

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP015608/2010  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/12/2010  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR063874/2010  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46255.003315/2010-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/11/2010

SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI, CNPJ n. 50.952.035/0001-07, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDILSON SEVERINO DE CARVALHO;

E

SAVON INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA, CNPJ n. 04.184.711/0004-67, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). JOAO BOSCO REZENDE DE CARVALHO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 e a data-base da categoria em 1º de setembro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS**, com abrangência territorial em **Jundiaí/SP**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica assegurado, para os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo, um salário normativo no valor de **R\$ 834,66** (oitocentos e trinta e quatro reais e sessenta e seis centavos).

- a) Excluem-se da abrangência desta cláusula os menores aprendizes, na forma da Lei.

### **CLÁUSULA QUARTA - AUMENTO SALARIAL**

A empresa concederá um reajuste salarial de 7,5 % (sete e meio por cento), a partir de 01 de setembro/2010, data base da categoria profissional, incidente sobre os salários já reajustados de 01 de setembro de 2009.

§ 1º- Os Salários dos empregados admitidos a partir de 01/09/2009 até 31/08/2010, serão reajustados obedecendo a seguinte tabela:

PERÍODOS	COEFICIENTES
<b>Admitidos nos períodos abaixo</b>	<b>Multiplicar o salário de admissão pelos coeficientes abaixo</b>
De 01/09/2009 a 30/09/2009	7,50
De 01/10/2009 a 31/10/2009	6,875
De 01/11/2009 a 30/11/2009	6,25
De 01/12/2009 a 31/12/2009	5,625
De 01/01/2010 a 31/01/2010	5,00
De 01/02/2010 a 29/02/2010	4,375
De 01/03/2010 a 31/03/2010	3,75
De 01/04/2010 a 30/04/2010	3,125
De 01/05/2010 a 31/05/2010	2,50
De 01/06/2010 a 30/06/2010	1,875
De 01/07/2010 a 31/07/2010	1,25
De 01/08/2010 a 31/08/2010	0,625

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE**

Garantidas as condições mais favoráveis, a empresa concederá adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 de cada mês, no valor de 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo empregado, no mês anterior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Fornecimento obrigatório de comprovantes de pagamento, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - FECHAMENTO DO CARTÃO DE PONTO**

**Cartão de Ponto:** Com a finalidade de permitir a realização do pagamento dos salários dentro dos prazos legais, ou mesmo antes, quando for o caso, a empresa poderá efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês; no entanto, a liquidação das horas extras praticadas ou o desconto das faltas ao serviço apuradas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente, na folha de pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário do mês a que se referir tal folha de pagamento.

### **Salário produção ou tarefa**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Na substituição interna, que não tenha caráter meramente eventual ou de experiência, ou cuja duração seja superior a 60 dias, o empregado substituto fará jus ao menor salário da função do substituído, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia os cargos individualizados, isto é, aqueles que possuam um único empregado no seu exercício, e as substituições decorrentes de afastamentos legais, tais como: auxílio-doença, auxílio-maternidade, acidentes do trabalho, férias, etc. Não se aplica esta cláusula a cargos de supervisão, chefia ou gerência.

### **Salário Estágio/Menor Aprendiz**

#### **CLÁUSULA NONA - APRENDIZES**

Será assegurado aos menores aprendizes do SENAI, durante a primeira metade do aprendizado, um salário correspondente a 70% do salário normativo da categoria, em vigor, e, durante a segunda metade do aprendizado, um salário correspondente a 100% do salário normativo vigente para a categoria.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A empresa poderá descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos por Lei e por este Acordo, também os referentes a seguro de vida em grupo, empréstimos pessoais, contribuições a associações de funcionários e outros benefícios concedidos, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados. O valor das contribuições efetivamente pago pelas empresas relativo a prêmio de seguro de vida em grupo, plano de saúde, plano de previdência privada e outros benefícios, não se incorporam aos

salários dos empregados para quaisquer fins.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES**

