Sindi Vidros

Sindicato da Industria de
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no
Estado de Sao Paulo

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

01/12/2016 à 30/11/2017

Em 30 de Janeiro de 2017, foi realizada a Audiência de Conciliação na sala de audiências do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª-Região, sob a Presidência do Exmº. Sr. Desembargador Vice Presidente Judicial CARLOS ROBERTO HUSEK, Processo TRT/SP nº 1003946-25.2016.5.02.0000 – Termo de Audiência nº 017/17, onde as partes se conciliaram conforme as cláusulas abaixo redigidas.

Entre as partes abaixo assinadas, de um lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS E ESPELHOS NO ESTADO DE SÃO PAULO, Registro Sindical DNT no. 7315 de 1941, inscrito no CNPJ no. 62.314.430/0001-35 e de outro lado, o SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE VIDROS E CRISTAIS PLANOS E ÔCOS, NO ESTADO DE SÃO PAULO, Registro Sindical no. DNT 24628 de 1940, inscrito no CNPJ no. 62.543.673/0001-45, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante as cláusulas que seguem:

01 - ABRANGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas indústrias de Vidros e Cristais no Estado de São Paulo, representadas pelo Sindicato da Indústria de Vidros e Cristais Planos e Ocos no Estado de São Paulo, com exceção aos municípios de Campinas, Capivari, Itu, Valinhos, Ribeirão Preto, Jaboticabal, Jundiaí, Itatiba, Louveira, Pedreira, Porto Ferreira, Santos e São Vicente.

02 - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze meses) meses, ou seja, a partir de 1º de Dezembro de 2016 e até 30 de Novembro de 2017.

03 - AUMENTO SALARIAL:

As empresas concederão aos empregados um aumento salarial da seguinte forma:

I – Percentual do reajuste -

O percentual do reajuste será de 7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento) sobre os salários de 01/04/2016, até o salário teto de R$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais), aplicados em 2 (duas) parcelas, ou seja, no mínimo 5% (cinco por cento) a partir de 01/12/2016, e, a partir de 01/02/2017, a diferença entre os 7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento) e o percentual concedido a partir de 01/12/2016.

O valor integral do reajuste deverá ser de 7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento) aplicados sobre os salários de 01/04/2016.

Avenida Paulista, 1313 - 9º andar - cj. 91
01311-923 São Paulo - SP
Tel: 3251-2744
sindividros@sindividros.com.br
www.sindividros.com.br

II – Primeira Parcela –

Os empregados que em 01/04/2016 (data base do complemento salarial – CCT 2015-2016) percebiam salários até R$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais), receberão a partir de 01/12/2016 um aumento salarial de no mínimo 5,0% (cinco por cento), sobre os salários vigentes em 01/04/2016;

III – Segunda Parcela –

a) Para as empresas que concederam um aumento salarial de 5% (cinco por cento) em 01/12/2016, para os salários de até R$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais) em 01/04/2016, deverão complementar o reajuste a partir de 01/02/2017 com mais 2,39% (dois virgula trinta e nove por cento) sobre os salários de 01/04/2016, somados aos salários reajustados em 01/12/2016;

b) Para as empresas que concederam um reajuste maior que 5% (cinco por cento) em 01/12/2016 para os salários de até R$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais) em 01/04/2016, deverão complementar o reajuste a partir de 01/02/2017 com mais a diferença entre os 7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento) deduzido a porcentagem concedida em 01/12/2016, sobre os salários de 01/04/2016, somados aos salários reajustados em 01/12/2016.

IV – Os empregados que em 01/04/2016 (data base do complemento salarial – CCT 2015-2016) percebiam salários superiores a R$ 6.300,00 (seis mil e trezentos reais), receberão a partir de 01/12/2016 um aumento salarial correspondente a um valor fixo em reais de no mínimo R$ 315,00 (trezentos e quinze reais) sobre os salários vigentes em 01/04/2016, e, a partir de 01/02/2017, receberão o valor fixo total de R$ 465,57 (quatrocentos e sessenta e cinco reais e cinqüenta e sete centavos) que deverá ser somado ao salário vigente em 01/04/2016.

V – Fica definido, portanto que, o teto salarial a partir de 01/12/2016 passa a ser de R$ 6.615,00 (seis mil, seiscentos e quinze reais) e, a partir de 01/02/2017 passa a ser de R$ 6.765,57 (seis mil, setecentos e sessenta e cinco reais e cinqüenta e sete centavos);

VI – As empresas que aplicaram em Dezembro/2016 uma antecipação menor que os 5% (cinco por cento) negociado, deverão pagar nas holerites de Fevereiro/2017, as diferenças entre a antecipação concedida e os 5% (cinco por cento) negociado como antecipação mínima, referentes aos meses de Dezembro/2016, Janeiro/2017 e do 13º Salário, com reflexos das diferenças nas demais verbas pagas no período;

Avenida Paulista 1313 9º andar c. 913
01311 923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindvidro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

VII - Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/04/2016 inclusive, e até 30/11/2016 inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

VIII - Para os empregados admitidos após 01/12/2015 (data-base) deverão ser observados os seguintes critérios:

a) ao salário do admitido em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial, concedido ao paradigma, nos termos da presente cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função;

b) tratando-se de função sem paradigma e para empresas constituídas a partir de 01/12/2015 (data base), serão aplicados os percentuais e\ou valores fixos indicados nas tabelas a seguir, nos respectivos meses, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, desde que não se ultrapasse o menor salário da função:

