 117ª - COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes.

A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2021.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30 /05/2022, conforme se transcreve abaixo:

COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2021.

-

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA 118ª - MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.



PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

Análise: PREJUDICADA a reivindicação, em razão de haver cláusula preexistente com vigência até 30/05/2022, conforme se transcreve abaixo:

MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

CLÁUSULA 119ª - MULTA

Fixação de multa no valor de 2% (dois por cento) do salário normativo, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, desde que não cominada com qualquer multa específica, revertendo seu valor em favor da parte prejudicada.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

-

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 120ª - MÃO-DE-OBRA

As empresas, em suas atividades produtivas, utilizar-se-ão de mão-de-obra própria, de empreiteiros e subempreiteiros, desde que regularmente constituídos ou inscritos nos órgãos competentes, respondendo aquelas (empreiteiras principais), principal e solidariamente, pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive no que tange ao cumprimento da presente Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas, quando das contratações dos serviços, a serem executados por empresas ou profissionais, deverão, obrigatoriamente, fazer constar nos contratos celebrados com esses terceiros as seguintes exigências mínimas:

Mensalmente a "CONTRATADA" deverá apresentar ao Sindicato Laboral:

- a) Cópia simples da GFIP - Guia de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social juntamente com a Relação dos Trabalhadores constantes do arquivo SEFIP relativa ao mês anterior;
- b) Cópia simples da folha de pagamento da obra;
- c) Lista atualizada contendo todos os nomes dos empregados, sendo que todos, sem exceção, deverão obrigatoriamente estar registrados no momento do início da prestação laboral, sob pena de rescisão do instrumento contratual.
- d) Comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical.

- Caso qualquer dos documentos supra relacionados não seja apresentado ou esteja em desacordo com pagamentos já efetivados, esse fato deverá acarretar a suspensão de pagamentos vincendos até a perfeita regularização da documentação, bem como cessará, no período, a aplicação de qualquer reajuste previamente pactuado entre a CONTRATADA e a CONTRATANTE.

- Substituir, imediatamente, por solicitação da "CONTRATANTE" qualquer preposto ou empregado que, a critério desta, não corresponda às necessidades técnicas de perfeita execução das obras ou tenha comportamento inconveniente ou irresponsável e que descumpra quaisquer Normas de Segurança e Medicina e Higiene do Trabalho ou Regulamentos Internos da Obra.

- Deverá a "CONTRATADA" manter na obra, por sua conta e risco, todos os empregados registrados, não podendo haver empregados autônomos, trabalhadores de cooperativa de mão-de-obra, bem como trabalhadores temporários, exceção feita às contratações amparadas na Lei 6.019/74. Também deverá apresentar a "CONTRATANTE" quinzenalmente ou sempre que lhe for solicitado, o seu livro ou fichas



de registro de empregados devidamente atualizados, assim como os exames médicos admissionais, periódicos. Os salários, assim como as demais imposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho e todos os demais encargos sociais, cujos pagamentos sejam de responsabilidade e ônus exclusivos da "CONTRATADA", deverão ser pagos pontualmente, por esta última, sob pena de poder a "CONTRATANTE" reter o pagamento a ela devido, até a completa regularização dos referidos pagamentos.

- A "CONTRATADA", para prestação dos serviços ajustados, deverá se comprometer perante a "CONTRATANTE" a satisfazer e executar o que determina a Lei 6514 de 22/12/77 Capítulo V do Título 11 da CLT, aprovada pelo DL 5452 de 1/5/43, ao que determina a Portaria 3214/78 em relação às NR - Normas Regulamentadoras, bem como, tomar conhecimento e divulgar no âmbito da empresa, as regras e diretrizes constantes do Manual de Segurança da Contratante.

- A "CONTRATADA" se obriga a fornecer aos seus empregados todos os equipamentos de proteção, fiscalizando o seu uso e o integral cumprimento das normas de prevenção contra acidentes, de acordo com a NR 18 da Portaria Nº 4 de 04/07/95 publicada no Diário Oficial da União em 07/07/95, higiene e segurança do trabalho e de combate a incêndio. A "CONTRATADA" não poderá alegar em hipótese alguma, o desconhecimento a respeito da segurança e higiene do trabalho.

- Qualquer funcionário da "CONTRATADA" ao ser admitido deverá além de se submeter ao exame médico admissional - frequentar obrigatoriamente o curso admissional de prevenção contra acidentes, assim como, todos os funcionários da "CONTRATADA" deverão obrigatoriamente comparecer às reuniões que a "CONTRATANTE" faz realizar por Engenheiro de Segurança e /ou Técnico de Segurança do Trabalho, tudo para minimizar e evitar qualquer risco de acidentes.

- Em caso de fiscalização pelos órgãos competentes que gerem multas ou qualquer ônus a "CONTRATANTE" proveniente de desacordo com a segurança e higiene do trabalho que envolva a "CONTRATANTE", é de responsabilidade da "CONTRATADA" o pagamento deste ônus.

- A empresa CONTRATADA deverá ter na obra armários individuais para muda de roupa dos seus funcionários em número suficiente, prevendo inclusive um aumento repentino do efetivo.

- Permitir a qualquer tempo a fiscalização dos serviços pela "CONTRATANTE", ou elemento designado pela mesma, ficando certo que tal fiscalização não eximirá a "CONTRATADA" de responsabilidade por falha de execução dos mesmos.

- Conforme portarias do Ministério do Trabalho e da Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho, a "CONTRATADA" deverá ter em mãos e sempre atualizados, os seguintes itens:

- a) ficha de registro de funcionários (cópia autenticada);
- b) ASO - atestado de saúde ocupacional (cópia autenticada), conforme a NR-7;
- c) fichas de treinamento admissional e periódicos, conforme item 18.28.2 da NR-18;
- d) PPRA - programa de prevenção de riscos ambientais, conforme a NR-9;
- e) PCMSO - programa de controle médico de saúde ocupacional, de acordo com a NR-7 através da Portaria 24/94 de 29/12/94.
- f) anotação de responsabilidade técnica - ART do engenheiro responsável;
- g) registro do técnico de segurança do trabalho - SEESMET
- h) CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes sempre atualizada e de acordo com o que estabelece a NR-5 através da Portaria SSST nº 05 de 18/04/94, publicada no Diário Oficial da União em 11/08/94 e item 18.33 da NR-18;
- i) relação com número de trabalhadores no pico;
- j) crachás de identificação dos funcionários;
- l) cópia dos comprovantes de entrega dos equipamentos de proteção individual específico para a função;
- m) uniforme com timbre da empresa;
- n) CTPS - cópia autenticada da 1ª folha onde constam o nome do funcionário e nº da carteira, e a folha de registro da admissão.