Serão compensados do aumento previsto na cláusula 4ª, todos os aumentos, antecipações, abonos, espontâneos ou decorrentes de acordos coletivos, sentenças normativas ou normas legais, havidos a partir de 01.09.09 até 31.08.10, exceto os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizagem.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, será garantido o menor salário da função, sem considerar vantagens pessoais, ficando excluídos desta garantia as funções individualizadas, isto é, aquelas que possuam um único empregado no seu exercício, bem como cargos de supervisão, chefia ou gerência.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

A empresa efetuará o pagamento das diferenças de salários decorrentes do mês de setembro/10 do presente Acordo Coletivo do Trabalho, na folha de pagamento do mês de outubro de 2010. As ressalvas de homologações e diferenças salários de rescisões de agosto, setembro e outubro poderão ser pagas até o dia 15 de novembro de 2010.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

A) As horas extraordinárias, quando trabalhadas de segunda-feira a sábado inclusive, serão remuneradas com 70% (setenta por cento), sobre a hora normal, excetuadas as horas suplementares prestadas em regime de acordos de compensação de horas ou quando se tratar de compensações de "dias pontes".

B) 100% de acréscimo em relação ao valor da hora normal, quando o

trabalho for prestado em dias destinados ao repouso semanal e feriados, e não houver concessão de folga semanal compensatória.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno previsto na CLT (artigos 73 e seguintes) será de **35%** de acréscimo em relação à hora diurna, para todos os funcionários que se enquadrem na jornada de trabalho noturna.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS**

A empresa fornecerá mensalmente aos seus empregados, uma cesta básica de alimentos, contendo os seguintes itens:

10 kg de arroz agulhinha tipo 1	01 Pacote Curau Paladar 175g
02 Kg de feijão tipo 1	01 Pacote Manjar Paladar 150g
02 Kg de açúcar refinado	01 Pacote Polenta Temp Paladar 250g
01 polpa de tomate com 520g	01 Sopa Paladar Sabores 200g
01 Kg Farinha de Trigo Especial	01 Embalagem de Saco Plástico 22 Kg
500g Macarrão Espaguete c/ Sêmola	01 Sal ref LEBRE 1 KG
03 lata c/900 ml de Óleo Soja	01 Mistura Bolo Chuva Trad Paladar 300g
02 Achocolatado Paladar 200g	01 Sardinha Gomes da Costa Lt 130g
01 Mistura Bolo sabores Paladar – 400g	01 Café Pelé 500g
01 Leite em pó Int Paulista pct 400g	01 biscoito Rech Choc Tostines 200g

§ 1º - Os empregados, contribuirão com o valor de R\$ 6,00 (seis reais), a título de participação da cesta de alimentos.

§ 2º - O empregado adquire o direito à cesta de alimentos no mês seguinte, após o período de noventa dias de serviços prestados na Empresa.

§ 3º - Para a concessão deste benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho; as faltas não justificadas ocasionarão o não pagamento desse benefício.

§ 4º - Considera-se faltas justificadas somente aquelas previstas na legislação

em vigor.

§ 5º - Considera-se pleno trabalho, quando o empregado, mesmo chegando atrasado, tiver permissão para trabalhar no dia, ou se tiver autorização para ausentar-se do trabalho antes do término da jornada.

§ 6º - A cesta de alimentos deverá ser entregue, no máximo, até o dia 20 (vinte) de cada mês subsequente à aquisição ao direito do benefício pelo empregado, cabendo ao mesmo reclamar junto à empresa o não recebimento da cesta até o dia 30 de mês de recebimento, sob pena de perda do benefício.

§ 7º - A empresa com mais de 50 empregados está obrigada a doar mensalmente, uma cesta de alimentos igual a que está sendo fornecida aos seus empregados, para o Sindicato Suscitante, afim de que este tenha a possibilidade de comprovar a equivalência entre o conteúdo da cesta e a relação contida nesta cláusula.

§ 8º - O empregado afastado por auxílio doença, acidente do trabalho, licença maternidade, e férias terá direito ao recebimento da cesta de alimentos, pelo mesmo período.

