



## **TEXTO COMPILADO DA DECISÃO DO DISSÍDIO COLETIVO PROCESSO SDC 20251.2009.000.02.00-6**

### **1. AUMENTO SALARIAL**

Defiro às categorias o reajuste de 6,49% (4,57% INPC/IBGE + 1,84% de aumento real), a partir de 1º de agosto de 2009, incidente sobre os salários vigentes em 31 de julho de 2009, consoante parecer técnico da Assessoria Econômica. (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

### **2. ADMISSÕES APÓS A DATA BASE**

Igual aumento aos empregados admitidos após a data-base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função (PN nº 2, SDC/TRT 2ª Região). (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

### **3. SALÁRIO NORMATIVO**

Correção do piso salarial preexistente no mesmo percentual concedido a título de reajuste salarial (PN nº 1, SDC/TRT 2ª Região). (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um Salário Normativo, a partir de 1º.08.2009, obedecidos os critérios abaixo:

- a) Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2009, com até 50 (cinquenta) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$765,66 (setecentos e sessenta e cinco reais e sessenta e seis centavos);
- b) Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2009, de 51 (cinquenta e um) empregados até 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$811,45 (oitocentos e onze reais e quarenta e cinco centavos);
- c) Para cada estabelecimento que contava, em 31.07.2009, com mais de 500 (quinhentos) empregados da categoria, o Salário Normativo será de R\$895,58 (oitocentos e noventa e cinco reais e cinquenta e oito centavos).

### **4. HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal, quando trabalhada em qualquer dia de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação à hora normal até o limite de 8 (oito) horas diárias, aos domingos, feriados e dias já compensados, além do pagamento do DSR, quando devido, sendo apenas as excedentes pagas com adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);  
Excetuam-se da remuneração estipulada nesta letra "b", as horas extraordinárias trabalhadas nos sábados já compensados sob o regime de compensação semanal habitual, que serão remuneradas na forma da letra "a".
- c) Na prorrogação da jornada diária será também considerada como hora extraordinária o intervalo destinado a lanche ou refeição, que durante a mesma ocorrer;
- d) O empregador não poderá determinar a compensação de horas de trabalho normal por horas extraordinárias;
- e) Excetuam-se deste item as situações previstas em Lei e os acordos celebrados entre as partes, e aqueles celebrados com assistência do sindicato representativo da categoria profissional nos casos determinados por Lei;
- f) As empresas que possuam restaurante e que habitualmente forneçam refeições aos empregados, quando programarem jornadas extraordinárias inteiras aos sábados, domingos, feriados e/ou folgas, fornecerão lanche ou refeição aos empregados envolvidos, dentro do mesmo critério normalmente usado, ou reembolsarão a diferença ocorrida entre o preço pago na empresa e a aquisição fora, quando assim for determinado;
- g) Serão garantidas as situações mais favoráveis já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.

### **5. ADICIONAL NOTURNO**

A remuneração do trabalho noturno prestado entre 22h00 e 05h00 será acrescida do adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.



#### 6. 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 as vantagens pessoais, excetuando-se desta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício;
- b) Nas empresas que possuam estrutura organizada de cargos e salários, nos casos previstos na letra "a" acima, será garantido o menor salário de cada função;
- c) Ficam excluídos, também, do cumprimento desta cláusula os casos de remanejamento interno para os quais se aplicará a cláusula Promoções.

#### 7. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

- a) A partir do 10º (décimo) dia de substituição, de caráter eventual, o empregado substituto passará a perceber o mesmo salário do substituído, excluídas as substituições dos cargos de chefia, a menos que estas se prolonguem por período superior a 30 (trinta) dias;
- b) Substituição superior a 60 (sessenta) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, aplicando-se na hipótese a cláusula - Promoções;
- c) Não se aplica a garantia da letra "b" acima, quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social, entretanto, se a substituição ultrapassar a 30 (trinta) dias, aplicar-se-á o disposto na letra "a" supra.