- É obrigatória a apresentação da "CONTRATADA" junto ao SEESMT - Serviço Especializado de Engenharia, Segurança e Medicina do Trabalho da "CONTRATANTE", quando da sua efetiva implantação para receber o treinamento de integração, o que deverá ocorrer antes do início dos serviços. No dia do ingresso no canteiro de obras e antes do início dos serviços, os empregados da "CONTRATADA" são obrigados a se apresentarem uniformizados, portando os EPI's adequados para suas atividades e devidamente identificados, portando o crachá de identificação.
- É obrigatório que a "CONTRATADA" designe, formalmente, o técnico de segurança e medicina do trabalho que será responsável pelas ações de segurança do trabalho, conforme as normas regulamentadoras da legislação vigente.
- Durante a execução dos serviços na obra, deverão ser apresentados também:
 - cópias autenticadas dos exames periódicos;
 - cópias simples dos cartões de pontos mensais.
- A "CONTRATADA" é obrigada a participar de eventos promovidos pelo SEESMT e pela CIPA da "CONTRATANTE".
- As marcações de ponto dos funcionários, contendo os horários de entrada, almoço e saída, deverão ser mantidas na obra onde estão sendo executados os serviços.
- A "CONTRATADA" deverá entregar uma cópia autenticada do Contrato Social e do cartão do CNPJ de sua empresa na obra, antes do início dos serviços, com a finalidade de constatar se os mesmos se propõem a explorar as mesmas atividades fim.
- A "CONTRATADA" e seus empregados devem cumprir o horário de serviço conforme determinação da administração da obra, não podendo a jornada extraordinária de trabalho ultrapassar o limite de duas horas diárias quando a jornada normal de trabalho for de oito horas, salvo na hipótese de necessidade imperiosa de serviços, nos termos da lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas que se utilizarem de mão-de-obra de reeducandos provenientes do sistema prisional, pagarão a estes os mesmos salários e benefícios previstos nesta Convenção Coletiva.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aplicam-se aos empregados das empresas contratadas para prestação de serviços de empreiteiras, subempreiteiras e inclusive de empresas de serviços temporários (capítulo IV, artigos 17º e 20º do Decreto nº 73.814/74, e a Lei nº 6.019/74), as Normas Coletivas pactuadas entre os sindicatos patronal e profissional da categoria predominante da empreiteira principal, inclusive, no que concerne às obrigações de desconto e recolhimento das contribuições sindicais, assistencial e mensalidade associativa.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 121ª - ENQUADRAMENTO DE EMPRESAS JUNTO AO SINDICATO

O enquadramento das empresas, empreiteiras e subempreiteiras junto ao sindicato deverá ser feita individualmente por obra e CNPJ, tão logo sejam iniciados os serviços.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o cadastramento das empresas, empreiteiras e subempreiteiras, estas deverão encaminhar ao Sindicato cópia do cartão CNPJ e do contrato social.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Caso as empresas já possuam cadastro no Sindicato e iniciem serviços em outros trechos, lotes ou obras, deverão proceder novo cadastramento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para o encerramento do cadastro a empresa deverá enviar documento hábil a comprovar o término ou paralisação da obra.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 122ª - ENCERRAMENTO DA EMPRESA OU OBRA

Obrigam-se as empresas a comunicar por escrito o Sindicato Laboral, quando do encerramento das atividades da empresa e/ou de obras.



PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empresa não proceda ao cancelamento perante o Sindicato, arcará com o pagamento das contribuições vencidas e vincendas com base no valor pago no último mês.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 123ª - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Ficam ressalvadas desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas que celebraram ou venham a celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada e Afins do Estado de São Paulo, desde que tenham a mesma vigência desta convenção.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 124ª - TERMOS ADITIVOS E ACORDOS SINDICAIS

Fazem parte integrante da presente Convenção Coletiva de Trabalho, termos aditivos e acordos sindicais, os quais estabelecem condições diferentes das aqui ajustadas.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 125ª - INDENIZAÇÃO 40% FGTS - EMPREGADO APOSENTADO

O empregado dispensado sem justa causa que tiver se aposentado durante a vigência do contrato de trabalho, terá direito ao cálculo da indenização de 40% sobre o FGTS, sobre a integralidade dos depósitos efetuados em sua conta vinculada, independente de ter procedido ao levantamento dos valores depositados por ocasião de sua aposentadoria.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 126ª - CÓPIA DA R.A.I.S.

A Empresa fornecerá quando solicitada pelo Sindicato dos Trabalhadores, cópia completa da RAIS.

Análise: INDEFIRO, matéria que depende de negociação entre as partes.

CLÁUSULA 127ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

Análise: INDEFIRO como postulado. DEFIRO nos termos da cláusula anterior preexistente:

BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

CLÁUSULA 128ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

Análise: INDEFIRO como postulado. DEFIRO nos termos da cláusula anterior:

UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

ANEXO I - CONSOLIDAÇÃO DE CLÁUSULAS 2020/2021



CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 para as cláusulas econômicas (2ª, 3ª, 10ª, 14ª) e até 30 de abril de 2022 para as cláusulas sociais, mantendo-se a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes da categoria profissional:

R\$ 1.749,52 (um mil setecentos e quarenta e nove reais e cinquenta e dois centavos) por mês, ou R\$ 7,95 (sete reais e noventa e cinco centavos) por hora.

Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.

CLÁUSULA 3ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2020 os salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2020 serão reajustados em 2,45% (dois inteiros e quarenta e cinco centésimos por cento).

