

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PATRONAL – 2017 (Fetquim)

CLÁUSULAS PARA DISCUSSÃO

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018** e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo será de **R\$** (), por mês, para empresas com até 49 (quarenta e nove) empregados e de **R\$** (), por mês, para empresas com 50 (cinquenta) ou mais empregados.

O salário normativo definido na presente cláusula será aplicado integralmente para a duração normal em qualquer jornada, exceto quando tratar-se de contratação por regime de tempo parcial, cujo pagamento será proporcional às horas trabalhadas, nos termos do art. 58-A e seguintes da CLT.

Em relação ao aprendiz, será assegurado um salário normativo não inferior a 75% (setenta e cinco por cento) do salário normativo da categoria, em vigor, por sua vez, o referido salário normativo a ser pago ao aprendiz será proporcional à sua respectiva jornada.

Os critérios acima serão observados nos contratos a tempo parcial, a partir de 01.11.2017.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUE (Alteração do 1º parágrafo)

Quando o pagamento ou o adiantamento (vale) for efetuado mediante cheque, sempre da mesma praça do local da prestação de serviço, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa sacar os valores respectivos no mesmo dia em que for efetuado o pagamento ou o adiantamento (vale), sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e descanso, não podendo ser compensado o tempo gasto.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE APRENDIZES (EXCLUSÃO DA CLÁUSULA)

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, além dos itens permitidos por Lei, 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.

No caso de o empregado afastado pelo INSS que, por ventura, tiver algum saldo devedor, as empresas poderão efetuar os respectivos descontos dos eventuais créditos trabalhistas, que, por ventura vierem a possuir, por exemplo: PLR, reembolsos de despesas, prêmios, férias, 13º salário, dentre outras.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO-FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, na forma da legislação previdenciária, numa única vez, a título de auxílio-funeral, contra apresentação do atestado de óbito, **no prazo de até 10 (dez) dias úteis, o valor correspondente às despesas efetivamente realizadas com o funeral, até o limite de** 04 (quatro) salários normativos em vigor na data de pagamento do benefício.

Esta cláusula não se aplica às empresas que oferecem condições mais favoráveis, **como por exemplo seguro de vida com cobertura de auxílio funeral.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – PROMOÇÃO E PROCESSOS SELETIVOS

- A) Toda promoção será acompanhada de um aumento salarial efetivo, registrado em CTPS, concomitante e correspondente à nova função ou cargo.
- B) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma um aumento salarial mínimo de **3,0% (três por cento)**.
- C) Nos casos de abertura de processos seletivos, a empresa dará preferência ao recrutamento interno, com extensão do direito a todos os empregados, sem distinção de cargo ou área de atuação, de sexo, nacionalidade, cor, raça, idade, estado civil, orientação sexual ou da condição de deficiente, respeitado o perfil dos cargos e dos candidatos.
- D) Nos processos internos de avaliação de desempenho e promoção, serão considerados como de efetivo exercício, os afastamentos decorrentes de acidente, doença, licença a gestante e doença profissional.
- E) Nos casos de promoção a empresa não fará distinção com relação ao sexo, nacionalidade, cor, raça, idade ou estado civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO (Alteração na Redação)

A) O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou não.

B) A redução de duas horas diárias, prevista no artigo 488 da CLT, será utilizada, atendendo à conveniência do empregado, no início ou no fim da jornada de trabalho, mediante opção única do empregado por um dos períodos, exercida no ato do recebimento do pré-aviso, sem prejuízo do disposto no parágrafo único do citado artigo.

C) Caso o empregado seja impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, o mesmo lhe será indenizado.

D) O aviso prévio de que trata a lei nº 12.506/11 quando do pedido de demissão será aplicado conforme determina o 2º parágrafo do art. 487 da CLT, limitado aviso a 30 dias.

E) No aviso prévio de até 90 (noventa) dias, serão trabalhados, se for o caso, no máximo 30 (trinta) dias, sendo o restante do período indenizado, respeitada a redução diária de duas horas ou sete dias corridos à critério do empregado.

F) Em relação a Lei 7.238/84, quando o empregado for dispensado sem justa causa, ou na rescisão do contrato de trabalho, considerar-se-á apenas os 30 (trinta) dias que antecede a data-base.