#### 8. APRENDIZES – SENAI

- a) Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante o período de treinamento prático na empresa durante 18 (dezoito) meses, um salário correspondente a 75% (setenta e cinco por cento) do menor salário normativo vigente para a categoria. Para os últimos 6 (seis) meses essa remuneração será correspondente a 100% (cem por cento) do menor salário normativo vigente;
- b) O contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 2 (dois anos);
- c) Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalentes a 5% (cinco por cento); no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional;
- d) Na hipótese de os serviços nacionais de aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica;
- e) O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 18 anos, ou ainda, antecipadamente nas seguintes hipóteses:
1. Desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz;
  2. Falta grave;
  3. Ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo, ou
  4. A pedido do aprendiz.
- f) Não se aplica o disposto nos artigos 479 e 480 da CLT às hipóteses de extinção do contrato mencionadas no item "d" anterior.
- g) Os contratos de aprendizagem terão a alíquota destinada ao depósito para o FGTS de 2% (dois por cento), de acordo com a Lei nº 10.097, de 19.12.00, que alterou dentre outros o artigo 15 da Lei nº 8.036, de 11.05.90.

#### 9. PROMOÇÕES

- a) A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 60 (sessenta) dias. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na CTPS;
- Nas promoções para cargo de chefia administrativa ou gerência, o período experimental não poderá exceder a 120 (cento e vinte) dias.



b) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento salarial de 4% (quatro por cento), para os demais, após o período experimental, previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.

#### 10. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

a) As empresas deverão proporcionar aos empregados, nos dias de pagamento, tempo hábil para recebimento de salários ou vale, dentro da jornada normal de trabalho, independentemente destes pagamentos serem efetuados por depósito bancário ou cheque-salário;

b) O acima disposto não se aplica às empresas que fornecem cartão bancário magnético ou pagamento em moeda corrente aos seus empregados para movimentação de conta salário ou ainda que possuam posto bancário nas dependências da empresa.

#### 11. ADIANTAMENTOS DE SALÁRIO-VALE

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento mensal de salário, nas seguintes condições:

a) O adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado, na quinzena, o período correspondente;

b) O adiantamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriado, deverá ser pago no primeiro dia útil imediatamente anterior;

c) Este adiantamento deverá ser pago com base no salário vigente do próprio mês, desde que as eventuais correções sejam conhecidas com, no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência do pagamento;

d) O pagamento do adiantamento será devido, inclusive, nos meses em que ocorrer o pagamento das parcelas do 13º salário.

#### 12. ATRASO NO PAGAMENTO

O pagamento mensal de salários será efetuado no dia 5 do mês subsequente ao trabalhado, exceção feita se esse dia coincidir com sábados, domingos e feriados, devendo, nesse caso, ocorrer no primeiro dia útil imediatamente anterior.

a) O não pagamento dos salários no prazo determinado nesta cláusula acarretará multa diária revertida ao empregado, conforme abaixo:

Parágrafo Primeiro: 1% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita independente de medida judicial, sendo então pagos concomitantemente o principal e a respectiva multa.

Parágrafo Segundo: 2% (dois por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, quando a obrigação for satisfeita através de medida judicial.

b) O não pagamento do 13º salário e da remuneração das férias nos prazos definidos em lei implicará, também, na mesma multa conforme acima estipulado;

c) As multas previstas nos parágrafos 1º e 2º da letra "a" acima, não poderão ultrapassar a 2 (dois) salários nominais do empregado

#### 13. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

a) Serão fornecidos, obrigatoriamente, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que componham a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS;

b) As empresas que efetuarem o pagamento dos salários, férias e 13º salário de seus empregados através de depósito em conta corrente, estarão desobrigadas de obter assinatura dos empregados nos respectivos comprovantes.

#### 14. DESCONTO DO DSR – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Salvo as condições mais favoráveis já existentes, a ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nesta hipótese, a empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

#### 15. COMPENSAÇÃO DE HORAS



I. Quando o feriado coincidir com o sábado, a empresa que trabalhar sob o regime de compensação de horas de trabalho poderá, alternativamente:

- a) Reduzir a jornada diária de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias pontes.

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

#### 16. INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

As interrupções do trabalho, por responsabilidade da empresa, caso fortuito ou força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas posteriormente.

#### 17. FÉRIAS

a) As empresas comunicarão aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais:

b) O início das férias coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana;

Parágrafo Primeiro: As férias individuais desde que conste o ciente expresso do empregado poderão, ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, devendo as horas já trabalhadas na semana, por força de compensação de sábados ou dias pontes, serem remuneradas como extraordinárias.

c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;

d) A remuneração adicional de 1/3 (um terço) das férias de que trata o inciso XVII, do artigo 7º da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Essa parcela corresponderá a 1/3 (um terço) do valor pago a título de gozo de férias e do valor pago a título de abono pecuniário, se houver.

