

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 as 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. **28.10** - Não será considerado de acúmulo no banco de horas, o tempo gasto do pelo empregado na realização das atividades elencadas no art. 4 parágrafo 2º e seus incisos da CLT, por não considerar tempo a disposição do empregador. **29 – INTERVALO PARA REPOUOSO E REFEIÇÃO** – Para os empregados da categoria profissional com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias, as empresas poderão estabelecer, por meio de acordo individual, entre a empresa e o empregado, período de intervalo para repouso e refeição com duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 2 (duas) horas, conforme previsto no art. 611 – A da CLT, o qual não será computado na jornada de trabalho, ficando o empregado liberado do registro de ponto dos respectivos intervalos. **30 - 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. **30.1** - 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 denúncia 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. **30.2** – 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 sobre jornada; IV – Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. **30.3** - 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. **31 - 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.

**Parágrafo Único** - Tais ausências não serão consideradas para efeito de férias e 13º salário. **32** – **FECHAMENTO ANTECIPADO DO 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, as empresas poderão efetuar o fechamento do cartão de ponto antes do final do mês, no entanto, a liquidação das horas extras realizadas ou os descontos da falta do serviço apontadas após o aludido fechamento e até o último dia do mês, deverão ser pagas ou descontadas, respectivamente na folha do pagamento do mês seguinte, calculadas com base no salário a que se referir tal folha de pagamento. **33** – **TRABALHO EM HOME OFFICE** - As Empresas poderão instituir, para parte ou totalidade de seus profissionais, o cumprimento da jornada de trabalho em regime de HOME OFFICE ou TELETRABALHO, independente de aditamento individual do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 75-A à 75-E e seus parágrafos da CLT. **33.1** - A alteração será notificada aos empregados envolvidos, através de comunicado interno ou através do endereço eletrônico (e-mail) individual do profissional. **33.2** – As empresas poderão convocar os profissionais para retornar ao cumprimento de sua jornada normal na empresa no prazo mínimo de 15 dias previsto no parágrafo 2º do art. 75-C, através de comunicado interno ou através do endereço eletrônico (e-mail) individual do profissional. **33.3** – As empresas informarão aos profissionais através de comunicados internos as normas de segurança do trabalho que o profissional deverá respeitar no desempenho de suas atividades em HOME OFFICE, o qual deverá notificar por escrito à empresa sobre qualquer ocorrência. **34** – **FERIADOS** - As Empresas poderão instituir para parte ou totalidade de seus profissionais o cumprimento da jornada normal de trabalho nos dias de feriados antecipados por legislação municipal ou estadual, mantendo o descanso nos dias oficiais sem considerar as antecipações. **34.1** - As horas trabalhadas nos feriados antecipados serão consideradas normais e compensadas no dia correspondente à data antecipada **35** - **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, serão acrescidas 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. **35.1** - 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. **35.2** 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. **35.3** - As empresas concederão uma indenização 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, quando estas forem gozadas em período único. A indenização será proporcional aos dias faltantes para completar 30 dias, e será fixada à razão de 1/30 avos sobre o salário nominal, limitado a 30 dias. Quando o trabalhador gozar de período fracionado de férias, terá o direito à indenização pelo número de dias igual ao do período gozado de férias, e o valor da indenização será equivalente ao de dias faltantes para completar o período gozado de férias, calculado à razão de 1/30 avos sobre o salário nominal. **35.4** - 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. **35.5** – As empresas se obrigam a pagar férias proporcionais em caso de pedido de demissão por parte do empregado. **36** - 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. **37** – 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. **38** - Fica liberado da obrigação de assinalar o ponto e da prestação dos serviços, sem prejuízo da remuneração até o limite de 03 (três) pisos salariais, os dirigentes sindicais efetivos com mandato vigente na data da assinatura da presente Convenção Coletiva, quando em serviço na empresa, a saber: um diretor efetivo 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 desobrigado de liberar mais de um empregado por empresa. Esta cláusula somente terá validade nos casos em que o Sindicato ou a Federação estejam com sua situação regular no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho, e indicarem no prazo de 10 dias da posse, por escrito, ao Sindicato da categoria econômica e às respectivas empresas, os nomes dos Diretores efetivos eleitos, beneficiados pela liberação aludida. A liberação prevista nesta cláusula poderá ser negociada entre a empresa, profissional e entidade sindical da