

## **SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE JUNDIAÍ ENTREGA PAUTA AO SINCOVAGA.**

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Jundiaí encaminhou ao SINCOVAGA sua Pauta de Reivindicações visando às negociações coletivas da data-base de setembro para a base de Jundiaí, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, Louveira e Itupeva. Em breve serão iniciadas as negociações.

Veja abaixo o resumo da pauta Sincovaga 2010/2012:

### **RESUMO DA PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DE JUNDIAÍ E REGIÃO SINCOVAGA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2010/2012**

**1. ABRANGÊNCIA:** Municípios de: Jundiaí, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, Louveira e Itupeva.

**2. REAJUSTE SALARIAL:** Salários fixos ou parte fixa dos salários mistos – reajustamento do percentual de 12% sobre os salários de 01/09/2009.

**3. REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/2009 ATÉ 31 DE AGOSTO DE 2010:** O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão.

**4. COMPENSAÇÃO:** Nos reajustamentos serão compensados os aumentos e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

**5. SALÁRIOS NORMATIVOS:** Vigência a partir de 01/09/2010, cumprida jornada de 40 horas semanais de trabalho: a) empregados em geral - R\$ 900,00, b) caixa -R\$ 962,00, c) faxineiro e copeiro - R\$ 790,00, d) office boy e empacotador - R\$ 630,00, e) garantia do comissionista - R\$1.052,00.

**6. SALÁRIOS NORMATIVOS:** Para empregados de microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP), desde que possuam até 10 empregados. Vigência a partir de 01/09/2010, cumprida jornada de 40 horas semanais de trabalho: a) empregados em geral – R\$ 812,00, b) caixa - R\$ 908,00, c) faxineiro e copeiro - R\$ 748,00, d) office boy e empacotador - R\$ 610,00, e) garantia do comissionista - R\$ 975,00. As empresas deverão obter **ATESTADO SINDICAL** junto aos sindicatos, que servirá em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos salários de admissão previstos nesta cláusula.

**7. INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** *Empregados nas funções de caixa - indenização por “quebra de caixa” de R\$.120,00. Conferência dos valores na presença do empregado. Empresas que não a quebra são isentas da indenização.*

**8. GRATIFICAÇÃO DA ATIVIDADE DE CAIXA: EXCLUÍDA.**

**9. DIFERENÇAS DECORRENTES DO REAJUSTAMENTO:** *Excepcionalmente havendo atraso na assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, eventuais diferenças salariais, de 13º salário e de FGTS, poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês subsequente ao da assinatura deste instrumento, sem acréscimos.*

**10. GARANTIA DO COMISSIONISTA:** *Garantia das alíneas “e” das cláusulas 5 e 6 aos empregados remunerados com salários em comissões mistos ou puros.*

**11. NÃO INCORPORAÇÃO DE ABONOS OU ANTECIPAÇÕES:** *Aos valores fixados na alínea “e” das cláusulas 5 e 6, não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.*

**12. REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS:** *Base valor da média horária das comissões do mês, sobre o qual se aplica o percentual de acréscimo, multiplicando se pelo número de horas extras realizadas.*

**13. REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS:** *Base total das comissões do mês, dividido por 25 e multiplicando o valor encontrado pelos domingos e feriados a que tiverem direito.*

**14. VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS:** *Base média das remunerações dos 6 últimos meses anteriores ao mês de pagamento. Para integrar as comissões no cálculo do 13º salário média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.*

**15. NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO:** *Garantias das cláusulas 5, 6 e 7 não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas 2 e 3.*

**16. REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS:** *Horas extras diárias realizadas de segunda à sexta-feira, limitadas a 2 diárias, adicional de 100%, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, calculada com divisor 200. Vedada a prática de horas extras aos sábados. Quando superiores a 2 horas diárias, fornecimento de refeição comercial e adicional de 120%. Em caso de supressão parcial ou total do intervalo de repouso e alimentação, adicional de 120% e reflexos legais.*

**17. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:** Percentual de 5 %. Limitada a R\$.70,00. Oposição se for vontade do empregado, por escrito, entregue pelo próprio empregado ao sindicato até 15 dias após a assinatura da presente norma coletiva.

**18. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS:** Devida a partir de 1º de setembro, de 1º da remuneração do empregado por mês. Oposição se for vontade do empregado, por escrito, entregue pelo próprio empregado ao sindicato até 15 dias após a assinatura da presente norma coletiva.