*§ 9º - Se ocorrer variação de preços da cesta de alimentos igual ou superior ao índice acumulado do INPC para o período (considerado desde a data de vigência do presente), as empresas ajustarão a cesta, substituindo, reduzindo ou acrescentando produtos, de tal forma a anular a variação de preços superior ou inferior ao índice ajustado, sendo a definição dos produtos a substituir, diminuir ou acrescentar definido em conjunto com a entidade sindical dos empregados.*

*§ 10º - As cestas de alimentos serão entregues aos empregados no estabelecimento do próprio empregador em que o empregado trabalha ou, caso o empregado opte pela entrega da cesta em sua residência, a entrega terá um custo para o empregado de R\$ 3,50 (Três reais e cinquenta centavos), cujo valor será descontado em folha de pagamento, sendo o desconto desde já autorizado, independentemente de qualquer outra formalidade ou autorização específica.*

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE E TRANSPORTE FORNECIDO PELA EMPRESA**

A empresa fica obrigada a fornecer o vale-transporte ou transporte

próprio/contratado, ficando autorizada a proceder ao desconto em folha de pagamento o percentual de até 6% (seis por cento) do salário do empregado, conforme previsto em Lei, mesmo àqueles que se utilizem da condução fornecida pela empresa.

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE DO TRABALHO E AUXÍLIO DOENÇA**

A empresa complementarará, durante a vigência do presente Acordo Coletivo, do 16º ao 120º dia, os salários dos empregados afastados por motivo de acidente do trabalho e de doença, que trabalhem na atual empresa há mais de 06 meses ininterruptos, em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário, como se estivessem em atividade, respeitado sempre o limite máximo (teto) de contribuição previdenciária.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará aos seus dependentes legais, a título de auxílio funeral, 6 (seis) salários normativos da categoria profissional, vigentes à data do falecimento. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que mantenham seguro de vida em grupo, com a subvenção total por parte das mesmas, bem como as que adotem procedimentos mais favoráveis ou subvençionem totalmente as despesas do funeral.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE**

As partes convencionam que a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT, de acordo com a Portaria MTB 3296, de 03.09.86, e parecer MTB 196/86, aprovado em 16.07.87, poderá ser substituída, a critério das empresas, pela concessão de auxílio pecuniário, às suas empregadas, no valor mensal correspondente a 20% do Salário Normativo aplicável as empregadas

da empresa, observadas as seguintes condições:

- A) Este auxílio pecuniário será concedido a crianças de 0 a 1 ano de idade, porém limitado ao período máximo de 6 meses, a partir do retorno do afastamento previsto no art. 392 da CLT.
- B) O referido pagamento, a título de auxílio pecuniário, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso prévio.
- C) O objeto desta cláusula deixará de existir, ou seja, o auxílio pecuniário não será devido, caso a empresa instale creche própria ou firme convênio com creche em efetivo funcionamento, cabendo à empresa a divulgação interna e comunicação à entidade sindical representante de seus empregados.
- D) O auxílio pecuniário beneficiará somente empregadas que estejam em serviço ativo na empresa.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO**

Ao empregado afastado a partir de 01.01.06 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, limitado o teto previdenciário. Esse pagamento será devido, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido superior a 15 e inferior a 180 dias.

#### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que se desligar voluntária e definitivamente do trabalho, por aposentadoria, e que tenha prestado serviços na atual empresa por mais de 10 anos, será concedida, como gratificação a importância correspondente a 1 (um) salário contratual ou 2 (dois) salários normativos, observada a condição mais vantajosa ao empregado. Não se aplica esta cláusula procedimentos



mais benéficos.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PERÍODO EXPERIMENTAL**

O ex-empregado readmitido para a mesma função que exercia ao tempo de seu desligamento e que não tenha permanecido fora dos quadros da empresa por mais de 08 (oito) meses, será dispensado do período de experiência.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

Nas rescisões contratuais sem justa causa e nos pedidos de demissão, o acerto de contas e homologação serão providenciados pela empresa nos prazos e condições previstos na Lei 7.855, de 24.10.89, ou seja:

A) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

B) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. A inobservância dos prazos supra, pela empresa, implicará na obrigação de pagar, em favor do empregado, a multa prevista no referido diploma legal, entendendo-se tal multa como a que equivaler ao seu salário nominal diário, por dia que ultrapassar o prazo legal, limitada em seu total a 2 (dois) salários nominais mensais do empregado. Não se aplica esta cláusula se a impossibilidade de proceder à quitação mencionada for causada por culpa de terceiros, inclusive do órgão homologador, do Banco depositário do FGTS ou por falta de comparecimento do empregado, não se aplicando, também, quando a empresa tiver sua falência ou concordata decretada.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

**a) Carta-Aviso de Dispensa:** Entrega contra-recibo, de carta-aviso de dispensa, ao empregado demitido sob a acusação de prática de falta grave.

**b) Cumprimento do Aviso Prévio:** Dispensado o empregado sem justa causa, o aviso prévio só poderá ser indenizado ou cumprido em serviço, com a redução do horário previsto em Lei. A empresa, atendendo à solicitação escrita dos empregados, dispensará o cumprimento do restante do aviso prévio. Nesse caso, caberá à empresa somente o pagamento dos dias efetivamente trabalhados.

**c) Aviso Prévio do Empregado para o Empregador:** O empregado que houver pedido demissão e solicite, por escrito, dispensa do cumprimento do aviso prévio será desligado do emprego, ficando a empresa desobrigada do pagamento desse período.

**d) Aviso Prévio:** A empresa pagará, juntamente com as demais verbas rescisórias, 30 dias do salário nominal mensal, para o empregado dispensado sem justa causa, desde que possua, concomitantemente, **45 anos ou mais de idade** e conte com, pelo menos, **10 anos ininterruptos de trabalho** na atual empresa.

**Parágrafo único:** O disposto acima subsistirá até que seja regulamentado o inciso XXI do art. 7º da Constituição Federal, que trata do Aviso Prévio proporcional ao tempo de serviço, ocasião em que prevalecerá a hipótese mais favorável ao empregado.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÕES EM CTPS - ADMISSÃO E PROMOÇÃO**

No ato da contratação a empresa procederá à anotação legal na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). A promoção, desde que efetivada, será anotada na CTPS.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE**

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante até 60 dias após o término do licenciamento compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, pedido de demissão e transação.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR**

Garantia de emprego ou salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar ou Tiro de Guerra, desde o alistamento, até a incorporação e nos 30 dias após o desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, dispensa por justa causa, transação e pedido de demissão.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário a partir da alta, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 60 (sessenta) dias, excluídos os casos de contrato por prazo determinado, inclusive de experiência, rescisão por justa causa, acordo entre as partes, pedido de demissão e desde que o empregado não se encontre em cumprimento de aviso prévio.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIAS**

Ao empregado atingido por dispensa sem justa causa e que possua de 5 a 8 anos de trabalho na atual empresa e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 15 meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus limites mínimos, a empresa reembolsará as contribuições dele ao INSS que tenham por base o último salário

devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 15 meses, sem que essa liberalidade implique em vínculo empregatício ou quaisquer outros direitos. No caso do empregado que conte mais de 8 anos de trabalho na atual empresa, e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 21 meses para aposentar-se, aplicam-se as condições acima referidas, até o prazo máximo correspondente àqueles 21 meses. Para fazer jus a esse reembolso, o empregado fica obrigado a comprovar o efetivo pagamento à Previdência Social da contribuição a ser reembolsada ou a entregar à empresa o carnê do INSS, para que esta efetue, mensalmente, os aludidos pagamentos.

**Parágrafo único:** Ao empregado que conte concomitante e comprovadamente com mais de 15 anos de serviço na atual empresa, 50 ou mais anos de idade e a quem, concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 12 meses para aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, será garantido o emprego pelo período faltante ou salário correspondente salvo nos casos de demissão por justa causa, acordo entre as partes ou pedido de demissão.