TABELA DE AUMENTO PROPORCIONAL INCIDENTE SOBRE O

SALÁRIO NO MÊS DA ADMISSÃO

TABELA PARA SALÁRIOS ATÉ R$ 6.300,00 EM 1º/04/2016

MÊS	% CORREÇÃO	
ADMISSÃO	1º-12-2016	1º-02-2017
Dezembro – 2015	5,000	2,390
Janeiro – 2016	4,574	2,189
Fevereiro – 2016	4,150	1,988
Março – 2016	3,727	1,787
Abril – 2016	3,306	1,587
Maio – 2016	2,887	1,387
Junho – 2016	2,469	1,188

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 91 s
01311 923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindvidro@sindvidro.org.br
www.sindvidro.com.br

Julho – 2016	2,054	0,989
Agosto – 2016	1,640	0,790
Setembro – 2016	1,227	0,592
Outubro – 2016	0,816	0,394
Novembro – 2016	0,407	0,197

TABELA DE AUMENTO PROPORCIONAL INCIDENTE SOBRE O

SALÁRIO NO MÊS DA ADMISSÃO

TABELA PARA SALÁRIOS ACIMA DE R$ 6.300,00 EM 1º/04/2016 → SOMAR O VALOR FIXO

MÊS	SOMAR O VALOR FIXO	SOMAR O VALOR FIXO
ADMISSÃO	1º-12-2016	1º-02-2017
Dezembro – 2015	315,000	150,570
Janeiro – 2016	288,750	138,023
Fevereiro – 2016	262,500	125,475
Março – 2016	236,250	112,928
Abril – 2016	210,000	100,380
Maio – 2016	183,750	87,833
Junho – 2016	157,500	75,285
Julho – 2016	131,250	62,738
Agosto – 2016	105,000	50,190
Setembro – 2016	78,750	37,643
Outubro – 2016	52,500	25,095

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

Novembro – 2016	26,250	12,548

IX - Os percentuais de reajustamento previstos nos itens desta cláusula deverão incidir também sobre os valores dos prêmios e outras gratificações, casos existentes nas empresas, salvo condições mais favoráveis eventualmente vigentes.

04 - PISOS DE ADMISSÃO E NORMATIVO

Após 60 (sessenta) dias da admissão, independentemente de estar em experiência ou se já foi efetivado, o Salário de Admissão passa automaticamente para o Salário Normativo.

I – PISO ADMISSÃO:

Fica assegurado aos empregados a partir de 1º de Dezembro de 2016 um Salário Admissão de R$ 1.210,67 (hum mil, duzentos e dez reais e sessenta e sete centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R$ 5,503 (cinco reais, cinqüenta centavos e três décimos de centavo) por hora e, a partir de 01 de Fevereiro de 2017 um Salário Admissão de R$ 1.238,23 (hum mil, duzentos e trinta e oito reais e vinte e três centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R$ 5,628 (cinco reais, sessenta e dois centavos e oito décimos de centavo) por hora.

II – PISO NORMATIVO

Fica assegurado aos empregados a partir de 1º de Dezembro de 2016 um Salário Normativo de R$ 1.333,90 (hum mil, trezentos e trinta e três reais e noventa centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R$ 6,063 (seis reais, zero seis centavos e três décimos de centavo) por hora, e, a partir de 01 de Fevereiro de 2017 um Salário Normativo de R$ 1.364,26 (hum mil, trezentos e sessenta e quatro reais e vinte e seis centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R$ 6,201 (seis reais, vinte centavos e um décimo de centavo) por hora.

05 - TAREFEIROS

I - Aumento de Salários.

Para os empregados tarefeiros, será observado o disposto na cláusula 3ª da presente Convenção, com incidência sobre o valor da tarifa vigente em 01/04/2016.

II - Interrupções da Produção.

Ocorrendo interrupção da produção, causada por motivos alheios à vontade dos trabalhadores, decorrente de falta de energia elétrica ou parada de forno de recozimento, será assegurado ao empregado tarefeiro, durante o período de tempo pertinente a tal interrupção, o valor correspondente à média aritmética dos reais/hora percebidos no próprio mês.

Esta mesma regra é aplicada aos empregados que recebem salário misto, cujo pagamento é feito por peça produzida ou tabela pré-estabelecida entre as partes.

Ficam preservadas eventuais situações mais favoráveis, já existentes na empresa.

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

III - Descanso Semanal Remunerado (DSR).

O DSR (Descanso Semanal Remunerado) será pago mediante aplicação do mesmo critério de média definido no item II desta cláusula.

IV - Cânulas.

Nas indústrias com sistema de produção manual, serão adotadas cânulas (canas de sopro) de aço inoxidável.

06 - SALÁRIO ADMISSÃO

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele, salário igual ao do empregado substituído, a partir do 45º. dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 empregados no seu exercício e casos de treinamento na função.

Nos casos de treinamento na função, o período de 45 dias, previsto nesta cláusula, será prorrogável por mais 45 dias.

07 – READMISSÃO – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida em empresas do mesmo grupo econômico, será dispensada a celebração de contrato de experiência.

Para os trabalhadores temporários, considerados estes os previstos na Lei 6 019/74, que venham a ser contratados pelas empresas como empregados efetivos, para a mesma função exercida anteriormente em empresas do mesmo grupo econômico, o período durante o qual foram temporários será deduzido dos noventa dias do contrato de experiência.

08 - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição interna, na atividade produtiva fabril, excetuadas as áreas administrativas, a partir do 20º. dia de substituição, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem se considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

A substituição superior a 90 dias consecutivos acarretará a efetivação na função, excluídos os casos de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e maternidade; também acarretará a efetivação na função à substituição superior a 180 dias, ainda que intermitente, desde que com períodos mínimos de 20 dias cada uma.