Parágrafo Segundo: Esta remuneração adicional, também se aplicará no caso de qualquer rescisão contratual, quando houver férias vencidas a serem indenizadas. Da mesma forma, aplicar-se-á às férias proporcionais nos casos de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa.

e) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra "a" acima;

f) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas, o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pelo empregador, em abono pecuniário, conforme previsto no artigo 143 da CLT;

g) É vedado à empresa interromper o gozo das férias concedidas aos seus empregados;

h) As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas conforme a letra "a" acima, ressarcirão as despesas irreversíveis feitas pelo empregado antes do cancelamento e desde que devidamente comprovadas;

i) Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 1 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

#### 18. AVISO PRÉVIO

a) Será comunicado pela empresa por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado;

b) A redução de 2 (duas) horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizado atendendo à conveniência do empregado, no início ou fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso;

c) Da mesma forma, alternativamente, o empregado poderá optar por 1 (um) dia livre por semana ou 7 (sete) dias corridos durante o período;

d) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral;



e) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado solicitar ao empregador, por escrito, fica garantido o seu imediato desligamento do empregado e a anotação da respectiva baixa em sua CTPS. Neste caso, a empresa está obrigada, em relação a essa parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, sem prejuízo das 2 (duas) horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado, ou eventual opção conforme letra "b" desta cláusula;

f) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade ou mais, fica garantido um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, acrescidos de mais (1) um dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos de idade sem prejuízo, quando for o caso, das garantias estabelecidas nas letras "a", "b", "c", "d" e "e";

g) No caso do aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "f" supra, deverão cumprir apenas 20 (vinte) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder;

h) O aviso prévio trabalhado não poderá ter seu início no último dia útil da semana;

i) O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.

Parágrafo Único: A letra "f" acima não se aplica aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais admitidos a partir de 01.11.99..

#### 19. DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços externos que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estada e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença que for comprovada.

#### 20. AUXÍLIO-CRECHE

a) As empresas com pelo menos 30 (tinta) empregadas com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo 2º do artigo 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 20% (vinte por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (dezoito) meses. Na falta do comprovante mencionado será pago diretamente à empregada o valor fixo de 10% (dez por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por filho(a) com idade entre 0 (zero) e 18 (dezoito) meses;

b) O auxílio-creche objeto dessa cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário da empregada;

c) Estão excluídas do cumprimento dessa cláusula as empresas que tiverem condições mais favoráveis ou acordos específicos celebrados com o sindicato representativo da categoria profissional.

#### 21. AUXÍLIO PARA FILHOS PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho neste condição (PN nº 32, SDC/TRT 2ª Região) (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

#### 22. AUXÍLIO-FUNERAL

a) No caso de falecimento de empregado a empresa pagará, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários em caso de morte por acidentes de trabalho;

b) Ficam excluídas desta cláusula aquelas empresas que mantenham seguro de vida gratuito a seus empregados e desde que a indenização securitária por morte seja igual ou superior aos valores acima estipulados.

#### 23. INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

a) No caso de invalidez, atestada pela Previdência Social, ou na ocorrência de morte, a empresa pagará ao próprio empregado no primeiro caso e aos seus dependentes na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao salário nominal do empregado. No caso de invalidez esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;



b) Esta indenização será paga em dobro no caso de morte ou invalidez causadas por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos de acordo com a legislação específica e atestada pela Previdência Social. 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 85.858/81 e na OS nº INPS/SB-053.40 de 16.11.81;

c) As empresas que mantêm plano 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.

#### 24. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

a) Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, limitado essa complementação ao valor máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo, vigente na época do evento;

b) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por motivo de doença, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente na época do evento;

c) Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso da letra "a", a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;

d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

#### 25. COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 21.12.2007, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário.

A complementação será devida também para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias, e também para aqueles que ainda não tenham completado o período de carência para percepção deste benefício previdenciário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado, limitado ao teto de 7 (sete) vezes o menor salário normativo vigente à época do evento.

