

Parágrafo Terceiro: Até 16 (dezesseis horas) por semestre, a fim de acompanhar esposa grávida ao médico ou em exames pré-natal ou para levar filho menor ao médico, condicionado à comprovação através de competente atestado médico, ou sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental. Para apuração desta cláusula será considerado o semestre civil, janeiro a junho e julho a dezembro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecendo aos preceitos legais e ressaltada a situação dos menores fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plurímico, do qual conste o horário normal e o compensável;

Parágrafo Segundo: Não estarão sujeitas o acréscimo salarial às horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo duas horas diárias.

Parágrafo Quarto: As empresas que não tiverem expediente nos dias 24 e 31 de dezembro, não poderão adotar regime de compensação para estes dias.

Parágrafo Quinto: Para os empregados que realizam jornada de trabalho de até 36 horas semanais, mediante expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região, a compensação da jornada do sábado não poderá exceder o limite de até uma hora e quinze minutos diários, e para os empregados com jornada superior a 36 horas semanais, o limite diário de compensação não poderá exceder a duas horas diárias.

Parágrafo Sexto: Os empregados que realizam jornada de até 36 (trinta e seis) horas semanais e forem compensar as horas legais do sábado, as empresas deverão conceder no mínimo uma hora de intervalo intrajornada para a refeição e o descanso.

Parágrafo Sétimo: As empresas poderão unir as pausas de no máximo 10 minutos, previstas no item 5.4.1, "b" do Anexo II da NR 17, ao intervalo para repouso e alimentação, previsto no item 5.4.2 do mesmo dispositivo, concedendo, desta forma, 30 (trinta) ou 40 (quarenta) minutos ininterruptos de intervalo/pausa consecutivos, objetivando melhorar as condições para alimentação dos empregados, ressaltando-se que as pausas previstas na norma regulamentadora não podem ser acrescidas na jornada, mesmo com a presente permissão de unificação parcial. A união das duas pausas necessita de expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região.

Parágrafo Oitavo: Se houver labor no sábado em tendo havido a devida compensação da semana, estas horas deverão ser pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo Nono: A referida compensação das horas do sábado não importa em alteração da jornada de trabalho originalmente pactuada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto – SRPE -, instituído pela Portaria MTE 1510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

Parágrafo Primeiro: As empresas, com base na mesma portaria 373/11, poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive, registro de ponto móvel, desde que atendam integralmente a sua finalidade, com registro fiel os horários de entrada, saída e retorno do almoço, e término do expediente.

Parágrafo Segundo: O empregado deverá ter acesso aos registros efetuados e à informação sobre qualquer ocorrência que ocasiona alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Parágrafo Terceiro: Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada adotados pelas empresas não poderão permitir:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Quarto - O sistema/equipamento alternativo a ser utilizado deverá ser certificado por entidade ou empresa, excluído o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REP's para homologação dos mesmos, devendo haver expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região para início de sua utilização, sob pena de nulidade e sujeição às penalidades legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, inclusive o ENEM, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação, nos termos do artigo 473, VII da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo Único: Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem das férias coletivas ou individuais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Aos empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº. 261.

Parágrafo Único: O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (artigo 7º da Constituição federal).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

Parágrafo Único: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

Parágrafo Primeiro: É facultativo ao empregado (a) realizar a troca de uniforme dentro das dependências da empresa ou não, desde que referido uniforme não cause constrangimento ao empregado(a), este poderá se locomover fora das dependências da empresa com as vestimentas.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa não permita que o (a) empregado(a) faça uso do uniforme fora das dependências dessa, deverá comunicar de forma expressa esta obrigatoriedade, sendo certo que o tempo gasto com a troca do uniforme, será computado como tempo a disposição do empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos do SUS, profissionais do sindicato ou dos convênios das empresas, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

Parágrafo Primeiro: O empregado que estiver atestado do trabalho com atestado médico de até 05 (cinco) dias, deverá comunicar a empresa de referido afastamento, através de e-mail, telegrama, whatsapp, redes sociais ou outra forma escrita, devendo apresentar o atestado médico original quando do retorno ao trabalho desde que o retorno ocorra no período de até 05 (cinco dias), conforme mencionado acima. Nas ausências de até 1 (um) dia ou de horas, o atestado poderá ser entregue no dia seguinte, quando do retorno do trabalho, sem a necessidade de comunicação prévia à empresa.

Parágrafo Segundo: No caso de atestados médicos que contarem com período superior à 05 (cinco) dias de afastamento, o empregado deverá obrigatoriamente entregar referido atestado médico ao departamento de recursos humanos da empresa em até 72 (setenta e duas horas) horas do pedido de afastamento feito pelo médico, podendo referida entrega ser feita através de terceiro indicado pelo empregado, mediante o protocolo no RH da empresa, sob pena dos descontos pertinentes aos dias afastados.

