

CLAUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE.

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º de agosto de 2015** a 31 de julho de 2016 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLAUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) Categoria: Profissional dos trabalhadores em atividades (diretas e indiretas) de pesquisas e desenvolvimento em ciência e tecnologia, com abrangência territorial em Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Moji Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP, com abrangência territorial em São Paulo/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLAUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado o salário normativo para os empregados abrangidos por esse acordo coletivo, a partir de 1º de agosto de 2015, um piso salarial no valor de R\$ 1.245,48 (hum mil, duzentos e quarenta e cinco reais e quarenta e oito centavos), para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Reajustes/Correções Salariais

CLAUSULA QUARTA - RECOMPOSIÇÃO SALARIAL

A EMPRESA concederá aos seus empregados, a partir de **1º de agosto de 2015**, recomposição salarial aplicando-se o IPCA do IBGE sobre os salários vigentes em 31 de julho de 2015.

CLAUSULA QUINTA - AUMENTO REAL

Após reajustar os salários, a EMPRESA propiciará aumento real de 5% a todos os seus empregados a título de produtividade.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLAUSULA SEXTA - DIA E FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O salário será pago no dia 5 do mês subsequente; caso a empresa não efetue o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidentes com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

6.1 - VALE QUINZENAL

A EMPRESA adiantará quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

6.1.1.- Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

6.1.2 - Na hipótese da EMPRESA fornecer adiantamentos em espécie, por si ou através de

convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderá considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

6.2 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

A hora extraordinária será remunerada na forma abaixo:

- a) 60% (sessenta por cento) de acréscimo para as duas primeiras do dia;
- b) 80% (oitenta por cento) de acréscimo para as excedentes de duas primeiras diárias; e
- c) 100% (cem por cento) de acréscimo em relação a hora normal, para as horas trabalhadas aos sábado, domingos e feriados.

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 46,45 (quarenta e seis reais e quarenta e cinco centavos).

8.1 - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.

8.2 - O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15 será devido a partir do mês seguinte.

8.3 - O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado.

8.4 - A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

10.1 - A EMPRESA efetuará o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE

A EMPRESAA reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 1 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até R\$ 247,30 (duzentos e quarenta e sete reais e trinta centavos), condicionado o reembolso à comprovação

das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

11.1 - Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

11.2 - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

11.3 - Quando o nascimento da criança for anterior à data de contratação da empregada, o reembolso será devido até a criança completar 1 (um) ano de idade.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte mais de 3 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

12.1 - Falecendo cônjuge ou filho (a) do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula.

12.2 - A indenização prevista no "caput" não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença-acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

13.1 - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

13.2 - Terá como limite máximo a importância de R\$ 1.800,71 (um mil oitocentos reais e setenta e um centavos)

13.3 - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A EMPRESA fornecerá aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 25,00 (vinte e cinco reais).

14.1 - Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

14.2 - É facultado A EMPRESA, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras – NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

14.3.- A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2014, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da EMPRESA não poderá ser inferior a R\$ 25,00 (quinze reais e trinta centavos) por dia de efetivo trabalho.

14.4 – Caso a EMPRESA conceder o valor mínimo do benefício de R\$ 25,00 não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo

em vista o estabelecido no parágrafo anterior.

14.5 - Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pela EMPRESA e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TICKET CESTA BÁSICA

A EMPRESA fornecerá, mensalmente, a cada empregado, "ticket cesta básica" para a aquisição de alimentos em supermercados no valor de R\$250,00 (duzentos e cinquenta reais).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério da empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, A EMPRESA obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

16.1. - Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale Transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SEGURO DE VIDA

A EMPRESA manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, R\$ 11.610,00 (onze mil e seiscentos e dez reais) em caso de morte ou invalidez total permanente.

17.1- A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador.

17.2- A EMPRESA ficará dispensada da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

17.3 - A EMPRESA ficará igualmente dispensada da contratação do seguro de vida previsto no "caput," relativamente, aos empregados cuja cobertura seja recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no "caput" apenas em decorrência de acidente.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

18.1.- Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

18.2.- Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 60 (sessenta) dias a partir da ocorrência; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula

específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

18.3.- A EMPRESA poderá compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação nos seguintes casos:

19.1 - Por 24 (vinte e quatro) horas por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, ou pais idosos, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.