CLÁUSULA 4ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.

CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

CLÁUSULA 6ª - HORAS EXTRAS

As empresas pagarão aos empregados um adicional de 70% (setenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado, e adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas nos descansos semanais remunerados, inclusive feriados, desde que não concedida a correspondente folga compensatória.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho perigoso/insalubre.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

CLÁUSULA 8ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

CLÁUSULA 9ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas distribuirão os lucros/resultados até o mês de agosto de 2020, referente ao exercício de 2019, na forma da Lei nº 10.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da participação nos lucros /resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 1 (um) salário nominal do empregado.

CLÁUSULA 10ª - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:

A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 113,57 (cento e treze reais e cinquenta e sete centavos).

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R\$ 33,99 (trinta e três reais e noventa e nove centavos) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 quilos Arroz

05 quilos Feijão

05 latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

04 quilos açúcar refinado

04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)

01 quilo sal refinado

02 pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)

02 quilo farinha de trigo

03 pacote fubá mimoso (500 gramas)

04 latas extrato de tomate (140 gramas)

03 latas sardinha em conserva (135 gramas)

03 latas salsicha-tipo Viena (180 gramas)

01 pacote tempero completo (200 gramas)

04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)

01 lata goiabada (700 gramas)

01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)

e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 113,57 (cento e treze reais e cinquenta e sete centavos).

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível

para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;



PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 97% (noventa e sete por cento) do respectivo valor.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.

CLÁUSULA 11ª - AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 - Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.

CLÁUSULA 12ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO CRECHE

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;

B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e

C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

CLÁUSULA 14ª - PLANO DE SEGURO

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 80% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

CLÁUSULA 15ª - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, nos termos do artigo 52 da Lei nº 8.213/91, será pago um abono equivalente a 1



(um) salário nominal, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.

CLÁUSULA 17ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

CLÁUSULA 18ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

CLÁUSULA 19ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

CLÁUSULA 20ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

CLÁUSULA 21ª - AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contrarrecibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa.

Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local aprazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei 12.506/2011, serão acrescidos ao Aviso Prévio, 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma Empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.



PARÁGRAFO NONO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

CLÁUSULA 22ª - ESTÁGIO

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.

CLÁUSULA 23ª - APRENDIZES

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

CLÁUSULA 24ª - DEFICIENTES FÍSICOS

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

CLÁUSULA 25ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

c) Os pagamentos das verbas rescisórias, deverão ser efetuados em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado.

d) O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos do PN nº 24 do TST.

CLÁUSULA 26ª - ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

CLÁUSULA 27ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

CLÁUSULA 28ª - DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

CLÁUSULA 29ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91,



desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na Empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da demissão, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS.

CLÁUSULA 30ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

CLÁUSULA 31ª - ACESSO A INFORMAÇÕES

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

CLÁUSULA 32ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

CLÁUSULA 33ª - JORNADA INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.



§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

CLÁUSULA 34ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e 1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;

Sexta feira, 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedadas tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

CLÁUSULA 35ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente;

- A. Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação;
- B. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;
- C. Incluir essas horas no sistema de compensação de dias pontes.

As empresas comunicarão aos empregados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado a alternativa que será adotada.

CLÁUSULA 36ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e /ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

CLÁUSULA 37ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;
- b) até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;
- c) por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;
- f) por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.



g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na empresa e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de 1 (um) ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminados.

CLÁUSULA 38ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48 horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no caput, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

CLÁUSULA 39ª - LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA 40ª - JORNADA DE SOBREAVISO

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

CLÁUSULA 41ª - LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA 42ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA 43ª - FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

CLÁUSULA 44ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO

No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

CLÁUSULA 45ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

CLÁUSULA 46ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I, do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

CLÁUSULA 47ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

CLÁUSULA 48ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

CLÁUSULA 49ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.



B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.

C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA 50ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

CLÁUSULA 51ª - ASSÉDIO MORAL

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

CLÁUSULA 52ª - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

CLÁUSULA 53ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.

Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência previa e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.

Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.



Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 54ª - COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2018.

CLÁUSULA 55ª - MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

CLÁUSULA 56ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

CLÁUSULA 57ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

CLÁUSULA 58ª - VALIDADE E APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

ANEXO II - CONSOLIDAÇÃO DE CLÁUSULAS 2021/2022

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

Fixada a vigência da presente sentença normativa no período de 1º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 para as cláusulas econômicas (2ª, 3ª, 10ª, 14ª) e até 30 de abril de 2022 para as cláusulas sociais, mantendo-se a data-base da categoria em 1º de maio.

CLÁUSULA 2ª - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido o seguinte salário normativo para todos os integrantes das categorias profissionais:

R\$ 1.883,31 (um mil oitocentos e oitenta e três reais e trinta e um centavos) por mês, ou R\$ 8,55 (oito reais e cinquenta e cinco centavos) por hora.



Parágrafo único: O salário normativo fixado nesta cláusula não é aplicável aos aprendizes, na forma da lei.

CLÁUSULA 3ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2021 os salários dos empregados praticados em 30 de abril de 2021 serão reajustados em 7,59 (sete inteiros e cinquenta e nove centésimos por cento).

CLÁUSULA 4ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A Empresa fornecerá comprovantes de pagamento a seus empregados com identificação e constando discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, horas trabalhadas e o valor do FGTS / INSS.

CLÁUSULA 5ª - PAGAMENTO DE SALÁRIO AO EMPREGADO ANALFABETO

O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de 2 (duas) testemunhas, nos termos do PN nº 58 do TST.

CLÁUSULA 6ª - HORAS EXTRAS

As empresas pagarão aos empregados um adicional de 70% (setenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado, e adicional de 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas nos descansos semanais remunerados, inclusive feriados, desde que não concedida a correspondente folga compensatória.

CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE OU INSALUBRIDADE

O adicional de periculosidade/insalubridade será devido quando comprovada por laudo pericial, a exposição do empregado ao ambiente de trabalho periculoso/insalubre.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento do respectivo adicional será sobre o tempo de efetiva exposição ao risco, nos termos da Súmula 364 do TST.