Parágrafo Terceiro: Os casos de internação em que o atestado for liberado somente após a alta médica, valerá o formulário de internação ou declaração do hospital para a empresa ter ciência do afastamento, podendo ser entregue via e-mail ou terceiro indicado pelo empregado em até 72 horas da data de internação, com protocolo junto ao RH da empresa, para que esta siga com os trâmites junto ao INSS se ultrapassados 15 (quinze) dias de ausência, sob pena dos descontos previstos em lei em caso da não comunicação e não entrega dos documentos pertinentes ao RH da empresa.

Parágrafo Quarto: Cabe a empresa a confirmação de veracidade ou não do atestado médico apresentado pelo empregado, e sendo este inverídico serão aplicadas ao empregado as penalidades previstas no artigo 482 da CLT.

Parágrafo Quinto: As empresas deverão dar publicidade aos trabalhadores da presente regra de envio de atestados, para que possam exigir o cumprimento das mesmas, podendo, inclusive, constar no contrato de trabalho e regulamento interno, devidamente assinados.

Parágrafo Sexto: As Declarações de Comparcimento do trabalhador para consultas e exames médicos serão consideradas apenas para o horário nelas contidos, com o acréscimo de duas horas computadas para fins de deslocamento do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar mensalmente de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, inclusive a contribuição sindical, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro: O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o direito de oposição a contribuição assistencial através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Terceiro: Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no artigo 3º, inciso I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a previdência social.

Parágrafo Único: O reconhecimento da relação homoafetiva dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinado o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº. 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº. 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

Empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, as empresas por ele aqui representadas ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 20 de novembro de 2017, os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2016	ALÍQUOTA
A	Até R\$ 183.512,70	Isento
B	De R\$ 183.512,70 a R\$ 89.921.225,00	0,049% da Receita Bruta
C	Acima de R\$ 89.921.225,00	R\$ 44.061,40

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS DECORRENTES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 5º (quinto) dia útil do mês de Dezembro de 2017.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Conforme previsto pela Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, as empresas deverão celebrar Acordo para implantação do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR, relativamente ao período de vigência desta Convenção Coletiva, até 31/12/2017.

Parágrafo Primeiro: Para o ano de 2017/2018, aplicado ao período de vigência desta Convenção Coletiva, a apuração e o valor a ser pago a título de PLR relativo ao período de Agosto de 2017 a 31 de Julho de 2018, sendo que o valor acordado será de **R\$ 292,36 (duzentos e noventa e dois reais e trinta e seis centavos)**, a ser pago integralmente no final do mês de setembro/2018.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão formar uma Comissão de no mínimo três Empregados, para disciplinar os critérios de pagamentos do PLR, integrada por um representante do Sindicato profissional, cujo instrumento será depositado a tempo e modo no SINDICATO DOS EMPREGADOS, isentando a empresa do pagamento da indenização prevista no caput, independente do Programa dar resultado positivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULAS MAIS BENEFÍCIAS

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessas empresas, sobre as ora acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados o mesmo índice previsto na cláusula de correção salarial retro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - POLÍTICA SOBRE HIV

O (A) empregado (a) portador (a) da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) não poderá ser dispensado (a), sendo vedado também ao empregador a exigência de exame médico para diagnóstico do vírus da doença, conforme disposto na Lei nº 9.029 de 13/04/1995.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO

Caso o empregado constate que sua folha de pagamento contenha erro, o mesmo deverá comunicar ao RH da empresa por escrito, sendo que a empresa terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data de comunicação do fato pelo empregado para apurar o erro. Em sendo constatado erro por parte da empresa e que haja diferença a ser paga, a empresa deverá reembolsar os valores no prazo de até 02 dias corridos após a apuração, que deve acontecer no prazo acima descrito, sob pena de arcar com multa de 10% (dez por cento) calculado sobre o montante devido.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PUNICÕES DISCIPLINARES

As advertências e suspensões deverão ser comunicadas por escrito ao empregado, que deverá receber cópia da punição disciplinar. Em havendo recusa por parte do empregado em assinar referida punição, deverá o empregador assinar a via e colher duas assinaturas de testemunhas presentes, para então entregar a via do empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DISCUSSÃO DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA

Diante dos reflexos profundos nas relações de trabalho que serão provocadas pela entrada em vigor das disposições constantes da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada reforma trabalhista, os Sindicatos convenentes realizarão entre si discussões destinadas à adaptação de cláusulas do presente avença, bem como adoção de novas disposições que se entendam relevantes, dentre os quais, a Contratação de Trabalhador Autônomo, a Prestação de Trabalho Intermitente, a Prestação de Serviços a Terceiros, Tele trabalho, o exercício da atividade da empregada em locais insalubres e outras disposições.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATOS INDIVIDUAIS

Nos termos do art. 619 da CLT, nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie a presente Convenção poderá prevalecer em sua execução, sendo considerada nula de pleno direito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO LITISCONSORTE NECESSÁRIO

As entidades sindicais convenentes somente serão litisconsortes necessários nas ações coletivas que tenham por objeto a anulação das cláusulas desta Convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CLÁUSULA PENAL

Pelo não cumprimento do presente instrumento, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

Paulo de Oliveira
Presidente
Registrado no MTE sob o nº SP14393/2017