#### 26. ABONO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 5 (cinco) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à mesma empresa, quando dela vierem a desligar-se definitivamente por motivo de aposentadoria, por iniciativa do empregado será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar a 5 (cinco) anos.

Se o empregado permanecer trabalhando na mesma empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo.

Para os empregados com menos de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, será pago um abono correspondente a 5% (cinco por cento) para cada ano de serviço, até o limite de 20% (vinte por cento) do seu salário nominal.

Ficam excluídas do pagamento das obrigações desta cláusula:

a) As empresas que mantenham a suas expensas plano de complementação de aposentadoria ou pecúlio aos seus empregados, salvo contribuições voluntárias do empregado, cujo benefício seja igual ou superior aos valores mencionados;

b) Quando a rescisão do contrato de trabalho ocorrer por iniciativa do empregador com o pagamento de todas as verbas rescisórias;

O disposto nesta cláusula não se acumulará com os dispositivos que vierem a regulamentar o inciso XXI, artigo 7º, da Constituição Federal. Serão aplicados exclusivamente os dispositivos mais favoráveis ao empregado.



## 27. LICENÇA PARA CASAMENTO

No caso de casamento do empregado a licença remunerada será de 3 (três) dias úteis consecutivos ou de 5 (cinco) dias corridos, contados a partir da data do casamento ou do dia imediatamente anterior.

## 28. AUSÊNCIA JUSTIFICADA

- a) Além do disposto no artigo 473 e incisos da CLT, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º salário, até 2 (dois) dias consecutivos, nos casos de falecimento de sogro(a) e 1 (um) dia nos casos de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com as jornadas de trabalho e mediante comprovação;
- b) Ainda sem prejuízos nos salários, de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º da Constituição Federal de 1.988, combinado com o parágrafo primeiro do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a Licença Paternidade será de cinco dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da CLT;
- c) Nos casos de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito do desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;
- d) Quando for necessária ausência do empregado,, durante o expediente normal do trabalho, para receber o PIS esta não será considerada para efeito do desconto do DSR, feriado, férias e 13º salário;

## 29. GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA

- a) Ao empregado afastado do serviço, por acidente do trabalho ou doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido empregado ou salário, a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado, porém, a um máximo de 60 (sessenta) dias, além do aviso prévio previsto na CLT ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- b) Na hipótese da recusa, pela empresa, da alta médica dada pelo INSS, a empresa arcará com o pagamento dos dias não pagos pela Previdência Social, compreendidos entre o reencaminhamento e a confirmação da alta pelo INSS;
- c) Dentro do prazo limitado neta 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 com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

## 30. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salários durante o período que faltar para aposentarem-se;
- b) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos termos da legislação vigente, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se;
- c) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso de aposentadoria especial;
- d) O contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

## 31. GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE

- a) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto;
- b) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador de seu estado de gestação, devendo comprová-lo no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa.



Nos casos de *gestação atípica, não revelada*, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS;

c) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregada e empregador com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

d) No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia;

e) De acordo com o artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal, a licença maternidade da empregada gestante será de 120 (cento e vinte) dias, os quais serão contados a partir da data do afastamento determinado pelo médico.

f) A empregada que estiver amamentando, poderá de comum acordo com o empregador converter as pausas previstas no Artigo 396 da CLT, para ausências seguidas correspondente a 8 (oito) dias úteis de trabalho.

### 32. GARANTIAS AO EMPREGADO ESTUDANTE

a) *Abono de Falta*

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames, desde que em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior. Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares, limitados porém às três primeiras inscrições comunicadas ao empregador;

b) *Horário de Trabalho*

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do empregado estudante, desde que matriculado em estabelecimento de ensino e cursando o ensino fundamental, ensino médio, curso superior, curso de formação profissional ou profissionalizante, notificada a empresa dentro dos 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da matrícula.

Esta garantia cessará ao término da etapa que estiver sendo cursada;

c) *Estágio*

As empresas assegurarão aos seus empregados estudantes, a realização de estágio, na própria empresa, desde que compatível com a formação profissional do empregado e as atividades da empresa.

### 33. GARANTIA AOS EMPREGADOS EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

a) Serão garantidos emprego e salário aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento e até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu além do aviso prévio previsto na CLT;

b) A garantia de emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra;

c) Havendo coincidência entre o horário de prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR e de feriados, e razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

Parágrafo Único: Esta cláusula só se aplica aos empregados aprendizes do SENAI.