CLÁUSULA 8ª - TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADO

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, parágrafo 3º, adicional de 25% (vinte e cinco por cento) calculado sobre o seu salário, enquanto durar esta condição.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para o caso de transferência em caráter definitivo e em localidade que acarrete necessariamente mudança de domicílio do trabalhador, a empresa arcará diretamente com as despesas incorridas com a mudança/transporte de seus bens, seja para assumir a posição em novo local, seja para retornar ao local de residência anterior.

CLÁUSULA 9ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

As empresas distribuirão os lucros/resultados até o mês de agosto de 2020, referente ao exercício de 2019, na forma da Lei nº 10.101/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento da participação nos lucros /resultados, desde que cumpridos os critérios, metas e produtividade estabelecidos no acordo específico, será estendido a todos os empregados, devendo ser utilizado como base de cálculo para pagamento do PLR pelo menos 1 (um) salário nominal do empregado.

CLÁUSULA 10ª - REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá, conforme sua opção, ressalvadas condições mais favoráveis, em:



A) ALMOÇO COMPLETO no local de trabalho e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 122,18 (cento e vinte e dois reais e dezoito centavos).

A.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, terá direito a jantar completo ou,

B) TICKET REFEIÇÃO no valor mínimo de R\$ 36,56 (trinta e seis reais e cinquenta e seis centavos) cada, ressalvadas as condições mais favoráveis. O empregado receberá tantos tickets refeição quantos forem os dias de trabalho efetivo no mês;

B.1) Tratando-se de empregado alojado em obra, receberá 01 (um) ticket refeição para almoço e outro para o jantar, tantos quantos forem os dias do mês;

B.2) Para os empregados alojados em obra, os tickets discriminados no item acima, serão fornecidos, também, para os sábados compensados, repouso semanal e feriados; ou,

C) CESTA BÁSICA, de pelo menos 35 (trinta e cinco) quilos, contendo os itens da tabela abaixo:

COMPOSIÇÃO CESTA BÁSICA - 35 QUILOS

QUANTIDADE UNIDADE DISCRIMINAÇÃO DOS PRODUTOS

10 quilos Arroz

05 quilos Feijão

05 latas óleo de soja

05 pacotes macarrão com ovos (500 gramas)

04 quilos açúcar refinado

04 pacotes café torrado e moído (500 gramas)

01 quilo sal refinado

02 pacote farinha de mandioca crua (500 gramas)

02 quilo farinha de trigo

03 pacote fubá mimoso (500 gramas)

04 latas extrato de tomate (140 gramas)

03 latas sardinha em conserva (135 gramas)

03 latas salsicha-tipo Viena (180 gramas)

01 pacote tempero completo (200 gramas)

04 pacotes biscoito sendo 2 doces/ 2 salgados (140 gramas)

01 lata goiabada (700 gramas)

01 pacote de charque (Jack-beef) em pacote a vácuo (500 gramas)

e VALE ALIMENTAÇÃO no valor mínimo mensal de R\$ 122,18 (cento e vinte e dois reais e dezoito centavos).

C.1) Caso algum dos produtos apresente-se temporariamente indisponível

para fornecimento, face a proibição ou impossibilidade de abastecimento, poderá ser substituído por produto equivalente no mesmo peso ou quantidade indicada;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No tocante ao benefício do VALE ALIMENTAÇÃO, ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas exclusivamente nas obras.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Conforme orientação do Tribunal Regional do Trabalho, o fornecimento em qualquer das modalidades anteriores não terá natureza salarial, nem integrará a remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321, de 14.04.76, de seu regulamento nº 78.676, de 08.11.76.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas subsidiarão o fornecimento da REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO nas hipóteses acima em, no mínimo, 97% (noventa e sete por cento) do respectivo valor.

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas obrigam-se a fornecer, aos seus empregados lotados nos canteiros de obras, leite, café, pão com margarina, dois tipos de frios e frutas da época, sendo que a parte não subsidiada pela empresa não poderá ser superior a 1% (um por cento) do salário hora do trabalhador.



CLÁUSULA 11ª - AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas concederão o vale-transporte a todos os seus trabalhadores, de acordo com os procedimentos estabelecidos pela Lei Federal nº 7.418/85, alterada pela Lei Federal nº 7.619/87 - Decreto nº 95.247 de 17/11/87, dentro dos limites fixados.

PARÁGRAFO ÚNICO: Por tratar-se de benefício colocado à disposição do trabalhador, visando dar melhores condições de trabalho, o tempo despendido em transporte fornecido pelas Empresas até o local de trabalho, inclusive para seu retorno, não será computável na jornada de trabalho.

CLÁUSULA 12ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA OU AUXÍLIO DOENÇA EM DECORRÊNCIA DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidente) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, durante o prazo de 90 dias.

CLÁUSULA 13ª - AUXÍLIO CRECHE

A. As empresas onde trabalhem pelo menos 30 (trinta) empregadas com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade e que não possuam creche própria poderão optar entre celebrar o convênio previsto no § 2º do art. 389 da CLT, ou reembolsar diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade de 0 (zero) até 1 (um) ano de idade. Na falta do referido comprovante será pago diretamente à empregada valor fixo de 20% (vinte por cento) do salário normativo, mensalmente, por filho (a) com idade entre 0 (zero) e 1 (um) ano;

B. O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para efeito algum, o salário da empregada, e

C. Estão excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis.

CLÁUSULA 14ª - PLANO DE SEGURO

As empresas oferecerão um plano de seguro em grupo aos seus empregados cobrindo acidentes pessoais, invalidez permanente e morte natural e acidental. O seguro será subsidiado pela empresa em pelo menos 80% do valor do custo.

Ficam as empresas autorizadas ao desconto em folha de pagamento da parcela de prêmio correspondente à participação do empregado.

CLÁUSULA 15ª - ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 6 (seis) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a se desligar definitivamente por motivo de aposentadoria, nos termos do artigo 52 da Lei nº 8.213/91, será pago um abono equivalente a 1 (um) salário nominal, correspondente ao salário vigente na época do pagamento deste benefício. Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, o presente abono será pago apenas por ocasião do desligamento definitivo.