G) Aos empregados dispensados sem justa causa, que na data da dispensa, contarem com mais de 05 (cinco) anos consecutivos de trabalho na mesma empresa e mais de 40 (quarenta) anos de idade, concomitantemente, farão jus a uma indenização (indenização especial), de 01 (um) salário nominal, correspondente a 30 dias, nos termos das condições abaixo:

1) Quando o aviso prévio, de acordo com a nova Lei nº 12506/11 for igual ou inferior a 60 dias, a indenização especial corresponderá ao acréscimo de mais 30 dias a esse novo aviso, limitada a soma dos dias de aviso e da indenização adicional, a até 90 dias.

2) Na hipótese do aviso prévio, de acordo com a Lei nº 12506/11, ser de 90 dias, não será devido qualquer valor a título de indenização especial, previsto no *caput* da letra "G".

3) Na rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem justa causa, e nos casos de aposentadoria, quando não contemplados pela cláusula denominada *Empregados em Vias de Aposentadoria* letra "d" (cláusula 36) desta convenção, igualmente não será devida a indenização especial prevista neste item "G"

H) Ao empregado que, no curso do aviso prévio trabalhado, decorrente de dispensa ou pedido de demissão, solicitar, por escrito, ao empregador, o seu imediato desligamento, fica-lhe assegurado este direito, bem como a anotação da respectiva data de saída na CTPS. Neste caso, a

empresa está obrigada, em relação a esta parcela, a pagar apenas os dias efetivamente trabalhados, **sendo que no caso de Pedido de Demissão, poderá descontar os dias não trabalhados**, além de pagar as verbas rescisórias dentro do prazo de 10 (dez) dias, a contar da liberação do empregado, sem prejuízo do prazo legal de 30 dias do aviso prévio e das duas horas diárias previstas no artigo 488 da CLT, proporcionais ao período não trabalhado.

I) No aviso prévio indenizado, sempre que solicitado pelo empregado, a baixa na CTPS será efetuada no prazo de 05 (cinco) dias da comunicação da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA (Exclusão da Cláusula)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA-AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO

O empregado dispensado ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado do fato, por escrito, até o primeiro dia útil seguinte **à apuração do fato**, com as razões determinantes de sua dispensa ou suspensão.

Para efeito desta cláusula, entende-se por dia útil aquele em que houver expediente na administração da empresa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – GESTANTE

Garantia de emprego ou salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez e até 5 (cinco) meses após o parto, nos termos da letra "b" do item II do artigo décimo das Disposições Transitórias da Constituição Federal, ou até 90 dias após o término do afastamento legal, prevalecendo, destas duas alternativas, a que for mais favorável, sem prejuízo do aviso prévio legal, exceto nos casos de **contrato por prazo determinado**, dispensa por justa causa, pedido de demissão e acordo entre as partes. Nos dois últimos casos, as rescisões serão feitas com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores, sob pena de nulidade.

Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de sessenta dias, a partir da notificação da dispensa. Em se tratando de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 120 (cento e vinte) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico fornecido por órgãos públicos federais, estaduais ou municipais de saúde.

As empresas proporcionarão às suas empregadas gestantes condições de trabalho compatíveis com seu estado, sob a orientação do serviço médico próprio ou contratado e, na falta destes, por médico do INSS.

Recomenda-se que tão logo a empregada tenha conhecimento da sua gravidez, informe de imediato a empresa.

Recomenda-se ainda que as empresas avaliem a possibilidade de adesão ao programa previsto na Lei nº 11.770/2008.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo, e que contarem no mínimo com 08 (oito) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego **ou indenização, com base no salário nominal mensal, correspondente ao prazo que faltar para aposentarem-se.**

B) Aos empregados atingidos por dispensa sem justa causa e que possuam mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e a quem concomitante e comprovadamente, falte o máximo de até 24 (vinte e quatro) meses para a aposentadoria, de qualquer tipo, em seus prazos mínimos, a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas por ele ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente àqueles 24 (vinte e quatro) meses.

C) **A concessão dos benefícios das letras “A” e “B” dependerá da prévia comprovação, pelo empregado, do preenchimento dos requisitos ali indicados, mediante apresentação, à empresa, da documentação legal respectiva.**

D) Aos empregados com 10 (dez) ou mais anos de serviços dedicados à mesma empresa, **no ato de sua aposentadoria pela Previdência Social, resultando no seu desligamento definitivo,** será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal.

Esta cláusula não se aplica às empresas que possuam planos mais favoráveis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL (Nova Redação)

As empresas deverão entregar o formulário Perfil Profissiográfico Previdenciário - PPP, observando-se os seguintes prazos:

- 1) 10 (dez) dias, a partir da comunicação do desligamento do empregado, no ato da homologação do TRCT.
- 2) 30 (trinta) dias, em se tratando de empregados.