Não se aplica esta cláusula aos cargos de supervisão, chefia e gerência, bem como aos tarefeiros.

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251-2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

09 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental ou de treinamento não superior a 90 dias. Vencido o prazo experimental ou de treinamento, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, um reajustamento salarial igual ou superior a 5,0 %, para funções administrativas e/ou produtivas; e para as demais, após o período experimental ou de treinamento, será garantido o menor salário da função.

Não se incluem nesta cláusula os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 (quatro) empregados no seu exercício e casos de remanejamento interno para cargos do mesmo nível.

10 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão remuneradas com 50% (cinqüenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal. As horas extraordinárias, quando prestadas aos domingos, feriados, folgas e dias já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal.

11 - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (arts. 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

12 - DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos, no que se refere a transporte ou colocação de vidro, bem como no tocante a serviços gerais fora das empresas, estas pagarão aos empregados as despesas relativas à estada e alimentação, bem como transporte coletivo, desde de que tais despesas não estejam anteriormente contratadas.

O pagamento referido, mesmo que feito antecipadamente, fica sujeito à comprovação posterior no prazo máximo de 05 dias úteis, por parte do empregado, das despesas respectivas que realizou.

O valor do pagamento acima aludido, para cobertura de todas as despesas diárias já indicadas, será de R$ 37,23 (trinta e sete reais e vinte e três centavos) por dia a partir de 1º de Dezembro de 2016 e de R$ 38,08 (trinta e oito reais e oito centavos) a partir de 1º de Fevereiro de 2017, quando aqueles serviços forem realizados dentro dos limites de até 50 km, medidos a contar da saída do estabelecimento da empresa; ou de R$ 74,46 (setenta e quatro reais e quarenta e seis centavos) por dia a partir de 1º de Dezembro de 2016 e de R$ 76,16 (setenta e seis reais e dezesseis centavos) a partir de 1º de Fevereiro de 2017, quando fora daqueles limites.

Para os efeitos da verificação das condições estabelecidas nesta cláusula, a empresa fornecerá ao empregado uma ficha ou papeleta de controle de serviço externo (parágrafo 3º. do art.74 da CLT),

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

onde serão feitas as anotações atinentes à data e ao horário de início e término dos serviços externos mencionados.

13 - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico odontológicos, medicamentos, óticas, transportes, empréstimos pessoais, cooperativas de crédito, planos de fundos de pensão, contribuições à associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Salvo quanto à cláusula 17ª (Convênios Médicos), os empregados poderão cancelar a(s) autorização(ões) dos descontos, cancelamento este que passará a vigorar a partir da liquidação dos respectivos débitos pendentes.

Será nula a autorização individual em que ficar demonstrada a existência de coação.

14 - CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS SALDO SALARIAL

O pagamento mensal do salário, a partir do mês de janeiro de 2017, será efetuado consoante calendário a seguir, tendo como datas limites:

DIA – MÊS – ANO DO PAGAMENTO

MÊS/ANO	DIA DO PAGAMENTO
Janeiro – 2017	05 – Quinta-feira
Fevereiro – 2017	06 – Segunda–feira
Março – 2017	06 – Segunda-feira
Abril – 2017	05 – Quarta-feira
Maio – 2017	05 – Sexta-feira
Junho – 2017	05 – Segunda-feira
Julho – 2017	05 – Quarta-feira
Agosto – 2017	04 – Sexta-feira
Setembro – 2017	05 – Terça-feira
Outubro – 2017	05 – Quinta-feira
Novembro – 2017	06 – Segunda-feira

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

Dezembro – 2017	**05 – Terça-feira**

O não pagamento do referido salário, nas datas acima fixadas, implicará na cobrança da multa prevista na cláusula 68 desta Convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

15 - CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS ADIANTAMENTO SALARIAL (vale)

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, devidamente aumentado, na proporção dos dias trabalhados, ressalvadas as situações mais favoráveis.

O pagamento do vale será efetivado conforme calendário a seguir, tendo como datas limites:

DIA – MÊS – ANO DO ADIANTAMENTO

MÊS/ANO	DIA DO PAGAMENTO
Dezembro - 2016	20 – Quarta-feira
Janeiro - 2017	20 – Sexta–feira
Fevereiro - 2017	20 – Segunda-feira
Março – 2017	20 – Segunda-feira
Abril – 2017	20 – quinta-feira
Maio – 2017	19 – Sexta-feira
Junho – 2017	20 – Terça-feira
Julho – 2017	20 – Quinta-feira
Agosto – 2017	21 – Segunda-feira
Setembro – 2017	20 – Quarta-feira
Outubro – 2017	20 – Sexta-feira
Novembro – 2017	20– Segunda-feira

O não pagamento do referido adiantamento nas datas acima fixadas, implicará na cobrança de multa prevista na Cláusula 68ª desta convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

16 - ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem a seus empregados os serviços de refeição poderão aumentar seus preços em 2 (duas) parcelas da seguinte forma:

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

I – Primeira Parcela: A partir de 01/12/2016 em 5,0% (cinco por cento) os preços cobrados em 30/11/2016, bem como alterar as faixas de salários praticadas em 30/11/2016 para efeito de desconto, neste mesmo percentual.

II – Segunda Parcela: A partir de 01/02/2017 terá o acréscimo de 2,39% (dois vírgula trinta e nove por cento), sobre os preços cobrados em 30/11/2016, somado aos preços praticados em 31/01/2017.