CLÁUSULA 16ª - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, independente das indenizações securitárias e dos direitos e benefícios assegurados em lei, a empresa pagará um auxílio funeral de 1,5 (um e meio) piso salarial da categoria vigente no mês do falecimento, inclusive àqueles que estiverem afastados do trabalho por doença ou acidente, no prazo de 10 (dez) dias contados da notificação ou ciência do falecimento, ao dependente habilitado ou herdeiro.



CLÁUSULA 17ª - ADMITIDOS APÓS DATA-BASE

O reajuste salarial é aplicável aos admitidos após a data-base, ficando limitado ao valor do maior salário do empregado mais antigo na função.

CLÁUSULA 18ª - PAGAMENTO DAS VERBAS DECORRENTES DA RESCISÃO CONTRATUAL

O pagamento dos direitos decorrentes da rescisão contratual de iniciativa do empregador, sem justa causa, ou no caso de pedido de demissão, deverá ser feito dentro do prazo estabelecido no artigo 477 da CLT. A empresa, quando da rescisão contratual, deverá cientificar por escrito o empregado do local, dia e horário do pagamento a ser feito.

CLÁUSULA 19ª - COMUNICAÇÃO DOS MOTIVOS DA RESCISÃO POR JUSTA CAUSA DO EMPREGADO

O empregado despedido por justa causa será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada, em consonância com o PN nº 47 do TST.

CLÁUSULA 20ª - EXAMES EM CASO DE DISPENSA

A empresa realizará exame médico em todos empregados por ocasião de seu desligamento.

CLÁUSULA 21ª - AVISO DE DISPENSA

As empresas serão obrigadas a comunicar, por escrito, a dispensa do empregado e contrarrecibo firmado pelo mesmo, quando a rescisão ocorrer por iniciativa da empresa.

Sendo imotivada a dispensa, o empregado já alojado por conta da empresa, terá garantido o alojamento e o fornecimento da refeição mínima, quando e nas condições que houver, até o recebimento das verbas rescisórias. Excluem-se desta garantia os prazos para recebimento do FGTS, da recusa do empregado em receber as referidas verbas rescisórias, desde que notificado para tanto do dia e do local apazados, ou a recusa do órgão homologante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando houver pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregado que tenha pedido demissão, este será dispensado do cumprimento do período restante, ficando a empresa desobrigada do pagamento da proporção do aviso prévio não trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos da Lei 12.506/2011, serão acrescidos ao Aviso Prévio, 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma Empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO OITAVO: Para fins de anotação na CTPS, deverá ser considerado os dias adicionais de aviso prévio, projetando o contrato de trabalho até o final deste.

PARÁGRAFO NONO: Caso a projeção do aviso prévio recaia nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, fará jus o empregado(a) despedido(a) à indenização prevista na Lei nº 7.238/84.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Ocorrendo a transferência do empregado para outra empresa, a segunda assumirá todo o passivo trabalhista e previdenciário, devendo ser observado no cálculo do Aviso Prévio, o período integral, ou seja, trabalhado para a primeira e segunda.

CLÁUSULA 22ª - ESTÁGIO

As Empresas facilitarão o estágio de seus empregados estudantes, em curso técnicos e/ou superiores, na área de sua especialização, observando o disposto na Lei 11.788/2008.

CLÁUSULA 23ª - APRENDIZES

As Empresas, considerando as peculiaridades do serviço por ela prestado e a especificidade de suas áreas técnicas e estabelecimentos, contratará aprendizes nos termos da Lei.

CLÁUSULA 24ª - DEFICIENTES FÍSICOS

A Empresa compromete-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos, sempre que as circunstâncias técnicas materiais e administrativas assim o permitam.

CLÁUSULA 25ª - ASSISTÊNCIA SINDICAL RESCISÓRIA

c) Os pagamentos das verbas rescisórias, deverão ser efetuados em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado.

d) O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a Empresa do pagamento dos dias não trabalhados, nos termos do PN nº 24 do TST.

CLÁUSULA 26ª - ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS E CÂNCER

É vedada a despedida arbitrária do empregado que tenha contraído o vírus do HIV, bem como do empregado acometido de tumor maligno (câncer), assim entendida a despedida que não seja fundamentada em motivo econômico, disciplinar, técnico ou financeiro, assegurando, neste caso, a readaptação ou alterações que se fizerem necessárias em função da doença.

CLÁUSULA 27ª - GARANTIA DE EMPREGO AO ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 dias após a alta.

CLÁUSULA 28ª - DA RECUSA DO RETORNO AO TRABALHO PELA EMPRESA

Quando da recusa pela Empresa de retorno do empregado ao trabalho, após alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO: No caso de haver reconsideração por parte do INSS, com o pagamento integral de todo o período, compreendendo o dia da alta médica até a data do efetivo retorno ao benefício previdenciário, os valores pagos pela empresa deverão ser reembolsados pelo empregado.

CLÁUSULA 29ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A Empresa garantirá o emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, nos termos do Artigo 52 da Lei nº 8.213/91, desde que tenham 6 (seis) anos contínuos de trabalho na Empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado em vias de aposentadoria não poderá ser despedido a não ser em razão de falta grave, por mútuo acordo entre empregado e empregador ou encerramento de atividade do empregador, sendo que nessas hipóteses o sindicato dos empregados procederá à homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para o fim do previsto no "caput" desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência da demissão, documento em que conste a contagem do tempo de serviço, atestado pelo INSS.

CLÁUSULA 30ª - DESCANSO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas concederão descanso para amamentação, no total de 1 (uma) hora por dia. Havendo recomendação médica, poderá ser estendido o período de amamentação de 6 (seis) meses, estabelecido no art. 396 da CLT, para 12 (doze) meses.



PARÁGRAFO ÚNICO: Caso a empregada tenha mais de 1 (um) filho (a), nascido do mesmo parto, será concedido descanso para amamentação de 1 (uma) hora por dia para cada filho.

CLÁUSULA 31ª - ACESSO A INFORMAÇÕES

As empresas permitirão o acesso ao conjunto de informações constantes do prontuário funcional do empregado, desde que seja por ele próprio solicitado e consultado.