**19. COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:** Empresas fornecerão comprovantes de pagamento dos salários e depósitos do FGTS, discriminando as importâncias pagas e descontos efetuados.

**20. GARANTIA NA ADMISSÃO:** Admitido na função de outro dispensado sem justa causa, exceto cargo de confiança, assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**21. SALÁRIO DO SUBSTITUTO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

**22. CHEQUES DEVOLVIDOS:** É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido as normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

**23. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES:** Empresa concederá ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, uma vez que depende de atendimento bancário.

**24. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Atendida a ordem de prioridade legal, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou de órgão oficial competente da Previdência Social, da saúde estadual ou municipal.

**25. GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO:** Independente do tempo de admissão na empresa - garantia de estabilidade especial durante 24 meses que precederem a sua aposentadoria.

**26. ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR:** Estabilidade a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

**27. ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Garantia de emprego ou salário desde a confirmação da gravidez até 180 dias após o parto.

**28. GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA:** Nas licenças acima de 15 dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 90 dias.

**29. DIA DO COMERCIÁRIO:** Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro – Indenização correspondente a 1 ou 2 dias da remuneração do mês de outubro de 2010 e 2011. a) até 90 dias não faz jus ao benefício; b) de 91 dias até 180 dias fará jus a 1 dia; c) acima de 181 dias fará jus a 2 dias. Garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

**30. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: EXCLUÍDA**

**31. AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** Empregados com mais de 45 anos de idade e mais de 05 anos na mesma empresa, dispensados sem justa causa, aviso prévio indenizado será de 60 dias. Sendo trabalhado, o empregado cumprirá 30 dias, recebendo em pecúnia os 30 dias restantes.

**32. VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO:** Aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, vedadas alterações nas condições de trabalho, transferência de local de trabalho, pena de rescisão imediata do contrato.

**33. INDENIZAÇÃO POR DISPENSA -** Dispensado sem justa causa, fará jus a indenização de 1 dia por ano completo de serviço na empresa.

**34. NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** Dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento.

**35. FORNECIMENTO DE UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS:** Quando exigido, as empresa ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente ao empregado, salvo injustificado extravio ou mau uso. Quando exigir troca diária do uniforme deverá fornecê-lo em quantidade suficiente. O fornecimento do EPI atenderá prescrição médica à melhor adaptação ao empregado. Entrega do equipamento de proteção no primeiro dia de trabalho do empregado, com treinamento para uso adequado, manutenção e cuidados necessários com o mesmo, dando conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres, e informando sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho. Quando exigido o uso de óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança. Fornecimento das ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a realização dos serviços respectivos.

**36. INÍCIO DAS FÉRIAS:** *Início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. Os dias de feriados não serão considerados para efeitos de contagem dos dias gozados.*

**37. COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO:** *Empregado pode gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento.*

**38. ASSISTÊNCIA JURÍDICA:** *Garantida pela empresa assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.*

**39. ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA:** *Faltas no limite de 15 dias, limitadas a 1 por mês, durante o período convencional, para acompanhamento médico de seus filhos menores de 14 anos, inválidos ou incapazes. Se mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro.*

**40. ABONO DE FALTA AO COMERCÁRIO ESTUDANTE:** *Para prestar exames finais ou vestibular, este limitado a um por ano, faltas abonadas, desde que haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 dias e com comprovação posterior.*

**41. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** *Vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.*

**42. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE):** *As empresas concederão adiantamento de salário aos empregados, de no mínimo 50% de seu salário líquido.*

**43. FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA:** *O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.*

**44. AUXÍLIO FUNERAL:** *Falecendo o empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 salário normativo de empregados em geral. Empresas que tenha seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento da indenização.*

**45. DOCUMENTOS – RECEBIMENTO PELA EMPRESA:** *Sempre contra-recibo, em nome do empregado.*

**46. DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL:** *As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.*

**47. DOMINGOS:** Autorizado nas seguintes condições: a) Jornada de trabalho diária permitida será aquela contratada de cada empregado, respeitada 40 horas semanais, garantido o descanso compensatório legal; b) Sistema de trabalho 1x1, com folga compensatória semanal; c) Sistema de trabalho 2x1, com folga compensatória semanal e mais 03 dias de folgas anualmente, a serem concedidas juntamente com as férias; d) Empregado que tenha trabalhado no domingo não poderá trabalhar no feriado que recaia na mesma semana e, vice-versa; e) Folga compensatória na semana imediatamente posterior e em período integral de 24:00 horas; d) Garantido o gozo das folgas no mesmo dia aos empregados casados/companheiros/união homoafetiva e pais / filhos; e) Escala com, no mínimo, 15 dias de antecedência; f) Remuneração normal; g) Vedado horas extras. Se houver infração, a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 150%; h) Vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes; i) Vale-refeição, ou indenização em dinheiro, no valor de R\$ 20,00 para o período de 2010/2011 e de R\$ 25,00 para o período de 2011/2012. O numerário será fornecido antes do início da jornada; j) Vale-transporte sem ônus ao empregado; k) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento; l) Multa de R\$.500,00 por descumprimento a favor do empregado prejudicado cumulativa com a multa da cláusula 52 deste instrumento.