As faixas de salários também serão alteradas a partir de 01/02/2017 no mesmo percentual e forma.

As empresas que até 30/11/2016 não cobravam refeição, a partir de 01/12/2016 poderão fazê-lo pelo valor máximo de R$ 1,33 (um real e trinta e três centavos) por refeição, como participação do empregado nos custos e partir de 1º de Fevereiro de 2017 o valor máximo passa para R$ 1,36 (um real e trinta e seis centavos).

Consoante dispõe o artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de acordo com a Portaria MTE 1095 de 20 05 2010, fica facultado à(s) empresa(s) requerer(em), junto ao Ministério do Trabalho, a redução do intervalo para refeição e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos, nas seguintes condições a serem adotadas, tanto pelas empresas, quanto pelo Sindicato dos Trabalhadores:

a) garantia pelas empresas, de fornecimento de alimentação a preços acessíveis, aos trabalhadores que, por motivos técnicos de industrialização, tenham que cumprir intervalo reduzido de repouso ou alimentação;

b) as empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de repouso ou alimentação, atendendo ao disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT.;

c) aquelas empresas que anteriormente à data de vigência da portaria nº. 3116, de 03.04.89, e por força de despacho ministerial autorizado em processo para tanto instaurado, já mantinham o sistema de intervalo reduzido para refeição e descanso dos seus empregados, inclusive atendendo o interesse e conveniência dos mesmos no cumprimento desse intervalo, estão dispensadas de cumprir as disposições de ordem legal, posteriormente adotadas, prevalecendo a seu favor, a validade das condições previstas naquele despacho ministerial por se tratar de ato correspondente e equivalente a direito adquirido. E diante do exposto, por concordar o sindicato dos trabalhadores com os termos estabelecidos no processo que resultou nesse despacho ministerial, as empresas por ele beneficiadas ficam obrigadas a respeitar tão só as disposições constantes das alíneas "a" e "b" desta cláusula.

17 - CONVÊNIOS MÉDICOS

Os empregados das empresas que possuam assistência médica própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente das empresas as reclamações atinentes àquela assistência.

Nas empresas que já mantêm convênio de assistência médica com entidades privadas, as despesas referentes aos serviços contratados pela modalidade de planos básicos já vigorantes anteriormente, poderão ser custeadas com a seguinte participação dos empregados, com acréscimo de 0,3% (zero vírgula três por cento), do salário base mensal já reajustado do respectivo empregado, limitado ao valor máximo para desconto de R$ 129,44 (cento e vinte e nove reais e quarenta e quatro centavos) a

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311 923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindvidro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

partir de 1º de Dezembro de 2016 e, de R$ 132,39 (cento e trinta e dois reais e vinte e nove centavos) a partir de 1º de Fevereiro de 2017.

Na ocorrência de necessidade de troca de serviços de assistência médica com entidades privadas ou através de sistemas de auto-gestão, haverá a mesma participação dos empregados nos custos de planos básicos, estes últimos nos moldes dos planos já vigorantes; nas empresas que ainda não possuam tais serviços e venham a instituí-los, a participação dos empregados nos custos também será a desta cláusula.

O empregado dispensado sem justa causa, será mantido no plano básico do convênio médico, por conta da empresa, durante os 30 (trinta) dias de aviso prévio legal indenizado ou não.

18 - APOSENTADORIA ESPECIAL

Para efeito de requerimento de aposentadoria especial junto ao INSS, a empresa entregará ao empregado que trabalhe em condições de insalubridade ou periculosidade, reconhecidas pela empresa e cujo adicional venha sendo pago por esta, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e dentro do prazo de 8 (oito) dias úteis para empregados e 10 (dez) dias úteis para ex-empregados, os respectivos formulários exigidos pelo INSS devidamente preenchidos; bem como cópia do laudo pericial respectivo, expedido pela própria empresa ou por órgão legalmente competente.

19 - AUXÍLIO FUNERAL

Nos casos de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de indenização-funeral, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 02 salários nominais, percebidos pelo empregado à época do seu falecimento, tendo como valor mínimo para pagamento 3 (três) Salários Normativos da Categoria.

As Empresas que mantenham plano de "seguro funeral" gratuito, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que o valor do "seguro funeral" não seja inferior ao definido na presente cláusula.

Quando o "seguro funeral" for inferior ao definido na presente cláusula, as Empresas complementarão o pagamento da diferença.

As Empresas se comprometem a "adiantar" a verba necessária para os gastos dos funerais, mediante a comprovação por intermédio de recibos e ou notas fiscais, sendo que o montante adiantado será deduzido do total a ser pago pela Seguradora

20 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 01.01.2016, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido no primeiro ano de afastamento a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado. A complementação será, devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 dias.

21 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO - DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão, mensalmente, o salário dos empregados efetivos (ou seja, após o respectivo período de experiência), afastados por tratamento de saúde ou em razão de acidente do trabalho, do 16º. ao 90º. dias, somando-se, se for o caso, os períodos descontínuos de afastamento, durante a vigência desta convenção.

Na impossibilidade de apuração do valor do auxílio, a complementação será paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal, reajustado, do empregado, deduzido o desconto da previdência social.