CLÁUSULA 32ª - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas preencherão a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado, para obtenção de Auxílio-Doença, Aposentadoria comum e especial, bem como para a instrução do processo de Aposentadoria Especial no prazo de 02 (dois) dias.

CLÁUSULA 33ª - JORNADA INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

CLÁUSULA 34ª - COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO

A jornada semanal de 44 (quarenta) horas poderá ser cumprida de Segunda a Sexta-feira, mediante a compensação das horas normais de trabalho do Sábado, obedecendo-se as seguintes condições:

1.1) 01 (um) dia de 08 (oito) horas de trabalho e 1.2) 04 (quatro) dias de 09 (nove) horas de trabalho.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficará a critério de cada empresa a fixação dos dias da semana de 09 (nove) horas e 08 (oito) horas, mencionadas na presente cláusula, recomendando-se, no entanto, a seguinte jornada:

De segunda a quinta-feira, 9 (nove) horas;

Sexta-feira, 08 (oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O ajustado nos termos desta cláusula compreende a compensação por intermédio de horas normais, ficando vedadas tais compensações por intermédio de horas extras trabalhadas.

CLÁUSULA 35ª - COMPENSAÇÃO DE HORAS - DIAS PONTES (FERIADOS)

Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalha sob regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente;

A. Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo o período de tempo relativo à compensação;

B. Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção;

C. Incluir essas horas no sistema de compensação de dias pontes.

As empresas comunicarão aos empregados com 15 (quinze) dias de antecedência do feriado a alternativa que será adotada.

CLÁUSULA 36ª - MINUTOS DE TOLERÂNCIA

É facultado à Empresa não computar na jornada de trabalho dos empregados, os minutos que antecedem e /ou sucedem o horário de entrada e saída de trabalho, desde que não seja superior a 5 (cinco) minutos na entrada e a 5 (cinco) minutos na saída.

CLÁUSULA 37ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

b) até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

c) por 1 (um) dia, a cada período de 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

d) por 5 (cinco) dias corridos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

e) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar;

f) por 1 (um) dia, em caso de internação hospitalar da esposa, companheira ou filho menor de idade, devidamente comprovada.

g) por 4 (quatro) horas de trabalho em virtude do recebimento do PIS, desde que o respectivo pagamento não tenha sido efetuado pela própria empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que tiverem mais de 02 (dois) anos de contrato na empresa e não tiverem mais de uma falta, justificada ou não, no período de 1 (um) ano anterior à concessão, terão direito a um prazo complementar de 1 (um) dia nos casos de ausências justificadas acima discriminados.

CLÁUSULA 38ª - ATESTADO MÉDICO PARA ACOMPANHAMENTO DE DEPENDENTES

O trabalhador que necessite acompanhar/levar seu filho menor de 18 (dezoito) anos, que esteja comprovadamente sob sua guarda, para atendimento médico, ambulatorial, pronto socorro e exames médicos, terão suas faltas ao trabalho reconhecidas como justificadas, desde que apresente em até 48



horas do evento, diretamente ou através de terceiros, atestado médico - com papel que conste o timbre da instituição/médico, data, horário de início e fim do procedimento médico. O documento deverá ser entregue a Empresa, sob pena da ausência ser considerada como falta injustificada.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado tenha sido indevidamente descontado em razão da ausência prevista no caput, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

CLÁUSULA 39ª - LICENÇA PARA ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA 40ª - JORNADA DE SOBREVISO

O empregado efetivo e que permanece em sua casa de sobreaviso, aguardando a qualquer momento um chamado pela Empresa para a execução de um serviço não previsto ou para substituição, será remunerado à razão de 1/3 do salário-hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: A jornada de sobreaviso não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) horas.

CLÁUSULA 41ª - LICENÇA MATERNIDADE

De acordo com o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento, na forma da lei.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo da licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA 42ª - LICENÇA DA MÃE ADOTANTE

As EMPRESAS concederão uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data efetiva da adoção judicial de criança.

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao pai empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

CLÁUSULA 43ª - FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

Quando a empresa cancelar as férias por ela já comunicada, deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo das férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As férias coletivas deverão ser comunicadas ao Sindicato Laboral nos termos da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Será garantida uma estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, excluindo-se apenas o término de obra ou acordo devidamente assistido pelo Sindicato.

PARÁGRAFO QUARTO: Quando o empregado sair em gozo de férias, a empresa deverá pagar as férias e mais 1/3 (um terço) do abono.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.



CLÁUSULA 44ª - PROCEDIMENTOS EM CASO DE ASSALTO

No caso de assaltos a qualquer local de trabalho, consumado ou não, os empregados presentes receberão atendimento médico, psicológico e jurídico necessários, custeados integralmente pela Empresa, logo após o ocorrido, devendo a CIPA e o SINDICATO da categoria serem comunicados imediatamente dos fatos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após avaliação médica, os empregados, se necessário, deverão ser afastados imediatamente, sem prejuízo do salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As Empresas deverão preencher CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho para os empregados que tenham sofrido dano físico e/ou psicológico.

CLÁUSULA 45ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO ESCRAVO

Fica convencionado o nosso repúdio ao trabalho escravo e forçado que, segundo dispõe a convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, é o "trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de alguma punição e para o qual o dito indivíduo não se apresentou voluntariamente". Não obstante, as Empresas se comprometam a não ter parceiros de nenhuma natureza que utilizem trabalho escravo e/ou infantil.

CLÁUSULA 46ª - ERRADICAÇÃO AO TRABALHO INFANTIL

De acordo com inciso XXXIII, do artigo 7º, combinado com o inciso I, do Parágrafo 3º do artigo 227, da CF, e com respaldo na lei nº 8.069/90, as Empresas reconhecem ser ilícito o trabalho do menor de 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade.

CLÁUSULA 47ª - ERRADICAÇÃO CONTRA DISCRIMINAÇÃO

Fica estabelecido que a diferença de sexo, raça e nível social não constituirá motivo para diferença salarial. As Empresas nos termos da Constituição Federal comprometem-se a não discriminar, no ato de admissão do empregado ou durante a vigência do contrato de trabalho, a cor, raça, credo, sexo, idade, ideologia política ou qualquer outro que possa ferir sua integridade como ser humano e cidadão.