### 34. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL OU OCUPACIONAL

a) O empregado, que comprovadamente se tornar ou for portador de doença profissional ou ocupacional, deverá sempre que exigido ser atestada pelo INSS, e que a mesma tenha sido adquirida na atual empresa, e que tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido emprego ou salário, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;

a1) que apresente redução da capacidade laboral;

a2) que tenha se tomado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;

a3) que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o advento da doença.

b) As condições supra da doença profissional ou ocupacional, garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;



- c) *Está abrangida pela garantia desta cláusula, o já portador de doença profissional ou ocupacional, adquirida na atual empresa, que atenda as condições acima;*
- d) *O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, com assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;*
- e) *Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptações às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS;*
- f) *As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;*
- g) *A garantia desta cláusula se aplica ao portador de doença profissional ou ocupacional cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "a" acima.*  
*Parágrafo Primeiro: Ao empregado vítima de acidente no trabalho aplica-se a cláusula 41.*  
*Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir no mês de março de 2008, uma Comissão para rediscutir os termos da presente Cláusula, bem como discutir programas de ação visando a proteção a saúde do trabalhador. Esta comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões.*

### 35. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE NO TRABALHO

- a) *O empregado vítima de acidente no trabalho, e que em razão do acidente tenha sofrido redução parcial de sua capacidade laboral, terá garantido sua permanência na empresa, sem prejuízo do salário base antes percebido, desde que atendidas as seguintes condições cumulativamente;*
- a1) *que apresente redução da capacidade laboral;*
- a2) *que tenha se tomado incapaz de exercer a função que vinha exercendo;*
- a3) *que apresente condições de exercer qualquer outra função compatível com sua capacidade laboral após o acidente.*
- b) *As condições supra do acidente de trabalho garantidoras do benefício, deverão, sempre que exigidas, ser atestadas pelo INSS. Divergindo qualquer das partes quanto ao resultado do laudo, é facultado buscar a prestação jurisdicional, na Justiça do Trabalho;*
- c) *Está abrangida pela garantia desta cláusula, o já acidentado no trabalho que atenda as condições acima;*
- d) *O empregado contemplado com a garantia prevista nesta cláusula, não poderá servir de paradigma para reivindicações salariais, nem ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão de prática de falta grave, mútuo acordo entre as partes, neste caso com a assistência do sindicato representativo da categoria profissional, ou quando tiver adquirido direito a aposentadoria, nos seus prazos máximos;*
- e) *Está excluído da garantia supra o empregado vitimado em acidente de trajeto a que der causa. Excepciona-se desta hipótese, o acidente de trajeto ocorrido com transporte fornecido pela empresa;*
- f) *Os empregados garantidos por esta cláusula, se obrigam a participar dos processos de readaptações às novas funções indicadas pela empresa. Tais processos quando necessários, serão preferencialmente aqueles orientados pelo Centro de Reabilitação Profissional do INSS;*
- g) *As garantias previstas nesta cláusula não se aplicam quando o empregado comprovadamente, não colaborar no processo de readaptação às novas funções;*
- h) *A garantia desta cláusula se aplica ao acidente de trabalho cuja ocorrência coincidir com a vigência do contrato de trabalho, além das condições previstas na letra "a" acima.*  
*Parágrafo Primeiro: Ao empregado portador de doença profissional e/ou ocupacional aplica-se a cláusula nº 34.*  
*Parágrafo Segundo: As partes comprometem-se a constituir no mês de março de 2008, uma Comissão para rediscutir os termos da presente Cláusula, bem como discutir programas de ação visando a proteção a saúde do trabalhador. Esta comissão será composta por três membros de cada lado, podendo cada uma das representações indicar um assessor técnico e um assessor jurídico para acompanhar as reuniões.*

### 36. GARANTIAS SINDICAIS



a. **Sindicalização**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, as empresas colocarão a disposição dos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim.

Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

b. **Contatos com a empresa:**

Dirigentes sindicais. Frequência livre: Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador (PN nº 83/TST). (Dissídio SDC nº 20251.2009.000.000.02-6)

Acesso de dirigente sindical à empresa: Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva (PN nº 91/TST). (Dissídio SDC nº 20251.2009.000.000.02-6)

37. CIPA

a) As empresas, obrigatoriamente, convocarão eleições para as CIPAs com 60 (sessenta) dias de antecedência, dando publicidade do ato através de edital, enviando cópia ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional nos primeiros 10 (dez) dias do período acima estipulado.

b) O edital deverá explicitar o local para inscrição dos candidatos. A inscrição será feita contra recibo e o prazo será de 15 (quinze) dias a contar do 20º (vigésimo) ao 5º (quinto) dia em termos regressivos à eleição.

c) A eleição será feita obrigatoriamente sem a constituição e inscrição de chapas, realizando-se o pleito através de votação de lista única, contendo os nomes de todos os candidatos. As empresas setorializarão, se for o caso, mediante acordo com o sindicato profissional a inscrição e a eleição dos candidatos;

d) Todo o processo eleitoral e a respectiva apuração serão coordenados pelo Vice-Presidente da CIPA em exercício, em conjunto com o Serviço de Segurança e Medicina do Trabalho na empresa;

e) No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o sindicato representativo da categoria profissional comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e os respectivos suplentes, bem como os representantes indicados pelo empregador;

f) O não cumprimento do disposto nas letras “a”, “b”, “c” e “d”, por parte do empregador tomará nulo o processo eleitoral, devendo novas eleições serem realizadas no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias, com o acompanhamento do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;

g) A empresa deverá promover treinamento para os membros da CIPA, titulares e suplentes antes da posse – NR 5 – CIPA – item 5.32. O treinamento de CIPA em primeiro mandato será realizado no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data da posse – NR 5 – CIPA item 5.32.1;

h) O Cipeiro representante dos empregados na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), deverá participar da investigação dos acidentes ocorridos na empresa;

i) As empresas encaminharão aos respectivos sindicatos representativos da categoria profissional da base territorial, cópia da ata de reuniões da CIPA, até o 15º (décimo quinto) dia após a realização da reunião;

j) A empresa informará ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, com 30 (trinta) dias de antecedência, o programa e data de realização da SIPAT – Semana Interna de Prevenção de Acidentes.

38. PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS E MAQUINAS OPERATRIZES

a) As prensas mecânicas deverão dispor de mecanismos de segurança que impeçam a ocorrência de acidentes com os empregados que operam essas máquinas;

b) As demais máquinas operatrizes industriais deverão sempre que possível, contar com equipamentos e/ou sistemas de proteção para evitar a ocorrência de acidentes;

c) No caso de acidente grave com afastamento do trabalho, o sindicato representativo da categoria profissional deverá ser comunicado em 48 (quarenta e oito) horas do evento.

39. MEDIDAS DE PROTEÇÃO

a) As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva, em relação às condições de trabalho e segurança do empregado;



- b) O respectivo sindicato representativo da categoria profissional oficiará à empresa das queixas fundamentadas por seus empregados, em relação as condições de trabalho e segurança;
- c) No prazo de 30 (trinta) dias a empresa responderá ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, por escrito, informando os resultados dos levantamentos efetuados, especificando as medidas de proteção adotadas ou as que serão adotadas e em que prazo.
- d) No caso de situações de emergência ou de perigo iminente, o prazo será de 10 (dez) dias;
- e) No primeiro dia de trabalho do empregado, a empresa fará o treinamento com o equipamento de proteção, dará conhecimento das áreas perigosas e insalubres e informará sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho;
- f) O médico do trabalho da empresa opinará sobre a utilização do E.P.I. adequado.

#### 40. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas enviarão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional, nos meses de abril, julho, outubro e janeiro, cópia do anexo 1 completo, previsto no item 5.22 letra "e" da NR-5, para fins estatísticos.

No caso de acidente com mutilação ou fatal, ocorrido nas dependências da empresa, o respectivo sindicato deverá ser comunicado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com descrição sumária do acidente.

Na ocorrência de acidente de trajeto com mutilação ou fatal, a comunicação ao sindicato deverá ser feita no mesmo prazo, a partir da data em que a empresa tomou conhecimento do fato.

#### 41. PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Aos técnicos da empresa especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, definidos pela NR-4 da Portaria nº 3.214/78, é vedado o exercício de outras atividades durante o horário de sua atuação em serviços especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Os contratos de trabalho destes profissionais não poderão ter os horários coincidentes em empresas diferentes.