**48. FERIADOS:** Para a hipótese de trabalho em feriado, as condições serão as seguintes: a) Trabalho FACULTATIVO, vedado qualquer tipo de sanção àquele que se recusar ao trabalho. b) Nenhum empregado trabalhará em dois feriados seguidos, ficando permitido o trabalho em feriados intercalados. c) Empregado que trabalhar no feriado não poderá trabalhar no domingo da mesma semana e vice-versa. d) Escala com no mínimo, 15 dias de antecedência. e) Jornada diária permitida será aquela contratada de cada empregado, respeitada a jornada de 40 horas semanais, garantido o descanso compensatório legal. f) Remuneração com adicional de 100%, inclusive aos comissionistas puros ou mistos. g) Vedado horas extras. Se houver infração, a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 150%. h) Folga compensatória na semana imediatamente posterior, em período integral. i) Vale-refeição, ou indenização em dinheiro, no valor de R\$ 20,00 para o período de 2010/2011 e de R\$ 25,00 para o período de 2011/2012. O numerário será fornecido antes do início da jornada. j) Vale-transporte sem ônus ao empregado. k) Na hipótese do feriado coincidir com domingo, prevalecerão as condições de trabalho estabelecidas para os feriados. l) Vedado trabalho de menores e mulheres gestantes. m) O disposto nesta cláusula não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos Poderes Públicos em relação à abertura de seu estabelecimento. n) Multa de R\$.500,00 por descumprimento a favor do empregado prejudicado cumulativa com a multa da cláusula 52 deste instrumento.

**49 . FERIADO 01 DE MAIO –** Fica autorizado o trabalho no dia 1º de maio, desde que além de obedecidas todas as condições estabelecidas na cláusula 48, sejam atendidas as seguintes específicas e especiais condições: a) 03 folgas em período integral independente de eventual jornada reduzida no

feriado. A primeira na semana imediatamente posterior ao feriado trabalhado. A segunda no prazo de 30 dias. A terceira nas férias. Se houver rescisão de contrato, serão indenizadas no TRCT. b) Pagamento de R\$.35,00 em vale-compra ou dinheiro, que deverá ser entregue ao empregado no início da jornada.

**50. PROIBIÇÃO DE ABERTURA E TRABALHO:** As empresas se comprometem a não abrir seus estabelecimentos, nem tampouco exigir o trabalho dos empregados, nos seguintes dias: **NATAL** e **ANO-NOVO**.

**51. CONDIÇÕES ESPECÍFICAS PARA ESTABELECEMENTOS QUE ADOTAM O SISTEMA DE ABERTURA DE 24 HORAS:** Autorizado o trabalho no horário compreendido entre as 18h00 de um dia até 08h00 do dia seguinte, desde que atendidas as seguintes condições: a) Cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho. b) Manutenção de tantos turnos quantos foram necessários para que seja respeitada a jornada de 40 horas semanais, garantido o descanso compensatório legal. c) Vedado o trabalho de mulheres e menores no período compreendido entre as 22h00 e 05h00. d) Condução gratuita nos horários em que não há transporte coletivo. e) Segurança especializada contratada, terceirizada ou não. f) Autorizado o trabalho dos empregados das lojas que adotarem o sistema de abertura de 24h00 nos feriados de **NATAL** e **ANO NOVO**, desde que além de obedecidas as condições estabelecidas nesta cláusula e na cláusula 48, sejam atendidas as seguintes específicas e especiais condições: f.1) Trabalho em um ou outro feriado nacional. f.2) 03 folgas em período integral independente de eventual jornada reduzida no feriado. A primeira na semana imediatamente posterior. A segunda no prazo de 30 dias. A terceira folga nas férias. Se houver rescisão de contrato, serão indenizadas no TRCT. f.3) Pagamento de R\$.35,00 em vale-compra ou dinheiro, que deverá ser entregue ao empregado no início da jornada. f.4) A empresa dará no interior de suas lojas uma CEIA NATALINA e uma CEIA DE ANO-NOVO, gratuitamente aos comerciários em trabalho.

