

SINDICATO INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE ÓPTICA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO _ _2017/2018

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO** INTERESTADUAL DA INDÚSTRIA DE ÓPTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO e, de outro lado, **FEDERAÇÃO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA E PORCELANA NO ESTADO DE SÃO PAULO; e, **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERÂMICA DE LOUÇA DE PÓ DE PEDRA DA LOUÇA DE BARRO DA PORCELANA E DA LOUÇA SANITÁRIA E ÓPTICA INTERMUNICIPAL EM RIBEIRÃO PRETO, JABOTICABAL, BARRETOS, MIRASSOL, SÃO JOSÉ DE RIO PRETO, ARAÇATUBA E ARARAQUARA, **SINDICATO** DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ÓTICA DE SÃO PAULO; fica estabelecida a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª- REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários dos empregados das categorias profissionais acordantes serão majorados, na forma abaixo:

1.- Os salários dos empregados da categoria profissional acordante será majorado a partir de 01.04.2018, com o percentual de 1,83% (um vírgula oitenta e três por cento), sobre os salários vigentes em 31.10.2017.

2.- Os trabalhadores desligados entre os meses de outubro a dezembro de 2017 com Aviso Prévio projetado entre os meses de novembro, dezembro de 2017 e janeiro, fevereiro e março de 2018, terão aumento salarial a partir de 01 de novembro de 2017, com reflexos sobre os salários e verbas rescisórias; obedecido o teto salarial; inclusive, farão jus à participação integral nos lucros ou resultados prevista nesta convenção coletiva de trabalho, eis que, laboraram no curso do ano de 2017.

2ª- COMPENSAÇÕES

Do reajustamento estabelecido na cláusula anterior, **serão compensados** todos os reajustes, antecipações e aumentos, espontâneos ou compulsórios, inclusive os decorrentes de Acordos Coletivos, Aditamentos, legislação vigente ou sentença normativa, concedidos pelas empresas no período de 01.11.2016 a 31.10.2017, sendo certo que **não serão** compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

3ª- ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE

O reajustamento salarial dos empregados admitidos de 01.11.2016 e até 31.10.2017, obedecerá aos seguintes critérios:

- A) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumento salarial concedido ao paradigma desde que não ultrapasse o menor salário da função;
- B) Sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma e de admitidos por empresas constituídas a partir de 01.11.2016, deverá ser aplicado o índice de acordo com a seguinte tabela, considerando-se, também, como mês de serviço, as frações iguais ou superiores a 15 dias:

MÊS DE ADMISSÃO	% A SER APLICADO EM 01/04/18
JANEIRO	1,83
FEVEREIRO	1,65
MARÇO	1,50
ABRIL	1,35
MAIO	1,20
JUNHO	1,05
JULHO	0,90
AGOSTO	0,75
SETEMBRO	0,60
OUTUBRO	0,45
NOVEMBRO	0,30
DEZEMBRO	0,15

4ª - SALÁRIO NORMATIVO

I - Fica assegurado, para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, um salário normativo, **a partir de 01.04.2018, de R\$ 962,00 (novecentos e sessenta e dois reais).**

5ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão adiantamento de salário (vale), equivalente ao limite máximo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês anterior ao de competência para pagamento, desde que o empregado a ele já tenha feito jus no período correspondente. O pagamento deverá ser efetuado no dia 20 (vinte) de cada mês, mantidas as condições

mais favoráveis.

6ª- HORAS EXTRAORDINÁRIAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A) As horas extras quando trabalhadas em qualquer dia de 2ª feira a sábado, inclusive, serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo em relação à hora normal;

B) Quando o trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória, na forma da Lei 605/49, a hora extra será remunerada com o acréscimo de 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes nas empresas.

7ª- SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro dispensado, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais e ressalvados os casos de funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício.

8ª -MENORES APRENDIZES

Na hipótese do menor aprendiz vir a ser efetivado na empresa após a conclusão do aprendizado, será aproveitado preferencialmente em função compatível ou em outra qualquer, percebendo o menor salário dessa função.

9ª- PROMOÇÕES

A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias.

Vencido o período experimental a promoção e o aumento respectivo de salário serão anotados na CTPS.

Nas promoções para cargo de supervisão ou chefia o prazo experimental acima poderá ser estendido para 150 (cento e cinquenta) dias.

10ª- ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O não pagamento dos salários no prazo determinado por Lei acarretará multa de 1% do menor salário normativo da categoria, por dia de atraso, revertida em favor do empregado prejudicado.

