

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 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 homologação da rescisão, a qual deverá ser efetivada no prazo de até 10 (dez) dias após o prazo estabelecido no Art. 477 da CLT. **22.1** - Fica estabelecido que o Sindicato, por ocasião da homologação das rescisões de contrato de trabalho de empregados com 1 (um) ano de trabalho ou mais, prestará assistência gratuita para os empregados na rescisão contratual, conforme prevê a Instrução Normativa 2/92 do Ministério do Trabalho. **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. 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 de Controle de Jornada Alternativo não poderá admitir: I - Restrições a marcação do ponto; II - Marcação automática do ponto; III - Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; IV - Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

29.3 - Com adoção do Sistema Eletrônico Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho de que trata a Portaria nº 373 de 25112011, fica acordado que as empresas estarão liberadas da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto REP, previsto no artigo 31 da Portaria GM/TEM nº 1510 de 210809, não caracterizando tal comportamento descumprimento da mencionada Portaria, isentando-se das penalidades previstas no artigo 28 da mesma.

30 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento. O empregado poderá também deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra e 1 (um) dia, no caso de internação de esposa ou companheira, mãe ou pai, assim como filhos, mediante comprovação do comparecimento ao hospital.

30.1 - Tais ausências não serão consideradas para efeito de férias e 13º salário.

31- FÉRIAS - O início do período de gozo de férias será comunicado ao

empregado, por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias. A remuneração das férias a que fizer jus o empregado será acrescida de 1/3 (um terço), nos termos do art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e será paga com base na remuneração que o empregado perceberia se estivesse em serviço. Assim, se o período de gozo das férias avançar em outro mês no qual ocorrer correção ou aumento de salários, os dias que recaírem nesse mês serão pagos proporcionalmente ao salário já ajustado. A remuneração das férias deverá ser paga às vésperas do início das mesmas, conforme previsto no art. 145, da CLT, e o pagamento das eventuais diferenças deverá ser efetuado juntamente com os salários do mês subsequente. **31.1** - O início das férias, coletivas ou individuais, deverá coincidir preferencialmente no primeiro dia útil da semana e não poderá coincidir com descanso semanal remunerado, feriado ou dia já compensado. **31.2** O empregado poderá optar pelo recebimento da 1ª parcela do 13º (décimo terceiro) salário no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no "caput" desta cláusula, respeitado o disposto no art. 2º da Lei n.º 4749/65. **31.3** - As empresas concederão uma indenização de um salário nominal a todos os empregados da categoria profissional em caso de demissão sem justa causa dentro do prazo de 30 dias após o retorno das férias. A indenização será proporcional aos dias faltantes para completar o prazo acima e será efetuado a razão de 1/30 avos, sobre o salário nominal limitado a 30 dias. **31.4** - Fica estabelecido que as empresas que concederem férias coletivas no final do ano, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias. **31.5** - As empresas se obrigam a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado. **32 - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO** - As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados: uniformes, macacões e demais peças de vestimenta, em número suficiente e em condições de uso, bem como equipamentos de proteção individual e de segurança, inclusive calçados especiais e óculos de segurança graduados de acordo com a receita médica, quando por elas exigidas, na prestação do serviço ou quando a atividade e a lei assim o exigirem. **33 - CAMPANHA PARA SINDICALIZAÇÃO** - As empresas, em comum acordo com o Sindicato representativo da categoria, quando solicitadas, disponibilizarão local para Campanha de Sindicalização, limitado a 01 (hum) dia para divulgação e 01 (hum) dia para cadastramento a cada 12 (doze) meses. **34 - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS** - Ficam liberados da obrigação de assinalar o ponto e da prestação dos serviços, sem prejuízo da remuneração, os dirigentes sindicais quando em serviço na empresa, a saber: um diretor eleito do sindicato profissional e outro da Federação respectiva. A liberação se dará de forma que os dois dirigentes não sejam empregados da mesma empresa, ficando esta desobrigada de liberar mais de um empregado. Para o cumprimento desta cláusula, o Sindicato e a Federação indicarão, por escrito, ao Sindicato da categoria econômica e às respectivas empresas, os nomes dos Diretores eleitos, beneficiados pela liberação aludida. **35 - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** As empresas descontarão de todos empregados, associados ou não, uma Contribuição Assistencial, consoante decisão da Assembléia Geral Ordinária, realizada aos 27/06/2017, ficando garantido o direito de oposição, que deverá ser exercido da seguinte forma: O empregado deverá comparecer pessoalmente na sede do Sindicato situado à Av. Rio Branco, 320 - 3º andar - Santa Ifigênia - SP/SP, no horário das 9:00 às 12:00 h ou das 13:00 às 15:00 horas, munido obrigatoriamente do CPF e Carteira de Trabalho, para formalizar a oposição por escrito em impresso fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, no período de 00 a 00 de setembro de 2017, e entregar a cópia do documento protocolado pelo Sindicato a seu empregador até o dia 00/00/2017. Referida Contribuição Assistencial,