CLÁUSULA 48ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do Sindicato Profissional, bem como as declarações de comparecimento emitidas pela rede pública de saúde, desde que os mesmos consignem o dia, horário de atendimento do empregado.

CLÁUSULA 49ª - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ PERMANENTE

A. Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença ocupacional atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais. No caso de invalidez, a indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

B. A presente indenização será paga de forma dobrada em caso de morte ou invalidez causadas por acidente de trabalho, exceto nos casos de acidente de trajeto, definido na legislação específica e atestado pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na Lei nº 6.858/80, no Decreto nº 85.851/81 e na OS Nº INPS/SB 053.40 de 16/11/81, ou legislação equivalente.

C. As empresas que mantêm Planos de Seguro de Vida em Grupo ou Planos de Benefícios Complementares ou Assemelhados à Previdência Social, por elas inteiramente custeados, estão isentas do cumprimento desta cláusula. No caso do Seguro de Vida estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a empresa cobrirá a diferença.

CLÁUSULA 50ª - FORNECIMENTO DE PROTETOR SOLAR

As Empresas se comprometem a fornecer gratuitamente protetor solar, no mínimo com fator 30, para os empregados que desenvolvam suas atividades expostos aos raios solares.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregado (a) apresente qualquer tipo de reação alérgica ao protetor solar fornecido pela Empresa, deverá apresentar Receita Médica ao departamento médico para que seja providenciado um protetor solar compatível com as necessidades do empregado (a).

CLÁUSULA 51ª - ASSÉDIO MORAL

A Empresa é responsável por condições de trabalho adequadas a todos os empregados. Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, vindo a comprometer a saúde física e/ou mental dos mesmos, o superior hierárquico ou qualquer empregado que venha a assediar serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Caberá ao empregador, juntamente com os membros da CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

CLÁUSULA 52ª - MENSALIDADE SINDICAL

As empresas descontarão a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor dos descontos das mensalidades ficará à disposição do sindicato beneficiado, a partir do 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, com a relação nominal dos empregados para controle da entidade.

CLÁUSULA 53ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

O desconto da contribuição em favor dos sindicatos de trabalhadores, fixado pela assembleia geral da categoria e devidamente registrado em ata, será efetuado em folha de pagamento dos empregados, associados ou não aos sindicatos, conforme valores e datas fixadas pela assembleia da categoria.

Parágrafo 1º: a deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência previa e expressa dos empregados para efeito de desconto, garantido ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de vinte dias a contar da publicação do presente acórdão. O direito de oposição ao desconto em folha de pagamento, da contribuição sindical, pode ser manifestado por qualquer meio de comunicação ao sindicato da categoria, vedada qualquer conduta antissindical do empregador no sentido de interferir na vontade do trabalhador quando a oposição.

Parágrafo 2º: O desconto referente à Contribuição Retributiva dos Trabalhadores será de 50% do valor referente a um dia de trabalho, a ser descontado no quinto dia útil do segundo mês subsequente à publicação do v. acórdão, observado o teto de incidência de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

Parágrafo 3º: Os admitidos após a data-base sofrerão o mesmo desconto, desde que não conste em sua carteira profissional desconto anterior sob o mesmo título.

Parágrafo 4º: O recolhimento da contribuição retributiva deverá ser efetuado, até o seu vencimento, na rede bancária ou na sede do Sindicato Laboral. Após o vencimento, o recolhimento deverá ser efetuado somente na sede do Sindicato Laboral, acrescido da multa estabelecida na Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 54ª - COMISSÃO BILATERAL

Fica instituída uma Comissão Bilateral, composta por no máximo 03 (três) representantes do Sindicato Laboral e 03 (três) do Sindicato Patronal, para conciliar as divergências surgidas em decorrência da aplicação da presente Norma Coletiva e das Relações Coletivas de Trabalho de interesse geral que, para tanto, reunir-se-á a cada 04 (quatro) meses e, extraordinariamente, quando necessário, por conveniência das partes. A primeira reunião realizar-se-á em setembro de 2018.



CLÁUSULA 55ª - MORA SALARIAL

O empregador fica obrigado a pagar aos trabalhadores a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

PARÁGRAFO ÚNICO: A inobservância do prazo previsto na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do trabalhador, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.

CLÁUSULA 56ª - BOLSA DE EMPREGO DO SINDICATO

Em caso de contratação de novos empregados, as empresas se comprometem a comunicarem ao Sindicato quanto aos cargos a serem disponibilizados, para utilização de sua Bolsa de Empregos.

CLÁUSULA 57ª - UNIÃO CIVIL ESTÁVEL

No caso de união homoafetiva comprovada, a Empresa, aplicará ao companheiro ou companheira homossexual os mesmos direitos concedidos ao cônjuge, constante nesta Convenção Coletiva de Trabalho, a partir dos critérios dispostos na Instrução Normativa INSS/DC nº 45, de 6 de agosto de 2010.

CLÁUSULA 58ª - VALIDADE E APLICABILIDADE DO ACORDO COLETIVO

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

DISPOSITIVO**Em 16/11/2022 - Sessão Virtual**

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão Virtual da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 16 de novembro de 2022 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 03.11.2022. Enviado em 03.11.2022 às 16:51:05 Código 135347127.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho
VALDIR FLORINDO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: DAVI FURTADO MEIRELLES (RELATOR), FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (REVISOR) FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, SUELI TOMÉ DA PONTE, CATARINA VON ZUBEN, VALDIR FLORINDO e IVANI CONTINI BRAMANTE.

Embora em férias, comparecem para julgamento de processos de competência, os Exmos. Desembargadores Davi Furtado Meirelles e Francisco Ferreira Jorge Neto.



Ausentes, justificadamente, em razão de férias, o Exmos. Magistrados Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira e Eliane Aparecida da Silva Pedroso. Ausente, justificadamente, em razão de ter assumido a cadeira 04 da SDC no dia 21/11/2022, quando esta sessão estava em curso, o Exmo. Juiz Samir Soubhia.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. ANDRÉA ALBERTINASE.

