

compõe a remuneração, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista ou previdenciário, não se aplicando o princípio da habitualidade. **15 - VALE TRANSPORTE** - Em cumprimento às disposições da Lei n.º 7418 de 16/12/85, com redação dada pela Lei n.º 7619, de 30/09/87, regulamentada pelo Decreto n.º 95247, de 16/11/87, as empresas concederão aos seus empregados o vale-transporte. **16 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA** - Aos empregados em gozo de auxílio-doença concedido pela Previdência Social, as empresas pagarão, no período contado entre o 16º e 90º, uma complementação salarial correspondente à diferença entre o que pagar a Previdência Social e o salário fixo do empregado, anotado em Carteira Profissional. Os 90 (noventa) dias de afastamento serão computados, para efeito de 13º salário, como de trabalho efetivo. **16.1** - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, as empresas pagarão o seu salário entre o 16º e o 90º dia de afastamento. **16.2** - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento salarial imediatamente posterior. **16.3** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer quando do pagamento dos salários dos demais empregados. **17 - AUXÍLIO FUNERAL** - Em caso de falecimento de empregado, as empresas pagarão à viúva habilitada perante a Previdência Social, ou na falta desta, aos sucessores do falecido devidamente habilitados perante o INSS, uma indenização no valor de 2 (dois) salários nominais em caso de morte natural e 3 (três) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho. **17.1** - O pagamento de que trata esta cláusula será feito juntamente com as verbas rescisórias que constarem no Termo de Quitação do Contrato de Trabalho. **17.2** - Ficam excluídas das obrigações desta cláusula as empresas que mantêm seguro de vida aos seus empregados, desde que a indenização securitária seja igual ou superior aos valores acima previstos. **18 - BERÇÁRIO, CRECHES E CONVÊNIOS** - Na forma estabelecida pelo art. 389 da CLT e seus incisos, as empresas em que trabalharem pelo menos 30 mulheres de 16 ou mais anos de idade, terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, no período de amamentação, ou manterão convênio substitutivo com entidades especializadas. **18.1** - Nas empresas que não possuírem creches, até a efetivação das mesmas, a mulher trabalhadora terá todos os meios e condições necessários ao aleitamento, sem qualquer prejuízo das horas despendidas para tal necessidade. **18.2** - O não atendimento da cláusula acima no prazo máximo de 6 (seis) meses da vigência da presente Convenção importará no pagamento de um auxílio creche mensal no valor de R\$ 650,00 (seiscientos e cinquenta reais) para profissionais com jornada de 220 horas, por filho até 6 (seis) anos de idade, auxílio este, porém, limitado às despesas reais efetivamente comprovadas; o valor estabelecido neste parágrafo será pago mensalmente mediante apresentação do recibo de despesas. **18.3** - Para as trabalhadoras contratadas com jornada inferior a 220 horas, fica facultado as empresas o pagamento proporcional do valor estabelecido no parágrafo 2º, ficando excluído deste parágrafo as trabalhadoras cuja jornada inferior esteja prevista em lei. **18.4** - Terá direito ao valor mencionado nos parágrafos 2º e 3º a trabalhadora, que apresentar, a empresa, o recibo de pagamento e comprovante de recolhimento do INSS da babá devidamente registrada em CTPS. **19 - CONVÊNIO MÉDICO** - As empresas que mantêm ou vierem a implantar convênio médico com participação dos empregados nos custos, deverão assegurar-lhes o direito de optar individualmente pela sua inclusão ou não no convênio. As empresas que assim procederem, proporcionará aos seus ex-empregados afastados definitivamente por aposentadoria facilidade para sua continuidade no Plano. **20- INDENIZAÇÃO POR MOTIVO DE APOSENTADORIA POR INVALIDEZ** - No caso de afastamento por aposentadoria por invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, e se ocorrer rescisão contratual, por iniciativa do empregado ou da empresa, sempre com assistência do Sindicato profissional, a empresa pagará ao empregado um valor correspondente a 2(dois) salários nominais. Caso o afastamento seja decorrente de doença ou acidente do trabalho, o valor será correspondente 3(três) salários nominais. **21 - DISPENSA POR**