#### 42. FORNECIMENTO DE UNIFORMES E ROUPAS DE TRABALHO

As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente uniformes, macacões e outras peças de vestimenta, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, incluídos calçados especiais e óculos de segurança graduados, de acordo com receita médica, quando por elas exigidos na prestação do serviço e quando a atividade assim o exigir.

As empresas fornecerão, sem qualquer ônus, aos empregados, as ferramentas e instrumentos de precisão necessários e utilizados no local de trabalho, para prestação dos serviços respectivos. (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

#### 43. ÁGUA POTÁVEL

A água potável oferecida aos trabalhadores deverá ser submetida semestralmente a análise bacteriológica. Os reservatórios e caixas d'água deverão ser mantidos em condições de higiene e limpeza.

#### 44. CONVÊNIOS MÉDICOS

- a) As empresas que mantêm convênio de assistência médica com participação dos empregados nos custos deverão assegurar-lhes o direito de optar pela sua inclusão ou não no convênio existente;
- b) As empresas encaminharão ao respectivo sindicato representativo da categoria profissional o material orientativo das facilidades oferecidas pelo(s) convênio(s), quando editado;
- c) As empresas citadas acima proporcionarão aos seus ex-empregados, afastado definitivamente por aposentadoria, facilidades para sua continuidade no plano de assistência médica, desde que os mesmos assumam o custo de sua participação no convênio.

#### 45. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

I. A empresa que mantém serviço próprio de assistência médica e/ou odontológico, ou através de convênio, os atestados médicos e/ou odontológicos somente terão validade se fornecidos pelos facultativos credenciados por estes serviços. Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado por facultativo credenciado pelo convênio ou serviço próprio.



II. Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato da categoria profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3370, de 09.10.84. Tais atestados não serão questionados quanto à sua origem, se portarem o Código Internacional de Doenças (CID), o carimbo do Sindicato e a assinatura do seu facultativo. Excetuam-se os casos previstos no art. 27, parágrafo único, do Decreto nº 89312, de 23.01.84.

III. Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao Departamento Médico da empresa.

IV. Não será exigida a comprovação de aquisição de medicamentos.

V. Os atestados que retratem casos urgência médica serão reconhecidos sempre.

#### 46. NECESSIDADES HIGIÊNICAS

a) Nas empresas que utilizam mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão conter absorventes higiênicos, para ocorrências emergenciais;

b) As empresas proporcionarão gratuitamente produtos adequados à higiene pessoal de seus empregados, de acordo com as condições específicas do trabalho realizado.

#### 47. PLANTÃO AMBULATORIAL

a) As empresas com 100 (cem) ou mais empregados no período noturno, deverão manter plantão ambulatorial também nesse período;

b) As empresas com menos de 100 (cem) empregados no período noturno, deverão manter um veículo para atendimento de eventuais emergências.

c) Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito, ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste (PN 113/TST). (Dissídio Coletivo SDC 20251.2009.000.02.00-6)

#### 48. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pela Previdência Social quando solicitada pelo empregado e fornecê-la obedecendo os seguintes prazos máximos:

1. para fins de obtenção de Auxílio-Doença: 5 (cinco) dias úteis;

2. para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

3. para fins de obtenção de Aposentadoria Especial: 15 (quinze) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes.

As empresas fornecerão por ocasião do desligamento do empregado, quando for o caso, os formulários exigidos pela Previdência Social para fins de instrução de processo de Aposentadoria Especial.

#### 49. TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem aos seus empregados serviços de alimentação e de transporte coletivo, preservadas as condições mais vantajosas já existentes, somente poderão reajustar os preços cobrados, na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento.

Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes de preços de refeições e de transportes também serão, na mesma proporção.

Os serviços de transportes fornecidos pela empresa deverão oferecer condições de segurança, higiene e conforto, assim como, deverão obedecer à legislação vigente.

Pretendendo a empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, independente de vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimento específico com o respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

#### 50. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

a) O contrato de experiência, previsto no Art. 445, parágrafo único, da CLT, será estipulado pelas empresas observando-se um período de 60 (sessenta) dias podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias.

b) Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.



#### 51. TESTE ADMISSIONAL

- a) A realização de testes práticos operacionais não poderá ultrapassar a 2 (dois) dias;
- b) As empresas fornecerão gratuitamente alimentação aos candidatos em testes, desde que estes coincidam com os horários de refeições.