Julgamento adiado *sine die* para sustentação oral, tendo em vista férias do i. Relator.

Certifico, para os devidos fins, que nos termos do inciso II, do art. 15, do Ato GP nº 08/2020, ante os requerimentos para sustentação oral formulados pelos i. advogados, Dr. ANTONIO ROSELLA, patrono do Suscitante e Dr. RICARDO AZEVEDO LEITÃO, patrono do Suscitado, o julgamento do presente processo foi adiado *sine die* para a primeira sessão telepresencial após o retorno das férias do Exmo. Desembargador Relator, Dr. Davi Furtado Meirelles. **As partes serão intimadas oportunamente.**

A sessão telepresencial ocorrerá por meio da Plataforma Zoom de Videoconferências instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 54/2020, de 29 de dezembro de 2020 e também será transmitida ao vivo pelo YouTube no seguinte canal: <https://www.youtube.com/channel/UCnRevmjAzhn0gpJFa2MTSYA>, conforme Ato GP nº 16/2022 de 11 de abril de 2022.

Em 01/03/2023 - Sessão Telepresencial

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão **Virtual** da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 16 de novembro de 2022 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 03.11.2022. Enviado em 03.11.2022 às 16:51:05 Código 135347127.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho VALDIR FLORINDO.

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu o Excelentíssimo Senhor Procurador Dr. ROBERTO RANGEL MARCONDES.

Julgamento adiado para a sessão telepresencial do dia 15/03/2023 às 15h.

Certifico, para os devidos fins, conforme determinado pelo Exmo. Desembargador Relator, no r. despacho id ae25234, o julgamento do presente processo foi ADIADO para a Sessão Telepresencial do dia 15/03/2023 às 15h.



A sessão telepresencial ocorrerá por meio da Plataforma Zoom de Videoconferências instituída pelo Ato Conjunto TST.CSJT.GP nº 54/2020, de 29 de dezembro de 2020 e também será transmitida ao vivo pelo YouTube no seguinte canal:

<https://www.youtube.com/channel/UCnRevmjAzhn0gpJFa2MTSYA>
conforme Ato GP nº 16/2022 de 11 de abril de 2022.

Em 15/03/2023 - Sessão Telepresencial

CERTIFICO que a Pauta de Julgamento da Sessão **Virtual** da Seção de Dissídios Coletivos marcada para o dia 16 de novembro de 2022 foi disponibilizada no DeJT no Caderno Judiciário do TRT 2ª Região do dia 03.11.2022. Enviado em 03.11.2022 às 16:51:05 Código 135347127.

Presidente o Excelentíssimo Senhor Desembargador Federal do Trabalho
VALDIR FLORINDO.

Tomaram parte do julgamento os Exmos. Srs. Magistrados Federais do Trabalho: DAVI FURTADO MEIRELLES (RELATOR), FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO (REVISOR) FERNANDO ÁLVARO PINHEIRO, SUELI TOMÉ DA PONTE, VALDIR FLORINDO e IVANI CONTINI BRAMANTE.

Ausente, justificadamente, a Exma. Desembargadora Catarina Von Zuben, em razão de participação no *Seminário Internacional (Re)Pensando Gênero a partir das Convenções da OIT e Decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos*, promovido pela ENAMAT;

Pelo D. Ministério Público do Trabalho, compareceu a Excelentíssima Senhora Procuradora Dra. LILIANA MARIA DEL NERY

Sustentação oral: I. advogados Dr. ANTONIO ROSELLA - patrono do Suscitante e Dr. RICARDO AZEVEDO LEITÃO - patrono do Suscitado, que dispensaram a leitura do relatório.

Pelo exposto, ACORDAM os Magistrados da Seção Especializada no Julgamento de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **por votação unânime**, em:



- a) **REJEITAR** as preliminares arguidas;
- b) **DECLARAR** a greve não abusiva, determinando-se o pagamento do dia parado, sem compensação;
- c) **DEFERIR** reajuste salarial no percentual de 2,45% (dois vírgula quarenta e cinco por cento) para o período de 01/05/2020 a 30/04/2021, a partir de 01/05/2020, e de 7,59% (sete vírgula cinquenta e nove por cento) para o período de 01/05/2021 a 30/04/2022, a partir de 01/05/2021, sucessivamente, índices que deverão ser aplicados a todas as cláusulas de expressão econômica (2ª - salário normativo, 3ª - correção salarial, 10ª - refeição/alimentação/cesta básica, 14ª -) que sofrem correção desde a data base de 01/05/2019 até abril de 2020;
- d) **JULGAR PREJUDICADAS** as cláusulas de vigência quadrienal estabelecidas pelo acórdão proferido no Processo TRT/SP nº 1002004-84.2018.5.02.0000;
- e) **MANTER** as cláusulas preexistentes;
- f) **CONSOLIDAR**, nos anexos I e II, as cláusulas objeto da presente decisão normativa;
- g) **FIXAR** a vigência da presente sentença normativa, quanto às cláusulas econômicas, 1º de maio de 2020 a 30 de abril de 2021 e também para o ano subsequente, de 1º de maio de 2021 à 30 de abril de 2022;
- h) **DEFERIR** garantia de salários de 90 (noventa) dias após o julgamento do presente dissídio coletivo econômico, nos termos do Precedente Normativo nº 36 deste Regional.

Ficam ressalvados eventuais direitos de terceiros, na forma do art. 15 da Lei nº 7.783/1989.

Custas pelo Sindicato Suscitado, calculadas sobre o valor ora arbitrado à causa de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Em caso de não pagamento das custas, a Secretaria da SDC deverá observar os procedimentos previstos no art. 62 do Provimento GP nº 1/2008 (com a redação dada pelo Provimento GP nº 1/2018, DEJT 07/05/2018, alterado pelo Provimento GP nº 2/2019, DEJT 03/06/2019).

DAVI FURTADO MEIRELLES



Desembargador Relator

J_DFM\Votos\3/dfm

VOTOS