### **Estabilidade Adoção**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADA ADOTANTE**

A empresa concederá licença remunerada conforme legislação vigente para as empregadas que adotarem, judicialmente, crianças na faixa etária 0 (zero) a 12 (doze) meses de idade, a partir da comprovação respectiva adoção.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO - AAS**

A empresa fornecerá devidamente preenchido, o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado por escrito pelo empregado, nos seguintes prazos máximos:

- para obtenção de auxílio doença: - 5 dias úteis;
- para fins de aposentadoria: - 10 dias úteis;
- para fins de aposentadoria especial: - 30 dias úteis.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

## Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Se a empresa optar pelo regime de compensação de jornada de trabalho, no tocante aos seus empregados menores, ficam autorizadas a fazê-lo, observadas as seguintes condições:

- A) As horas de trabalho correspondentes aos sábados serão compensadas no decurso da semana. Caberá à empresa optante pelo regime ora convencionado, de comum acordo com os seus empregados, fixar a jornada de trabalho para efeito de compensação total ou parcial do expediente aos sábados.
- B) Será feito acordo de compensação de horário de trabalho, juntamente assinado com este Sindicato. Assim, têm-se por cumpridas as exigências legais, sem outras formalidades, observados os critérios de proteção ao trabalho do menor e as condições mais favoráveis existentes nas empresas, levando-se o termo a registro na DRT.

**Dias Pontes:** Fica facultado à empresa a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados e fins de semana, através de compensação, anterior ou posterior, dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive, mulheres e menores.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TOLERÂNCIA PARA ATRASOS E REGISTROS DE PONTO

- a) Serão tolerados atrasos, num total de até 10 minutos, durante a semana, para efeito de entrada no trabalho e pagamento de repouso semanal remunerado, mantidos os critérios mais favoráveis;
- b) Não será considerado como à disposição da empresa o tempo despendido pelo empregado para a troca de uniforme, assim entendido o tempo necessário para tal fim, no início e no término da jornada de trabalho, bem como os registros do ponto que antecederem ou sucederem a jornada normal de trabalho, no limite de 10 minutos; c) A empresa possibilitará que o limite de 10 minutos seja compatível com o registro do ponto; d) Referidas tolerâncias não constituirão direito adquirido ou alteração no

horário de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE REVEZAMENTO**

A empresa afixará nos locais de trabalho, com antecedência mínima de 10 dias, as escalas de revezamento de folgas, ressalvados os casos de força maior e casos fortuitos.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, desde que coincidentes com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 horas e mediante comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação:

- A) Por 2 (dois) dias consecutivos, incluindo o dia do evento, em caso de falecimento de sogro(a);
- B) Por 3 (três) dias consecutivos em caso de falecimento de cônjuge ou companheiro(a), filhos, pai ou mãe;
- C) Por 1 (um) dia para internação hospitalar de cônjuge ou filho dependente, quando coincidente com o dia normal de trabalho;
- D) Por 3 (três) dias úteis, para casamento.

#### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FLEXIBILIZAÇÃO DA DURAÇÃO ANUAL DO TRABALHO**

Quando a empresa necessitar suspender ou reduzir suas atividades por razões técnicas, operacionais ou comerciais, tais como: falta de matéria-prima, falta de energia, manutenção ou instalação de equipamento, diminuição de vendas ou excesso de estoque, poderão ajustar/negociar com o Sindicato profissional Acordo Coletivo de Trabalho, que permitirá ou não a flexibilização da duração

anual do trabalho.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS**

As férias a serem concedidas aos empregados, desde que não sejam coletivas, deverão ter o dia de início, coincidente com o primeiro dia útil de cada mês ou semana, salvo se houver manifestação expressa de ambas as partes, de interesse em outro dia de início.

**Parágrafo único:** Quando as férias coletivas concedidas parceladamente, abrangerem os dias **25 de dezembro e 01 de janeiro**, estes dias **não serão computados como férias** e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Adiantamento da 1ª Parcela do 13º Salário - Férias: A empresa se obriga ao pagamento do adiantamento de 50% do 13º salário, desde que requerido pelo empregado, por ocasião do aviso de férias.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONDIÇÕES DE HIGIÊNE NO TRABALHO**

Serão asseguradas aos trabalhadores as seguintes condições de higiene e conforto:

- a) Água potável;
- b) Sanitários separados para homens e mulheres em adequada situação de limpeza;
- c) Chuveiros com água quente.