#### 52. CARTA DE REFERÊNCIA

- a) As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho não exigirão carta de referência dos candidatos a emprego, por ocasião do processo de seleção. O referido documento será fornecido apenas no caso de o ex-empregado dele necessitar para ingresso em empresas não abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.
- b) Quando solicitado e desde que conste de seus registros, a empresa informará os cursos concluídos pelo ex-empregado.

#### 53. CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser aviso de fato, por escrito e contra recibo, esclarecendo-se claramente os motivos, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### 54. HOMOLOGAÇÕES

- a) Quando exigidas por lei, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho dos empregados sindicalizados deverão ser realizadas no respectivo sindicato representativo da categoria profissional, gratuitamente para ambas as partes;
- b) Havendo a recusa por parte do respectivo sindicato representativo da categoria profissional a homologação poderá ser feita na DRT, mesmo nas demissões ocorridas por falta grave;
- c) Esta garantia só será aplicada quando existir na localidade do estabelecimento, sede ou sub-sede do respectivo sindicato representativo da categoria profissional.

#### 55. QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas com mais de 50 (cinquenta) empregados, colocarão a disposição do respectivo sindicato representativo da categoria profissional, quadros de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este sua afixação dentro de 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

#### 56. RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

- a) *Relação Mensal de Empregados* – Quando solicitado por escrito, as empresas fornecerão ao sindicato representativo da categoria profissional no prazo de 5 (cinco) dias úteis informação sobre o número de empregados existentes, admitidos e demitidos no mês, no estabelecimento da base territorial. A informação abrangerá os empregados horistas e mensalistas, separadamente, com os respectivos salários médios.
- b) *Relação Anual de Informações* – As empresas com mais de 200 (duzentos) empregados fornecerão aos sindicatos representativos da categoria profissional, até 30 de abril de 2008 as informações relativas à mão-de-obra operacional do estabelecimento fabril da base territorial, contidas nas RAIS referente a 2007. As informações supra poderão ser fornecidas através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato representativo da categoria profissional.

#### 57. MENSALIDADES DO SINDICATO

- a) As mensalidades devidas pelos trabalhadores ao sindicato, descontadas em folha de pagamento deverão ser recolhidas ao sindicato beneficiado até o 5º (quinto) dia após o desconto;
- b) As empresas deverão efetuar a entrega dos recibos de comprovação das mensalidades já descontadas dos associados do sindicato juntamente com o pagamento geral dos empregados, desde que sejam entregues à empresa com antecedência mínima de 10 (dez) dias;
- c) Na hipótese de descumprimento das obrigações previstas acima, as empresas arcarão com multa pecuniária equivalente a 10% (dez por cento) do valor retido, além de juros de mora incidentes à Bse de 10%



(dez por cento) sobre este valor, mais correção monetária apurada até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo das cominações penais relativas à apropriação indébita. (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

#### 58. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Aplico o Precedente Normativo 119 do C. TST. Cabível apenas aos associados:

“119 – Contribuições sindicais. Inobservância de preceitos constitucionais (positivo). Nova redação – Res. 82/1998, DJ 20.08.1998). A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa de custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tomam-se passíveis de devolução dos valores irregularmente descontados.”

#### 59. GARANTIAS GERAIS

*Ficam asseguradas as condições mais favoráveis decorrentes de Acordos Coletivos, já firmados antes desta Norma, com relação a quaisquer das cláusulas vigentes nesta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive em relação ao teto salarial.*

#### 60. MULTA

*Fica acordada, pelas partes, multa equivalente a 1% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, vigente na época do evento, por infração e por empregado envolvido, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada*

*Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já possuam cominações específicas.*

#### 61. GARANTIA DE EMPREGO

Na data-base será assegurada estabilidade provisória de 90 (noventa) dias a toda a categoria profissional representada, a partir do julgamento do dissídio coletivo (PN nº 36, SDC/TRT 2ª Região) (Dissídio SDC 20251.2009.000.02.00-6)

#### 62. DATA-BASE

Fica mantida a data-base para o dia 1º de setembro de cada ano.

#### 63. VIGÊNCIA

*(Matéria de embargos ou de recurso. 12 ou 24 meses)*