22 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado em fase de pré-aposentadoria por tempo de contribuição, por idade e especial, atingido por dispensa sem justa causa, exceto portanto, nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa causa e acordo, fica assegurado emprego e salário durante o período que faltar para aposentar-se, segundo os critérios abaixo:

a) o empregado com 5 a 10 anos completos de emprego na mesma empresa em períodos contínuos ou não, terá garantia de emprego e salário nos 16 meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

b) o empregado com mais de 10 anos e com até 20 anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e salário nos 18 meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

c) os empregados com mais de 20 anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e salário nos 20 meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

É vedada a conversão do tempo de serviço para os efeitos da garantia prevista nesta cláusula;

No caso de demissão, o empregado deverá comunicar e comprovar, à empresa, possuir, se for o caso, o direito de emprego e salário previsto nesta cláusula, até o instante da homologação.

O empregado terá, a partir da data da notificação da dispensa, 30 dias para completar aquela comprovação, se houver deficiência de documentação. Neste caso, a homologação e o pagamento das verbas rescisórias ficarão suspensos por 30 dias sem qualquer penalidade para o empregador, que apenas deverá corrigir monetariamente os valores devidos, pelo índice da Caderneta de Poupança, a contar do dia a partir do qual a rescisão é devida e até o instante do pagamento.

O prazo de 30 dias será prorrogado por 7 dias, no caso de aviso prévio trabalhado integralmente.

23 - ESTABILIDADE PARA O ACIDENTADO

ENQUADRADO NO ART.213 DA IN 57 DE 10/10/2001 TIPO 1 E 3

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

Será garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo período de 18 meses a partir do retorno ao trabalho aos empregados afastados por mais de 15 dias para tratamento de acidente de trabalho de acordo com o artigo 213 da Instrução Normativa 57 de 10/10/2001 tipo 1 e 3, que resulte em perda total e permanente de um membro e concomitantemente redução da capacidade laboral.

Os demais acidentes seguem o artigo 118 da Lei 8213/91.

24 - FALTAS ABONADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:

a) por 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, pai ou mãe, filhos ou filhas, irmão ou irmã (caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 dias previstos);

b) para internação hospitalar por um (01) dia útil, de cônjuge;

c) por até 05 (cinco) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 0 (zero) e 6 (seis) anos;

d) por até 04 (quatro) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 6 (seis) anos e 1 (um) dia até 11 (onze) anos;

e) por até 03 (três) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 11 (onze) anos e 1 (um) dia até a data em que completar 14 (quatorze) anos.

Obs.: Nos casos das letras b), c), d), e e), todos deverão ser comprovados com a recomendação médica da necessidade de acompanhamento, sempre por escrito;

f) por 05 dias de trabalho, para casamento;

g) por 01 dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da Empresa.

25 - FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas ou dias compensados, devendo iniciar-se a partir do primeiro dia útil da semana, salvo em decorrência de força maior (CLT, art. 501), exceto aos que trabalham em turnos.

Para os que trabalham em turnos, as férias deverão iniciar-se a partir do primeiro dia após o retorno das folgas.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas em cada empresa.

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-lhe-á assegurado o cômputo do período de afastamento, limitado a um único período aquisitivo, para fim de férias.

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

Quando as férias coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro de 2016 e 01 de janeiro de 2017 e estes não coincidirem com domingos, os mesmos dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador sem justa causa nos 15 primeiros dias após o seu retorno de férias, excluídos os contemplados na cláusula 45ª alínea C desta Convenção, será paga uma indenização correspondente a meio salário nominal, sem prejuízo dos 30 (trinta) dias de aviso prévio.

26 - GESTANTES

Garantia de emprego e salário à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do período compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.

Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego e salário, por espontaneidade da empregada, sendo que, neste caso, a empresa fará a demissão sem justa causa, pagando todos os direitos legais com exceção da citada estabilidade e seus reflexos legais.

Caso a demissão sem justa causa, for por iniciativa da empresa, esta pagará à empregada todos os direitos legais, a citada estabilidade e seus reflexos.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação de dispensa.

Nos casos de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido, para 90 dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

27 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedido licença maternidade nos termos do artigo 392 da CLT.

28 - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 ou mais anos de serviços, contínuos ou não e dedicados à mesma empresa, será paga uma única indenização equivalente a um e meio salário nominal, alternativamente, a critério da empresa, ou no ato de aposentadoria pelo INSS, se continuarem a trabalhar nela, ou quando dela vierem a desligar-se definitivamente, após a aposentadoria pelo INSS.

Os empregados desligados após o término da garantia prevista na cláusula 22ª (EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA) e que já tiverem adquirido comprovadamente o direito à aposentadoria pelo INSS, também farão jus à indenização desta cláusula.

Fica excluída a indenização por aposentadoria decorrente de invalidez, já contemplada na cláusula 29ª.

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2745
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que garantam a todo trabalhador, optante ou não pelo plano, uma indenização com o valor mínimo estipulado nesta cláusula no momento do desligamento, ressalvadas as condições mais favoráveis.

29 - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ

Na ocorrência de morte natural ou acidental ou invalidez permanente, por motivo de doença ou acidente, atestados pelo INSS, a empresa pagará ao dependente legal, no primeiro caso, e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 salários nominais, mensais do empregado.

No caso de invalidez permanente, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria e/ou seguro de vida em grupo, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que:

a) o valor da indenização, que será paga de uma única vez, não seja inferior ao definido na presente cláusula, ressalvadas condições mais favoráveis e;

b) os trabalhadores que não forem optantes pelo plano, façam jus ao estipulado nesta cláusula.

c) Nos casos de morte ou invalidez permanente, provocados por acidente do trabalho dentro da empresa, a mesma pagará ao dependente legal no primeiro caso, e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 03 salários nominais, mensais do empregado.