19.2 - Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento.

19.3 - Por até 2 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

20.1 - A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA PRIMEIRA- EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

21.1. - Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 3 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEGUNDA- PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

22.1. - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA TERCEIRA – PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, a adoção do Registro Eletrônico do Ponto -SREP, instituído pela Portaria MTE 1.510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUARTA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos,

feriados ou dias já compensados.

Licença Maternidade

CLÁUSULA VIGÉSSIMA QUINTA - LICENÇA DA MÃE

A EMPRESA adotará como prática a prorrogação da licença-maternidade para 180 dias, mediante concessão de incentivo fiscal, de que trata a Lei Federal nº 11.770/08 de 09 de setembro de 2008, pela qual se cria o Programa Empresa Cidadã, em especial o disposto no artigo 1 e inciso 3.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SEXTA- LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

Nos termos do disposto na Lei 12.010/2009, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 180 (cento e vinte) dias conforme o art. 392, da CLT.

26.1 - A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se dispensada por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSSIMA NONA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº 261.

31.1 - O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A EMPRESA deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos

efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA TERCEIRA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A EMPRESA apresentará ao Sindicato e aos empregados sua estrutura do Plano de Cargos e Salários bem como sua aplicação durante a vigência deste acordo coletivo.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUARTA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO PECULIAR

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

A EMPRESA, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar aos ex-empregados cartas de referência.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (hum) ano deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

37.1. O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado da seguinte forma:

a) sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “a” do art. 477 da CLT;

b) sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “b” do art. 477 da CLT;

37.2. A multa prevista no “caput” não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

a) atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) estando o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo Sindicato Profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar ao empregador uma declaração comprovando a situação.

c) Por culpa exclusiva do empregado;

d) Por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias úteis antes do vencimento do prazo.

37.3 - O Sindicato Profissional somente poderá exigir da EMPRESA os seguintes documentos

para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual (4 vias); 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- 02 (duas) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologando, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato dos Empregados; 15- Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e, caso a EMPRESA seja regularmente optante do Simples Nacional, a que se refere à Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores; 16- Perfil Profissiográfico Profissional do ex-empregado.

37.4 - A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados.

37.5 - O empregador fica obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula 15ª retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA OITAVA- IGUALDADE SALARIAL

Fica assegurada a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

CLÁUSULA TRIGÉSSIMA NONA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

39.1 - A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA – PLANO DE SAÚDE

A EMPRESA fornecerá aos seus empregados e dependentes Plano de Assistência Médica a custo compartilhado com valor de desconto máximo dos empregados de R\$1,00 (hum real) por vida.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA PRIMEIRA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A EMPRESA afixará em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA SEGUNDA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8 (oito) horas por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, A EMPRESA por ele aqui representadas ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 24 de outubro de 2014 os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2013	ALÍQUOTA
A	Até R\$ 145.200,00	Isento
B	De R\$ 145.200,01 até R\$ 68.057.424,04	0,073%
C	Acima de R\$ 68.057.424,05	R\$ 49.681,92

43.1. Em caso de atraso no pagamento, haverá a incidência de multa correspondente a 0,33% (trinta e três centésimos) ao dia, não excedendo a percentagem de 10% (dez por cento) do valor total a ser recolhido, atualizado com base na variação da TR (Taxa Referencial), ou outro índice que a venha substituir da data do inadimplemento até a data do efetivo pagamento e juros de mora na base de 1% (um por cento) ao mês.

43.2. A EMPRESA tendo recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2014, estabelecida pela Assembleia Geral do Sindicato Patronal conveniente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUARTA - CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional anterior e A EMPRESA, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessa EMPRESA, sobre as ora acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados os mesmos índices previsto na cláusula 4ª.

44.1 - A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 01 de agosto de 2014.

CLÁUSULA QUADRAGÉSSIMA QUINTA - CLÁUSULA PENAL

Pelo não cumprimento da presente Convenção, A EMPRESA pagará multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor do empregado, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.