FALTA GRAVE - O empregado dispensado sob a alegação de falta grave deverá ser avisado, por escrito, dos motivos fáticos determinantes da mesma, sob pena de, na falta do cumprimento dessa obrigação, presumir-se dispensa imotivada. **22 - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO** - A liquidação dos direitos trabalhistas decorrentes da rescisão contratual deverá ser efetuada no 1º (primeiro) dia útil contado do término do aviso prévio trabalhado ou no 10º (décimo) dia contado da data da notificação da demissão, no caso de aviso prévio indenizado. Para esse efeito, a empresa deverá comunicar ao empregado, por escrito, a data da efetivação da rescisão, a qual deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias, conforme estabelecido no Art. 477 da CLT. **23 - AVISO PRÉVIO** - A dispensa do empregado será sempre comunicada por escrito, mediante carta certificada e entregue ao trabalhador contra-recibo, iniciando-se o período de aviso prévio no dia imediatamente seguinte. A carta deverá esclarecer se o empregado deverá ou não estar à disposição da empresa durante o período de aviso prévio. Se a carta nada esclarecer sobre o trabalho do pré-avisado, o mesmo ficará dispensado de comparecer aos serviços durante o período do aviso prévio. **23.1** - Quando o aviso prévio for concedido no último dia útil da semana, a contagem do tempo começará a fluir a partir do primeiro dia útil da semana subsequente. **23.2** - Quando a empresa exigir o trabalho no curso do aviso prévio, o empregado fará a opção pela redução diária de 2 (duas) horas ou de 7 (sete) dias consecutivos, comunicando ao empregador, por escrito a sua opção. Em caso de aviso prévio trabalhado, o cumprimento estará limitado a trinta dias. **23.3** - Os empregados que contarem com 5 (cinco) ou mais anos de serviço na empresa, e tiverem idade igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) anos no dia da comunicação da dispensa, e forem demitidos sem justa causa, terão direito a aviso prévio adicional correspondente a um dia por ano de serviço na empresa a partir dos 45 (quarenta e cinco) anos de idade, com limite de 15 (quinze) dias, conforme exemplificado na tabela abaixo. Em caso de aviso prévio trabalhado, o cumprimento estará limitado a 30 (trinta) dias

Tempo de casa	Idade no desligamento	Aviso prévio legal	Aviso prévio adicional	Aviso prévio total
5 anos	45 anos	45 dias	0	45 dias
5 anos	46 anos	45 dias	1 dias	46 dias
5 anos	50 anos	45 dias	5 dias	50 dias
5 anos	55 anos	45 dias	5 dias	50 dias
10 anos	50 anos	60 dias	5 dias	65 dias
10 anos	60 anos	60 dias	10 dias	70 dias
15 anos	50 anos	75 dias	5 dias	80 dias
15 anos	55 anos	75 dias	10 dias	85 dias
15 anos	60 anos	75 dias	15 dias	90 dias
15 anos	65 anos	75 dias	15 dias	90 dias

24 - ESTABILIDADE DA GESTANTE - A empregada gestante desfrutará de estabilidade provisória no emprego pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. Ficam excluídas dessa vantagem as empregadas em período de experiência ou com contratos por prazo determinado, ou aquelas dispensadas por justa causa devidamente comprovada. **24.1** - Poderá haver acordo para a rescisão do contrato de trabalho, com a assistência do Sindicato. **24.2** - Após os 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade, as empregadas poderão gozar de um acréscimo no período de afastamento de até 02 (duas) semanas, mediante atestado médico, conforme prescreve o artigo 392, parágrafo 2º, da CLT. **25 - SERVIÇO MILITAR** - O empregado em idade de prestação de Serviço Militar não poderá ser dispensado dos serviços pela empresa, salvo nos casos de prática de falta grave, extinção de contrato por prazo determinado e mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do Sindicato Profissional. **25.1** - A garantia aqui estabelecida vigora desde o alistamento para o Serviço Militar Obrigatório até a data da incorporação, permanecendo, uma vez cumprida a obrigação do Serviço Militar, pelo prazo de 90 (noventa) dias contados da baixa daquele serviço, sem prejuízo do aviso previsto na CLT. A garantia fica eliminada, na hipótese de adiamento ou prorrogação da incorporação. **25.2** - As empresas não poderão utilizar a garantia acima para dedução de