## **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E EPI'S**

Fornecimento gratuito de uniformes e EPIs, bem como de ferramentas, sempre que exigidos pela empresa ou por Lei.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TREINAMENTO**

O treinamento dos empregados recém admitidos, para fins de prevenção contra acidente, será ministrado no horário normal de trabalho.

### **Primeiros Socorros**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

A empresa manterá, em local de fácil acesso e disponível em todos os turnos de trabalho, material destinado a primeiros socorros, o qual conterà os medicamentos básicos.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a empresa colocará a disposição do respectivo Sindicato representativo da categoria profissional, um dia por ano, local e meios para esse fim. A data será convencionada de comum acordo pelas partes e a atividade será desenvolvida no recinto da empresa, fora do ambiente de produção, em local adequado e previamente acordado entre a empresa e o respectivo Sindicato e, preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**



A empresa facilitará a colocação em seus quadros de avisos, de comunicações do Sindicato dos Empregados, desde que assinados por sua diretoria e após previamente aprovados pela direção das empresas.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIRIGENTES DO SINDICATO - AUSÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, eleitos para compor a Diretoria que administrará o Sindicato, no número máximo legal, no máximo de 2 por empresa, não afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração, até 4 dias, por ano, desde que avisada a empresa, por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 48 horas; tais ausências específica e somente poderão ocorrer quando das negociações coletivas da data-base da categoria profissional conveniente, em que a empresa autorizada esteja abrangida.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DOS CONTRIBUINTES**

A empresa remeterá, no prazo de 10 dias úteis após o recolhimento da contribuição sindical, ao correspondente Sindicato profissional, em caráter confidencial, mediante recibo, relação em que constem os nomes dos empregados representados pelo mesmo Sindicato e os valores unitários das respectivas importâncias descontadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS**

A empresa descontará em folha de pagamento, desde que autorizadas, por escrito, pelos empregados, as respectivas contribuições associativas (mensalidades), recolhendo o total em favor do Sindicato, até 10 dias após sua efetuação, juntamente com relação nominal dos atingidos, indicando aqueles que tenham se desligado ou que estejam com seus contratos suspensos ou interrompidos. O recolhimento poderá ser efetuado mediante depósito em conta bancária do Sindicato. Neste caso, a empresa remeterá,

via postal, a relação nominal já referida, acompanhada de xerox da guia de depósito devidamente quitada.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

A empresa descontará de todos os trabalhadores, o valor correspondente á **7%** (Sete por cento) do salário nominal de cada um, em uma única parcela, respeitando o limite de R\$ 129,00 reais. O montante será recolhido em **Outubro/10**, repassando para o Sindicato de Classe até o dia 15 do mês de **Novembro/10**.

**Fica assegurado o direito de oposição ao desconto da contribuição no prazo de 10 dias á partir da publicação do edital de convocação de assembléia, que deverá ser manifestado junto à secretaria do sindicato pelo interessado.**

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de eleições sindicais, desde que expressamente comunicado pelo Sindicato em antecedência mínima de 48 horas, a empresa, mediante entendimento prévio com a entidade sindical, destinará local adequado para acesso de mesários e fiscais, liberando os associados pelo tempo necessário ao exercício do voto.

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação deste Acordo Coletivo, desde que esgotadas as tentativas de solução amigável.

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

**A) Normas Constitucionais:** A promulgação da legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos neste Acordo, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

**B) Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação:** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA**

Multa de 10% do valor do salário normativo previsto na cláusula 3ª., por infração, em caso de descumprimento deste Acordo, revertendo o seu montante em favor da parte prejudicada, excluindo-se desta cláusula, as que já possuam cominações específicas, na Lei ou neste Acordo.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

**EDILSON SEVERINO DE CARVALHO**

Presidente

**SINDICATO DOS TRAB NAS IND DE ALM DE JUNDIAI**

**JOAO BOSCO REZENDE DE CARVALHO**

Gerente

**SAVON INDUSTRIA, COMERCIO, IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA**

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .