

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 extraordinárias 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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** As empresas descontarão de todos empregados, associados ou não, uma Contribuição Assistencial, consoante decisão da Assembléia Geral Ordinária, realizada aos 14/07/2016, 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 16:00



horas, munido do CPF e Carteira de Trabalho, para formalizar a oposição por escrito em impresso fornecido pela entidade sindical dos trabalhadores, no período a ser definido no acordo. Referida Contribuição Assistencial, prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal de 1988 e ratificada pela Portaria nº 180 do Ministério do Trabalho e Emprego será implementada em 2 (duas) parcelas, a Primeira a ser descontada quando do pagamento do salário relativo ao mês de Setembro/16 e a Segunda Parcela a ser descontada quando do pagamento do salário relativo ao mês de Dezembro/16. Cada Parcela da Contribuição Assistencial será calculada conforme abaixo indicado: a) Para funcionários com remuneração até R\$ 10.000,00 (dez mil reais), 1% (hum por cento) da remuneração mensal; b) Para funcionários com remuneração superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais), valor fixo de R\$ 100,00 (cem reais). As empresas obterão as Guias de recolhimento desta contribuição no site do Sindicato - www.sindadm.com.br - no menu "GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO"

PARÁGRAFO 1º: Em caso de dispensa do empregado antes do vencimento de uma das parcelas previstas nesta cláusula, deverá a empresa quando do pagamento da rescisão contratual proceder ao respectivo desconto. **PARÁGRAFO 2º:** O montante descontado deverá ser recolhido à correspondente entidade sindical até 15 dias após o efetivo desconto do empregado, sob pena de acréscimo de multa de 2% (dois por cento) para cada mês subsequente ao atraso, além de correção monetária calculada pelo índice governamental aplicável e juros de mora de 1% (hum por cento) por mês de atraso, sendo que tais acréscimos não poderão ser descontados dos empregados. **PARÁGRAFO 3º:** As empresas ficam obrigadas a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto cópia da Guia de recolhimento acompanhada da relação dos profissionais, informando o valor do referido desconto.

36 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL - Em cumprimento ao artigo 583, parágrafo 2º da CLT, as empresas se comprometem a encaminhar ao Sindicato Profissional, até trinta dias da data do recolhimento, cópia das guias de recolhimento da Contribuição Sindical prevista no artigo 579 da CLT, acompanhada da respectiva relação nominal dos empregados e valores descontados.

37 - CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS - Havendo divergência ou conflitos decorrentes da aplicação das normas estabelecidas nesta Convenção, as partes deverão envidar esforços no sentido de resolvê-los diretamente através da conciliação, ficando assegurada a constituição, em cada empresa, de comissão paritária com a finalidade de buscar a composição amigável na solução do conflito. Persistindo o impasse, caberá, então, ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em última instância, decidir as eventuais controvérsias.

38 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO - No caso de descumprimento, por parte das empresas, das obrigações constantes da presente Convenção, estas ficarão obrigadas a pagar multa equivalente a 1 (um) piso salarial da categoria, por infração cometida, e não por empregado, que será revertida em favor do Sindicato Profissional, ou do trabalhador diretamente prejudicado.

38.1 - Ficam excluídas desta penalidade as cláusulas que já contenham sanções específicas.

39 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - CESTA BÁSICA - A cada trabalhador com carga horária integral na empresa, será fornecida, até o dia 20 de cada mês, uma cesta básica, no valor mínimo de R\$ 110,00 (cento e dez reais), ou em espécie, conforme discriminação abaixo, podendo ser alterada desde que não implique na sua qualidade e peso;

39.1 - aqueles que trabalharem em horário reduzido, terão direito a uma cesta básica proporcional. **39.2** - o desconto do empregado poderá ser de até 20% (vinte por cento), do seu custo, conforme determinação legal. **39.3** - o benefício de que trata esta cláusula não terá natureza salarial, e nem se incorporará à remuneração do empregado para qualquer efeito. **39.4** - as empresas que vierem a implantar o referido benefício, poderão utilizar-se dos incentivos fiscais previstos no PAT (programa de alimentação do trabalhador) do Ministério do Trabalho. **39.5** - o trabalhador que tiver 2 (duas) faltas injustificadas, no mês, perderá os benefícios desta cláusula. **39.6** - Ficam desobrigadas as empresas que fornecem alimentação ou ticket refeição.

5 5 pacote	1 t	açúcar refinado
2 2 pacote	Kg	arroz agulhinha Tipo 1
1 1 pacote	200 gr	biscoito recheado
1 2 pacote	500 gr	café torrado e moído
1 1 pacote	500 gr	farinha de mandioca
2 2 pacote	Kg	farinha de trigo espec
3 3 pacote	Kg	feijão carioca novo
1 1 pacote	500 gr	fubá mimoso
2 3 pacote	500 gr	macarrão espaguete
3 4 latas	900 ml	Ól óleo de soja
1 1 lata	300 g	Extrato de tomate
1 1 pacote	Kg	sal refinado
1 1 lata	700 g	goiabada massa
1 1 lata	130 g	sardinha em óleo
1 1 copo	300 g	tempero completo

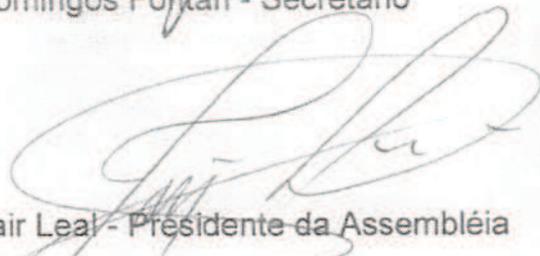
40 -AUXILIO REFEIÇÃO - As empresas que concedem aos seus empregados auxílio refeição ficam obrigadas a proceder o reajuste pelo índice da inflação do período, facultado excepcionalmente o seu pagamento em dinheiro. Podendo ser utilizado o critério de valores por faixa salarial. **40.1** - Os tickets ou vales refeição, deverão ser concedidos juntamente com o pagamento de salário mensal. **40.2** - O valor do desconto sob esse título não poderá exceder a 30% do custo do benefício. **41- - SEGURO DE VIDA** As empresas ficam obrigadas a instituir Seguros de Vida a favor de seus empregados, no valor mínimo de R\$ 26.994,56 (vinte e seis mil novecentos e noventa e quatro reais e cinquenta e seis centavos). § 1º - As empresas deverão proporcionar aos seus empregados a oportunidade de optar ou não pela sua inclusão no referido seguro, ficando a participação dos mesmos, limitada ao máximo de 40% do custo. § 2º - As empresas que não mantenham plano de seguro de vida em grupo, gratuito ou subsidiado, pagarão a título de indenização por invalidez, decorrentes de Acidente de Trabalho ou Doença Profissional, o valor de 2 (dois) salários nominais percebidos pelo empregado. § 3º - O pagamento será efetuado contra apresentação do atestado de invalidez do empregado ou redução de sua capacidade laboral, atestada pelo INSS. § 4º - Para as empresas que não efetuarem o seguro de vida ou para os empregados que não optarem pela sua inclusão no referido seguro, receberão os seus dependentes no caso de falecimento a título de auxílio funeral, a quantia de R\$ 3.858,50 (três mil, oitocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta centavos) juntamente com o saldo de salário e demais verbas trabalhistas remanescentes. **Procedida a leitura das reivindicações,** o

D - B

companheiro presidente procurou saber dos presentes se existia alguma outra proposta ou sugestão. Como isto não ocorreu, o companheiro presidente julgou oportuno esclarecer o seguinte: em se tratando de uma proposta, poderia ocorrer, como das vezes anteriores, uma contra-proposta com percentual mais reduzido. Por isto mesmo, desde logo, pediu que a Assembléia lhe outorgasse plenos poderes para elaboração de um acordo, a exemplo do que ocorreu em anos anteriores mas, se isso não fosse possível, seria então, ajuizado o competente dissídio coletivo. Esta proposta foi submetida à Assembléia Geral que, por aclamação, foi integralmente aprovada. A seguir o companheiro presidente passou a discussão e votação sobre o item "c" da ordem do dia, ou seja, "cobrança de uma Contribuição Assistencial, para custear as inúmeras ações que vem sendo exigidas pelos integrantes da categoria, face a crise econômica que vem enfeitando as empresas, provocando constantes atrasos nos pagamentos de salários e outros direitos trabalhistas, o que lhe permite tanto a CLT quanto a Constituição federal. Sobre esse assunto o companheiro presidente ofereceu à consideração da Assembléia a seguinte proposta: cobrança de uma Contribuição Assistencial, da ordem de 2% (dois por cento), quando do pagamento da primeira remuneração já reajustada e cobrança de uma segunda parcela, também no valor de 2% (dois por cento), quando do pagamento da remuneração do mês de julho de 2016. Por decisão unânime da Assembléia permaneceu inalterado o percentual de 1%, como consta das convenções anteriores. Esgotadas, a apreciação e votação da ordem do dia, o presidente da mesa franqueou a palavra aos presentes, mas como ninguém fez uso da mesma, deu por encerrada a Assembléia e determinou a lavratura da presente ata, que vai por mim assinada, Domingos Fontan - Secretário e também pelo Presidente da Assembléia Jair Leal. São Paulo, 14 de Julho de 2016.



Domingos Fontan - Secretário



Jair Leal - Presidente da Assembléia