- 3) 45 (quarenta e cinco) dias, em se tratando de empregados desligados há menos de 05 (cinco) anos.
- 4) 60 (sessenta) dias para os casos de empregados desligados há mais de 05 (cinco) anos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MATERIAL ESCOLAR (exclusão do final do último parágrafo)

As empresas promoverão, uma vez por ano, no início do ano letivo, venda de material escolar através de convênios no comércio local, com lojas especializadas.

O valor das compras será descontado em folha de pagamento em 06 (seis) parcelas, desde que superior a 5% (cinco por cento) da remuneração mensal do empregado, **limitado a 50% do salário normativo vigente.**

Assegurando-se o parcelamento, o pagamento poderá ocorrer diretamente ao fornecedor ou através de cartão de crédito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FALTAS E HORAS ABONADAS (Exclusão das letras "e" e "h")

O (a) empregado (a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário nos seguintes casos:

- a) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, em caso do falecimento de cônjuge, companheiro (a), irmãos (as), ascendente, entendendo os pais e avós, descendente, entendendo filhos (as) e netos (as);
- b) até 03 (três) dias consecutivos, não incluído o dia do evento, para casamento;
- c) até 03 (três) dias consecutivos, incluído o dia do evento, em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- d) até 01 (um) dia, por internação, e 01 (um) dia, por alta médica, de filho dependente economicamente do empregado (a), esposa (o) ou companheira (o), desde que coincidente com o horário de trabalho;
- e) um dia útil, para alistamento militar;
- f) um dia útil, quando de exames médicos exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra;
- g) por cinco dias corridos ao pai, quando do nascimento ou adoção de filho(a), dentro das duas primeiras semanas do nascimento ou adoção;

h) até 32 horas, consecutivas ou não, durante o ano, para levar filho(a) menor de 16 (dezesseis) anos ao médico e/ou se ausentar do trabalho para acompanhamento do filho (a) em caso de doença, desde que atestado por médico, por escrito, excetuando-se este limite de idade no caso de filho (a) excepcional;

i) no dia em que houver doação de sangue pelo empregado, até o limite de 04 (quatro) doações por ano;

j) a empresa se obriga a não descontar o dia e o repouso remunerado e feriados da semana respectiva, nos casos de ausência ao serviço, motivada pela necessidade da obtenção da CTPS e da Cédula de Identidade, mediante comprovação em até 72 (setenta e duas) horas;

k) os exames médicos periódicos ou os exigidos por lei, não poderão ser realizados nos períodos de gozo de férias, folgas e/ou no repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA SOBRE FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

Para empregados que recebam parte variável de salários representada por porcentagens relativas a prêmios de produção, adicional noturno, horas extras habituais calculadas na forma da lei e outros adicionais legais, os pagamentos de férias e 13o. salário deverão ser acrescidos da média duodecimal da parte variável, calculada com base **no período aquisitivo respectivo, conforme o salário na data de sua concessão.**

Em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de serviço, a média será calculada proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados, considerando-se também, como mês, a fração superior a 15 (quinze) dias.

CLÁUSULAS DE MULTA

CLÁUSULAS COM MULTA ESPECÍFICA – 0,5% (meio por cento) do salário normativo, por empregado, revertida a parte prejudicada.

CLÁUSULA GERAL DE MULTA – 0,5% (meio por cento) do salário normativo, por empregado, revertida a parte prejudicada.

CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA – mantida a multa nos termos da redação atual da cláusula 75.

CLÁUSULAS NOVAS**DA COMPENSAÇÃO E DO CONTROLE INTERNO DE HORAS**

As empresas poderão ser dispensadas do acréscimo de salário, se por força desta cláusula, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda um período máximo de 1 ano, observadas as seguintes condições:

- 1) O parâmetro de compensação de horas será entendido como 1 hora trabalhada por uma hora compensada.
- 2) Todo e qualquer hora poderá ser lançada no banco de hora a crédito ou a débito.
- 3) Quitação de horas:
 - a) As horas lançadas a crédito ou débito serão quitadas até dois meses após o encerramento anual do banco de horas.
 - b) Havendo horas a crédito no fechamento do período serão pagas em conformidade com o percentual de horas extras previsto nesta CCT.
 - c) Havendo horas a débito esta será descontada considerando como hora normal.

ATENDIMENTO AO PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL

Os sindicatos signatários desta convenção coletiva quando procurados pelas empresas comprometem-se a discutir programas de redução de jornada de trabalho com a respectiva redução salarial, através de negociação direta entre as partes.