gozo de férias. **26 - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA** - Aos empregados com 8 (oito) ou mais anos de serviço na mesma empresa e que obtenham dentro de 1 (um) ano, nos termos da lei previdenciária, Aposentadoria Especial ou por Tempo de Serviço, fica assegurada a permanência no emprego durante o período de 1 (um) ano. **26.1** - Os empregados que tenham de 6 (seis) a 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa, com direito a Aposentadoria Especial ou por Tempo de Serviço, a configurar-se dentro de 6 (seis) meses, também terão direito de permanência no emprego durante aqueles 6 (seis) meses. **26.2** - Caso o empregado dependa de documentação para a comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo para obtê-la, no caso de aposentadoria simples, e 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial, contados a partir da notificação da dispensa. **26.3** - O empregado terá direito a 2 (dois) dias úteis por mês, durante os últimos 60 (sessenta) dias, para tratar da documentação da aposentadoria, sem prejuízo dos seus vencimentos normais. **26.4** - A partir do mês em que adquirir o direito às garantias mencionadas no "caput" e parágrafo 1º, o empregado deverá notificar a empresa no prazo de até 60 (sessenta) dias. **27 - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS** - Fica garantida, com as alterações apresentadas na presente Convenção, a manutenção de todas as condições mais favoráveis concedidas por liberalidade das empresas, ressalvado o disposto nos arts. 501 a 504 da CLT. **28 - FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS** - As empresas convenientes poderão implementar o sistema de flexibilização da jornada de trabalho e banco de horas nos termos da lei 960098, obedecendo aos seguintes critérios: **28.1** - As horas trabalhadas a mais ou a menos em relação a jornada contratual serão compensadas no período máximo de 180 (cento e oitenta) dias a contar da data base. **28.2** - No final do período estabelecido no item anterior, o saldo de horas deverá ser apurado, podendo ser transferido para o período seguinte, de igual duração, um saldo máximo equivalente a 80 (oitenta) horas. As horas restantes do saldo, não compensadas até o final do período, serão remuneradas como extraordinárias nos termos da presente convenção coletiva de trabalho. **28.3** - Em caso de desligamento por iniciativa da empresa, os empregados que na época do desligamento tiverem saldos positivos de horas não compensadas, receberão essas horas remuneradas como extraordinários na rescisão contratual. **28.4** - Em caso de desligamento por iniciativa do empregado, as horas por ele devidas serão descontadas na rescisão contratual. **28.5** - As horas excedentes e compensadas de acordo com os critérios desta Convenção Coletiva de Trabalho não terão caráter de extraordinários e para efeito de compensação serão computadas na base de uma por uma. **28.6** - Os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para compensação de (pontes) de feriados prolongados em final ou início de semana. **28.7** - Se for de interesse do empregado e mediante sua expressa solicitação, os saldos positivos de horas poderão ser utilizados para o compensações em períodos adicionais às férias. **28.8** - A jornada contratual diária não deverá ultrapassar ao limite legal permitido. **28.9-** **Mensalmente, a empresa se obriga a apresentar ao empregado a planilha de horas trabalhadas extraordinariamente e que serão lançadas no Bando de Horas e todas as dúvidas deverão ser solucionadas antes do resgate das horas acumuladas.** **29 - RELÓGIO DE PONTO/SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO** - É obrigatório o uso de relógio ou ponto eletrônico, para controle do horário de trabalho, independentemente do número de empregados da empresa, ficando dispensada a assinatura dos empregados, quando os mesmos utilizarem crachá eletrônico para marcação do ponto. **29.1** -As empresas que utilizam Sistema Eletrônico de Controle de Jornada de Trabalho que atenda integralmente a sua finalidade, registrando fielmente os horários de entrada e saída dos empregados, que não possuam qualquer denuncia de irregularidade ou ilegalidade junto ao Ministério Público do Trabalho ou Sindicato da Categoria Profissional sobre o Sistema adotado, poderá, com base na fundamentação acima, bem como no disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, que trata do reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e ainda, no artigo 2º da Portaria nº 373 de 25022011, do Ministério do Trabalho, manter, a título de Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, sem qualquer modificação, o atual Sistema Eletrônico de Captação de Ponto. **29.2** - O Sistema Eletrônico