A) A multa prevista nesta cláusula não poderá ultrapassar a 1 (um) menor salário normativo estipulado nesta Convenção.

11ª- PAGAMENTO DE SALÁRIOS MEDIANTE CHEQUES

Quando o pagamento de salário for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições para que o empregado possa descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que o empregado seja prejudicado no seu horário de refeição.

12ª- CRECHES

Durante a vigência da presente Convenção, as empresas que não mantêm convênio com creches, na forma da legislação pertinente, porém sujeitas a esta exigência, reembolsarão suas empregadas que contem com pelo menos 1(um) ano na atual empresa, até o valor mensal correspondente a 10% do menor salário normativo da categoria, pelas despesas efetuadas e comprovadas com o internamento de seus filhos em creches ou instituições análogas, de sua livre escolha.

Este auxílio será concedido a crianças de 0(zero) a 1 (um) ano de idade, porém limitado ao período máximo de 6 (seis) meses.

As partes convencionam que a concessão da vantagem contida no item supra atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, bem como na Portaria MTb-3.296, de 03/09/86.

13ª- AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, o aviso prévio obedecerá aos seguintes critérios:

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

B) Aos empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que concomitantemente, tenham pelo menos 9 (nove) anos de serviço ininterruptos na atual empresa, fica garantido um aviso prévio de 45 dias, acrescido de mais de 1 (um) dia por ano ou fração superior a 6 (seis) meses de idade acima de 45 (quarenta e cinco) anos; ou, aplicação dos dispositivos da Lei 12506 de 11 de outubro de 2011, prevalecendo sempre os dispositivos mais favoráveis desta cláusula.

C) No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos pelas disposições da letra "B" anterior, deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo que exceder.

14ª- CARTA-AVISO

Entrega, contra recibo, de carta-aviso de dispensa ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave, com as razões determinantes da dispensa.

15ª- FÉRIAS

Início das férias coletivas ou individuais, integrais ou

parceladas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias pontes já

compensados, excetuando-se da abrangência desta cláusula os guardas, porteiros e vigias.

16ª- CIPA

A eleição para constituição da CIPA será fiscalizada pela CIPA em exercício, excetuados os empregados que se candidatarem à reeleição.

17ª- RESCISÕES-PRAZO PARA QUITAÇÃO

As empresas observarão o prazo legal (Lei 7.855, de 24/10/89, ou outra que a substitua) para a quitação geral das importâncias devidas aos seus empregados em decorrência da rescisão incontroversa do contrato de trabalho.

Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação referida for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado.

18ª- QUADRO DE AVISOS

O Sindicato profissional fornecerá quadro de aviso, que será afixado pelas empresas em local apropriado e de fácil acesso, destinado à colocação de comunicados aos trabalhadores desde que assinados pela sua Diretoria, referentes à convocação de Assembléias, realização de eleições, campanha de sindicalização, serviços prestados pela entidade, realização de cursos, palestras, seminários e excursões, quando encaminhadas à Diretoria da empresa com antecedência de 05 (cinco) dias úteis e aprovados previamente e por escrito pela administração da empresa.

19ª- COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO

Ao empregado afastado a partir de 01.11.2017 por período superior a 15 (quinze) e inferior a 180 (Cento e Oitenta) dias, 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 líquido do empregado.

20ª- EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o seu alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, salvo nas hipóteses de contratos a prazo, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, transação e pedido de demissão.

21ª- EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA

Ao empregado que permanecer afastado do serviço por doença, que conte com, no mínimo, 02 (dois) anos de trabalho na atual empresa, na data do afastamento, e percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta dada pelo INAMPS, por um único período igual ao do afastamento, limitados, porém, a um máximo de 90 (noventa) dias.

Esta cláusula não se aplica nos casos de contrato 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 encontrar, na época do afastamento, em cumprimento de aviso prévio.

22ª- EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que concomitante e comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 06 (seis) anos de serviço contínuo na atual empresa, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, ficando excluídos desta garantia os casos de rescisões por justa causa, rescisões por acordo entre as partes e pedidos de demissão.

23ª- ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Abono de faltas ao empregado estudante, para prestação de exames em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino, quando tais exames coincidirem com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

24ª- AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra e até 1 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge, ou filho dependente desde que coincidentes com as jornadas de trabalho, e mediante comprovação.

25ª- LICENÇA PARA CASAMENTO

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário até 4 (quatro) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

26ª- COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Fornecimento de comprovantes de pagamento, com a

discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, depósitos do FGTS e a identificação da empresa.

27ª- UNIFORMES

Fornecimento gratuito de uniformes e demais peças de vestimentas e de ferramentas, próprios para o trabalho, aos empregados, com uso obrigatório por parte destes, quando exigidos pelas empresas, ficando sob a responsabilidade do empregado sua conservação e devolução à empresa quando da cessação da relação de trabalho.

28ª- PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado, por escrito, pelo empregado e fornecê-lo obedecendo aos seguintes prazos máximos:

A) Para fins de obtenção de auxílio-doença: 05 (cinco) dias úteis;

B) Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;

C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 20 (vinte) dias úteis.

Ficam ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes nas empresas.

29ª- REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista pessoal nos trabalhadores, o farão por pessoa do mesmo sexo.

30ª- ATESTADOS MÉDICOS

Reconhecimento pelas empresas que não mantenham serviço médico próprio ou através de convênio, de atestados médicos passados pelo ambulatório do Sindicato dos Trabalhadores, desde que este mantenha convênio com o INAMPS, devendo constar no referido atestado o Código Internacional de Doenças (CID).

31ª- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

I - As entidades sindicais dos trabalhadores substituem a comissão de empregados previsto na Lei 10.101/2000, que dispõe sobre este assunto.

II - Fica estipulado relativamente ao ano de 2018 quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas (PLR), nos termos do art. 7º XI, primeira parte, e do art. 8º, VI, da Constituição federal, e Lei 10.101 de 19/12/2000 que dispõem sobre este assunto, que:

Esta participação (PLR):

corresponderá a 10% (dez por cento) do salário-base de cada empregado, percebido em 31.10.2017, a ser paga em uma única parcela, no decorrer do mês de março de 2018.

b) será devida, também, pelas empresas que já a tenham implantado de forma individual, estejam implantando ou venham a fazê-lo, nos termos das Leis vigentes, até 31.12.2017, de forma a complementar os valores de seus programas próprios com os aqui estabelecidos, ou seja, aos valores de PLR a serem distribuídos em eventuais programas próprios das empresas serão acrescidos os valores aqui estabelecidos;

c) será paga integralmente aos empregados com contrato em vigor em 01/11/2017, admitidos antes de 31/03/2018;

d) para os empregados afastados será paga proporcionalmente aos meses efetivamente trabalhados durante o período, à razão de 1/5 (um cinco avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 dias, excluídos desta proporcionalidade os afastados por acidente do trabalho;

e) no tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/11/2017 a 31/03/2018 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/5 (um cinco avos) por mês de serviço ou fração superior a 15 dias; e

f) aludida quantia não será, pois, incorporada ao salário dos empregados sob nenhuma condição, não se constituindo base de cálculo de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando, pois, o princípio da habitualidade.

32º- CONTRIBUIÇÃO PARA MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO DA COLONIA DE FÉRIAS DOS TRABALHADORES.

As empresas recolherão, às suas expensas, diretamente para a respectiva Entidade Sindical Profissional dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive à Federação dos Trabalhadores, contribuição destinada a manutenção e conservação da Colônia de férias dos trabalhadores, equivalente a **10% (dez por cento)**, em **03 (três parcelas)** consecutivas; sendo a primeira de **4,00%** (quatro

por cento) a ser recolhida no mês de **março de 2018**; as 02 (duas) parcelas seguintes em percentuais iguais e sucessivos de 3% (três por cento) cada uma, a serem recolhidas nos meses de **maio/2018** e **agosto de 2018**, conforme deliberação das respectivas assembleias e na forma e condições abaixo explicitadas:

- A) A base de incidência tem como referência o salário base de cada um dos empregados beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, vigente em 31 de outubro de 2017;
- B) Referidas parcelas: a primeira deverá ser recolhida até o dia 31(trinta e um) de março de 2018 e a demais até o dia 10 (dez) dos meses epigrafados, em conta a ser informada pela Entidade Sindical Profissional respectiva;
- C) Quaisquer ônus financeiros que as empresas venham a ter em razão de eventuais ações judiciais ou administrativas que tenham por objeto o assunto desta cláusula serão integralmente assumidas pelas entidades representativas dos trabalhadores;
- D) Ficam as empresas obrigadas, depois de efetuado o recolhimento da Contribuição prevista nesta cláusula ou de qualquer outra Contribuição recolhida; a enviar uma cópia das guias de recolhimento, tanto para os Sindicatos quanto para a Federação do Trabalhadores

33ª - VALE TRANSPORTE

Atendidas as disposições da Lei nº 7.418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei nº 7.619 de 30/09/87, as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que concedem aos seus empregados o Vale-Transporte nos limites definidos na Lei, poderão, a seu critério, substituir a entrega do referido Vale-Transporte por antecipação em dinheiro, em folha de pagamento ou em crédito bancário, devendo fazê-lo na mesma data do pagamento mensal, em valores equivalentes ao custo da passagem daquele mês.

34ª - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A empresa fornecerá a seus empregados, equipamentos de proteção individual com a finalidade de preservar a saúde e integridade física dos mesmos.

Os empregados, por sua vez, comprometem-se ao uso e conservação dos Elis, de acordo com as instruções recebidas, devolvendo-os na eventualidade da rescisão do contrato, estando ainda obrigados ao cumprimento das normas contidas no artigo 158 da CLT.

35ª - FÓRUM SINDICAL BIPARTITE PARA DISCUSSÃO DE PROBLEMAS DO SETOR

O Fórum Sindical Bipartite, instituído em 2002, fica mantido, consagrados os mesmos princípios e metas estabelecidos, ou seja, o Fórum funcionará em sessões periódicas, de acordo com os interesses das entidades sindicais, obrigatoriamente com a presença de 2(dois) representantes de cada parte signatária e que deverão buscar exclusivamente soluções e alternativas para os problemas comuns enfrentados pelo setor.

36ª - MULTA

Multa de 1,00% (um por cento) do menor salário normativo da categoria, por empregado, em caso de descumprimento das obrigações de fazer contidas nesta Convenção, observada a cláusula DIFERENÇAS SALARIAIS E PENALIDADES, revertendo o seu benefício em favor da parte prejudicada. Ficam excluídas desta cláusula as que já possuam cominações específicas na Lei ou nesta Convenção.

37ª - DIFERENÇAS SALARIAIS E PENALIDADES

As obrigações de natureza econômica, no caso de eventuais diferenças, deverão ser complementadas quando do pagamento do salário do mês de Abril/2018; eventual descumprimento das demais obrigações contidas na presente Convenção somente passará a ser penalizado a partir de 02.04.2018, inclusive no tocante à cláusula de multa.

38ª- NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação da 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, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

39ª- VIGÊNCIA

Vigência da presente Convenção a partir de **01 de novembro de 2017**, com o prazo de duração de 1 (um) ano, com término aos **31 de outubro de 2018**;

40ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação,

total ou parcial da presente Convenção, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

41ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção Coletiva, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

RECOMENDAÇÕES

A) PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM PRENSAS MECÂNICAS

Recomenda-se às empresas que utilizarem prensas mecânicas, que, na medida de suas possibilidades, procurem dotá-las de mecanismos de segurança, de conformidade com a legislação vigente.

B) LOCAL PARA REFEIÇÃO

Recomenda-se às empresas que, dentro de suas possibilidades, procurem oferecer aos seus empregados local destinado às refeições destes.

C) NECESSIDADES HIGIÊNICAS

Recomenda-se às empresas que utilizam mão de obra feminina que, na medida de suas possibilidades, procurem manter, nas enfermarias e caixas de primeiros socorros, absorventes higiênicos para ocorrências emergenciais.

Por estarem justas e acertadas, e para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos, assinam às partes convenientes a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em 05 (cinco) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de uma via da mesma para fins de registro e arquivo junto a Delegacia Regional do Trabalho.

Nestes Termos,

P. Deferimento.

São Paulo, 12 de março de 2018.

SINDICATO INTERESTADUAL DA OPTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Rinaldo Dini – Presidente. RG: 3.589.155 - CIC: 035.941.308-00

FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NAS INDS. VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERAMICA LOUÇA E PORCELANA NO ESTADO DE SÃO PAULO

Antonio Maltauro Faconi – Presidente RG: 8.631.569-9 - CIC: 034.160.548-49

SINDICATO TRABALHADORES NAS INDS. VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, CERAMICA LOUÇA PÓ DE PEDRA, PORCELANA E LOUÇA SANITÁRIA E ÓPTICA DE RIB.PRETO E JABOTICABAL

João Domingos Fornezari –Presidente RG: 22.727.463-5 - CIC: 005.803.198-73

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA INDÚSTRIA DA ÓTICA DE SÃO PAULO.

José Francisco Filho – Presidente RG.: 7.634.275-X - CIC: 917.706.968-49