30 - REEMBOLSO CRECHE

Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através dos convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas com relação à manutenção e guarda dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação:

a) as empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, sem se considerar, porém, o número de mulheres referido naquele parágrafo 1º, concederão, alternativamente, às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim;

b) o valor mensal do reembolso corresponderá à despesa efetivamente comprovada por pessoa física ou jurídica, no valor equivalente a 1 (um) salário mínimo vigente à época da comprovação;

c) dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;

d) o reembolso beneficiará somente àquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito de morte da empregada;

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no 15º (décimo quinto) mês após o retorno da empregada ou no mês em que se rescinda o contrato de trabalho;

f) Para empregadas admitidas já com filhos em idade que contempla esta cláusula, o pagamento cessará no 15º (décimo quinto) mês de idade da criança.

g) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche na forma da Lei, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

31 - TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS

Ao empregado que permanecer afastado do serviço, por doença não caracterizada pela Lei como profissional ou acidente do trabalho, e percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta dada pelo INSS, por um único período conforme tabela abaixo, limitado ao máximo de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

TABELA

Contagem a partir do 1º (primeiro) dia de afastamento pelo INSS, ou seja, a partir do 16º (décimo sexto dia) do início do evento, atestado por médico autorizado.

De 16 à 45 dias de afastamento → 30 dias

De 46 à 75 dias de afastamento → 60 dias

De 76 à 105 dias de afastamento → 90 dias

De 106 à 135 dias de afastamento → 120 dias

Esta cláusula não se aplica, após o retorno do afastamento pelo INSS, nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), contratos de aprendizagem metódica, rescisões por justa causa, acordos entre as partes e pedidos de demissão e quando o empregado se encontre, na época do afastamento, em aviso prévio indenizado.

32 - VALE-TRANSPORTE

As empresas deverão dar atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei nº 7619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987.

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

33 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar mensalmente ao sindicato, os acidentes típicos com afastamento superior a 15 dias.

34 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL – RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas remeterão, dentro do prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição sindical dos seus empregados, integrantes da categoria profissional abrangida, à respectiva entidade sindical profissional, relação nominal dos empregados contribuintes, indicando a função de cada um, o salário percebido no mês a que corresponder a contribuição e o respectivo valor recolhido.

A relação de que trata esta cláusula poderá ser substituída por cópia de folha de pagamento.

35 - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

A empresa que deixar de recolher a favor do Sindicato dos Trabalhadores as contribuições associativas mensais previstas na Lei, até o 4º dia útil após o pagamento dos salários, deverá pagar o total dessas mensalidades não recolhidas, acrescidas de multa diária no valor de 1/25 (um vinte e cinco avos) do total devido, a favor da aludida entidade sindical.

Até o dia 15 de cada mês, as empresas enviarão ao Sindicato dos Trabalhadores relação de empregados associados ao mesmo e em atividade nas empresas, bem como dos ex-associados desligados das mesmas, para efeito de controle do quadro social.

As empresas que possuírem sistema eletrônico, enviarão estas informações através de CD.

No caso de a empresa deixar de enviar a relação dos empregados acima mencionada (papel ou CD), ficará a mesma passível da multa geral por descumprimento prevista na cláusula 68ª.

36 - CURSOS – LICENÇA REMUNERADA

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de Cursos Sindicais de Legislação Trabalhista e Previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberará empregados conforme a tabela abaixo, durante a vigência desta Convenção, para tal finalidade, por um período de até uma semana, no caso da letra "a", e de até duas semanas, no caso das demais letras, sem prejuízo da remuneração do mesmo empregado, desde que comprovada a participação através de certificado ou de diploma emitido pela entidade promotora dos cursos:

a)empresas que possuam acima de 50 e até 749 empregados, liberarão 02 empregados;

b)empresas que possuam de 750 a 1749 empregados, liberarão 03 empregados;

c)empresas que possuam de 1750 empregados em diante, liberarão 04 empregados.

37 - DIRETOR SINDICAL - FALTAS

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindvidro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

Os dias em que o diretor eleito do Sindicato permanecer afastado da empresa, exercendo atividades sindicais, comprovadas previamente, até o dia imediatamente anterior, mediante ofício da entidade sindical, embora não remunerados, não serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do Art. 130 da CLT, até o limite de 25 (vinte e cinco) faltas anuais.

A partir da 26ª (vigésima sexta) falta será observado o disposto no artigo 543 § 2º da CLT, mediante comunicação prévia até as 17 (dezessete) horas do dia anterior à falta, através de ofício da entidade sindical à empresa, por carta ou e-mail

38 - HOMOLOGAÇÕES

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão efetuar as homologações das rescisões contratuais de seus empregados, na entidade sindical representativa da categoria profissional signatária deste instrumento ou, se assim não ocorrer, na DRT/MTb/Gerência Regional do Trabalho e Emprego/Assistência e Homologação de Rescisão do Contrato de Trabalho, conforme disposto no artigo 477 da CLT, não sendo reconhecida pelas partes qualquer outra forma, local ou meio para efetivação da homologação.

39 - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, as empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados, permitirão a entrada de diretor do Sindicato profissional, uma vez por ano, durante a vigência desta convenção, e as empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, uma vez por semestre, em datas, locais e horários apropriados, escolhidos previamente pelas partes de comum acordo, sindicalização esta a ser desenvolvida no recinto das empresas, fora do ambiente de produção, em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Quando o Sindicato Profissional indicar pessoa que não for seu diretor, a Empresa deverá ser comunicada, por escrito, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para avaliação e aprovação de comum acordo entre as partes.

40 - ÁGUA POTÁVEL

A empresa deverá fornecer água potável, em condições higiênicas, servida por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado, conforme dispõe a NR-24.7.1, da Portaria 3.214/78. Esta água deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica cujo resultado será afixado nos quadros de aviso.

41 - AIDS

As empresas procurarão viabilizar a inclusão do tema "AIDS" e "DST" nas suas SIPATs.

A complementação prevista na cláusula 21ª fica estendida no caso de afastamento por AIDS, para 180 (cento e oitenta) dias.

42 - ANOTAÇÕES NA CTPS

No prazo de 7 (sete) dias úteis contados a partir da data da entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente protocolada, serão obrigatoriamente anotados os prêmios e outros adicionais que acompanhem a remuneração do empregado.

No caso da anotação relativa à contribuição sindical, a empresa anotará, também, o nome do Sindicato profissional beneficiário.

43 - ASSÉDIO SEXUAL e MORAL

As empresas quando receberem denúncias de assédio sexual ou moral, deverão apurar os fatos e tomarem as medidas cabíveis

44 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a portaria MPAS nº 3370 de 09/10/84.

45 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

Durante os últimos 8 dias úteis, do período de aviso prévio trabalhado, o empregado ficará desobrigado de comparecer à empresa, devendo prestar, nos demais dias, horário integral de trabalho, não se aplicando portanto, o art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

a) Caso seja o empregado 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.

b) Quando da rescisão do contrato de trabalho, será garantido ao empregado que receber aviso prévio, o correspondente descanso semanal remunerado já adquirido nos termos da Lei.

c) Aos empregados com mais de 45 anos de idade e, no mínimo, 05 anos de trabalho na mesma empresa, contínuos ou não, fica garantido o pagamento de 2,0 (dois) salários, a título de aviso-prévio, vedada, em qualquer hipótese, a cumulatividade deste aviso prévio com aquele decorrente da Constituição Federal, excluídos os empregados admitidos a partir de 01.12.97 e que já contem com 45 ou mais anos de idade na data da sua admissão.

d) O início do aviso prévio não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas, dias compensados ou no dia do retorno de férias.

46 - CARTA – AVISO DE DISPENSA

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinantes dessa demissão, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

47 - COMPROMISSOS

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
013 01-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindvidro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

As partes comprometem-se a cumprir e a fazer cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

48 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, aos empregados, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanhem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Os demonstrativos de pagamento deverão ser legíveis.

49 - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS

As empresas estabelecerão convênios com farmácias e drogarias, para aquisição de remédios pelos seus empregados, efetuando o respectivo desconto dos valores das compras em folha de pagamento; caso haja recusa de celebrar os convênios, por parte das farmácias e drogarias, as empresas adiantarão o respectivo numerário necessário.

50 - ESTUDANTES

Abono de faltas ao empregado estudante regularmente inscrito em estabelecimento oficial ou reconhecido, para prestação de exames vestibulares, supletivos e ENEM, semestrais ou anuais, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas, desde que haja incompatibilidade de horário e comprovação posterior.

As empresas deverão compatibilizar o horário de trabalho de empregados estudantes com respectiva frequência a escola oficial ou reconhecida.

51 - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos aos exames médicos previstos na legislação, ou seja, periódico, de retorno ao trabalho, admissional, demissional e de mudança de função.

Anualmente, as empresas, desde que haja solicitação, por escrito, das empregadas que tenham mais de 35 anos de idade, custearão as respectivas despesas com exames de papanicolau e mamografia.

O mesmo critério será adotado para os empregados com idade superior a 45 anos para a realização de exame anual de próstata, desde que solicitado por escrito.

No caso de mudança de função, o exame só será necessário se o trabalhador estiver exposto a risco ambiental diferente ao que estaria exposto antes da mudança.

A segunda via do ASO admissional e demissional, será obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

52 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251-2744
sindvidro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

Os membros da CIPA, terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e de segurança do trabalho.

Quando o trabalhador no exercício de sua função entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, desde que o risco seja comprovado, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando tal fato primeiramente ao seu superior imediato, na sequência ao setor de segurança do trabalho, a quem caberá a investigação e à CIPA, sem que este ato resulte em qualquer represália para o trabalhador.

53 - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUES

Quando o pagamento de salários for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que os empregados sejam prejudicados no seu horário de refeição e descanso, respeitada a Portaria MTb-3.281, de 07.12.84.

54 - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas por estabelecimento, comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas das empresas assim o permitirem. As empresas criarão e manterão programas de reaproveitamento de seus próprios reabilitados.

As empresas garantirão o direito das pessoas reabilitadas ou portadores de deficiência física à promoção na função e participação no plano de cargo e salários, quando houver.

55 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pelo INSS, para requerimento de aposentadoria no prazo de 10 dias úteis; para auxílio-doença, no prazo de 05 dias úteis.

56 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As empresas adotarão medidas para neutralizar as condições agressivas de trabalho, bem como divulgarão os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente de trabalho, doenças profissionais do trabalho e ocupacionais. As empresas informarão também, aos seus empregados e aos membros da CIPA , os riscos profissionais que possam ter origem nos locais de trabalho e os meios de prevenção .

57 - REVISTA

As empresas que adotem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

58 - SERVIÇO MILITAR

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindvidro@sindvidro.com.br
www.sindvidro.com.br

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de Serviço Militar, a partir do alistamento e até a incorporação, e nos 60 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

Os empregados incorporados ao Tiro de Guerra, quando convocados para "ficar de guarda", serão dispensados da jornada de trabalho no dia respectivo, sem prejuízo da remuneração.

Esta cláusula não se aplica nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, acordo entre as partes e pedidos de demissão.

59 - TESTE ADMISSIONAL – ALIMENTAÇÃO

As empresas que forneçam alimentação aos seus empregados, no local de trabalho, proporcionarão alimentação gratuita aos candidatos em testes, desde que estes sejam coincidentes com os horários de refeições.

60 - VESTUÁRIO

Fornecimento gratuito, aos empregados, de uniformes, sapatos e roupas próprias para o trabalho, quando exigidos pelas empresas para prestação de serviços, bem como de EPI (Equipamento de Proteção Individual) de acordo com o artigo 166 da C.L.T.

61 - COMPENSAÇÃO DE DIAS/HORAS

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluindo o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias que precedem a respectiva ponte.

O prazo estipulado será durante a vigência da presente Convenção Coletiva

Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras nos limites estabelecidos na Cláusula 9ª desta Convenção Coletiva.

Por outro lado, se no final do prazo, houver horas a favor da empresa, estas serão desconsideradas para efeitos de compensação.

62 - ELEIÇÕES DE CIPAs

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com 60 dias de antecedência mínima do término do mandato, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso das mesmas empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato dentro de 15 dias daquela convocação.

No prazo máximo de 10 dias após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e seus suplentes, através de cópia da ata de posse.

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
tel 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo, o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

As empresas constituídas durante a vigência desta convenção, terão 60 (sessenta) dias a partir do início de suas atividades para realização das eleições , obedecendo os prazos desta cláusula.

A inscrição deverá ser feita em duas vias em papel timbrado da empresa, assinadas pelo presidente atual da CIPA ou pelo representante legal indicado pela empresa para coordenar os trabalhos da eleição. A empresa ficará com a primeira via da inscrição e entregará a cópia, no ato da inscrição, ao candidato.

63 - MÃO - DE - OBRA TEMPORÁRIA

Na execução dos serviços da sua atividade produtiva fabril, as empresas não poderão se valer senão de trabalhadores por elas contratados sob regime da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), salvo nos casos definidos na Lei nº. 6019 de 03 de Janeiro de 1974 (que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências), casos em que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Nos casos de substituição de empregadas em decorrência de licença maternidade, o prazo previsto na Lei 6.019/74, poderá ser prorrogado, a critério da empresa, pelo prazo do efetivo afastamento.

64 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, mas vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

65 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta convenção coletiva de trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

66 - SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção.

67 - QUITAÇÃO E MULTA CORRESPONDENTE

As empresas terão os prazos legais para efetuar a quitação geral, após o aviso prévio trabalhado ou indenizado, bem como, a entrega ao empregado, da cópia da ficha de registro do mesmo, do PPP e dos documentos de responsabilidade da empresa , necessários para a obtenção da aposentadoria.

Avenida Paulista 1313 9º andar cj 913
01311-923 São Paulo SP
(11) 3251 2744
sindividro@sindividro.com.br
www.sindividro.com.br

A empresa inadimplente arcará com a multa no valor de 1% do total líquido, até o limite do valor do principal da quitação (Código Civil, art. 412), por dia de atraso, a favor do trabalhador, até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo da multa legal, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade do acerto de contas, por problemas decorrentes de atos do empregado ou da entidade homologadora.

68 - MULTA

Fica estabelecida a multa equivalente a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário normativo de efetivação, vigente à data do cumprimento da obrigação, por infração e por empregado, no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, exceto quanto às que já contenham penalidades próprias, revertendo a favor da parte prejudicada.

Tratando-se de cláusulas que não envolvam valor pecuniário, a multa prevista nesta cláusula somente será devida quando, após o decurso do prazo de 07 dias corridos de notificação escrita, entregue pelo Sindicato dos Trabalhadores às empresas, mediante protocolo.

No caso de reincidência no descumprimento da mesma cláusula, desde que comprovada a infração , será emitida uma única notificação.

RECOMENDAÇÕES

1ª RECOMENDAÇÃO: ENFERMARIA E TRANSPORTE DE EMERGÊNCIA:

Recomenda-se que as empresas possibilitem o atendimento de enfermaria para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, e aos sábados e domingos, e providenciem transporte seguro, em casos de emergência, dentro das circunstâncias materiais de cada empresa.

2ª RECOMENDAÇÃO: CONVÊNIOS COM ÓTICAS

Recomenda-se que as empresas dentro das circunstâncias materiais, administrativas e econômicas de cada uma e, das disponibilidades de cada localidade, viabilizem convênios com óticas para que seus empregados e/ou seus dependentes possam adquirir exclusivamente óculos de grau e, os mesmos possam ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização expressa do empregado.

3º RECOMENDAÇÃO: PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Recomenda-se que as empresas dentro das circunstâncias materiais, administrativas e econômicas de cada uma, adiram ao Programa Empresa Cidadã.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO em 04 (quatro) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Instrução Normativa nº 6/2007, da Secretaria de Relações do Trabalho, devendo ser requerido o registro desta Convenção Coletiva do Trabalho e ser transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema Mediador.

São Paulo, 13 de Fevereiro de 2017.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores:

JOSÉ ALVES DE ALMEIDA FILHO

CPF: 231.190.983-53

DIRETORIA

Pelo Sindicato das Indústrias:

PETER GOTTSCHALK JUNIOR

CPF: 006.996.228-67

PRESIDENTE

Pelo Sindicato dos Trabalhadores:

Dra. TIRZA COELHO D'AVILA

OAB/SP Nº.195.135

ADVOGADA

Pelo Sindicato das Indústrias:

Dr. AMÉRICO DECINA NETO

OAB/SP Nº 81.482

ADVOGADO