**52. MULTA:** Fica estipulada multa no valor de R\$.500,00 a favor do prejudicado.

**53. ACORDOS COLETIVOS: EXCLUÍDA**

**54. COMUNICAÇÃO PRÉVIA:** Quando da convocação por denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, será comunicada a entidade sindical representante da categoria econômica.

**55. HOMOLOGAÇÃO:** Sem ônus para o trabalhador e empregador, obedecido ao dia e hora designados pelo sindicato profissional para a realização do ato.

**56. PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS:** Empresas pagarão aos seus empregados valor conforme tabela abaixo, em duas parcelas iguais, juntamente com a folha de pagamento dos meses de fevereiro e agosto dos respectivos períodos de vigência desta Convenção Coletiva: EMPRESAS COM MAIS DE 10 EMPREGADOS - R\$.600,00, EMPRESAS COM MENOS DE 10 EMPREGADOS - R\$.300,00. Em

caso de rescisão do contrato de trabalho ou afastamento por motivo de saúde, pagamento proporcional ao tempo trabalhado.

**57. PLANO DE RENDA COMPLEMENTAR:** Divulgação pelos sindicatos às empresas e empregados do Plano Fecomércio Renda Complementar.

**58. FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES:** Durante a vigência desta Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou sociais.

**59. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL:** Observadas as disposições constantes do art. 615 da CLT.

**60. DATA-BASE:** 1º de setembro de 2010.

**61. VIGÊNCIA:** 24 meses, a partir de 01/09/2010 até 31/08/2012. Exceto cláusulas econômicas - vigência por 12 meses de 01/09/2010 até 31/08/2011.

### **CLÁUSULAS NOVAS:**

**1. REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DE 43H00 PARA 40H00 SEMANAIS:** Jornada de trabalho de 40 horas semanais, sem redução salarial e com a incorporação definitiva do benefício ao contrato de trabalho.

**2. CONTROLE DE PONTO:** Independente do número de empregados, as empresas ficam obrigadas a manter controles de ponto, sob pena de presunção de veracidade das alegações do empregado em caso de reclamação trabalhista da jornada por ele alegada. O controle de ponto será anotado pelo próprio empregado, sob pena de nulidade de seu conteúdo.

**Parágrafo Primeiro:** Sempre que o Sindicato profissional julgar necessário, solicitará e a empresa ficará obrigada a apresentar os espelhos de ponto dos empregados para apuração de denúncia sobre irregularidades. **Parágrafo Segundo:** As empresas que possuem mais de 10 empregadas e se utilizam de sistema eletrônico de ponto se obrigam a atender de imediato os termos da Portaria nº 1.510 do Ministério Público do Trabalho.

**3. ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** Multa de 5% sobre o salário, quando atrasar nos primeiros 30 dias e 10% a partir do 31º dia, a favor do empregado prejudicado.

**4. AUSENCIA DE REGISTRO NA CTPS:** Multa diária de R\$.50,00 enquanto perdurar a irregularidade, a favor do empregado prejudicado.

**5. VALE REFEIÇÃO:** Ticket refeição no valor de R\$.10,00 por dia trabalhado, ficando assegurada a manutenção das condições mais benéficas já praticadas. Poderá ser fornecido em espécie, sendo que os valores pagos a esse título não integrarão aos salários para quaisquer efeitos legais. Pagamento até o 5º dia útil do mês correspondente.

**6. CESTAS BÁSICAS:** As empresas darão cesta básica de alimentos por mês aos seus empregados, compostas de 25 kgs de produtos até o 5º dia útil do mês correspondente. Poderá ser substituída por vale no valor mínimo de R\$.100,00, sem incorporação nos salários.

**7. GARANTIA AO RETORNAR DAS FÉRIAS:** Garantia de 1 mês de trabalho, ou salário, após as férias.

**8. CONSIDERAÇÕES GERAIS:** Se sobrevier Lei ou Acordo Coletivo de Trabalho com cláusulas que estabeleçam benefícios em melhores condições daquelas aqui negociadas, estas cláusulas prevalecerão sobre aquelas que foram pactuadas na presente Convenção.

**9. TERCEIRIZAÇÃO:** Vedada a prática de terceirização na atividade final da empresa. Em caso de terceirização em algum setor de atividade meio, a empresa se obriga a conceder aos empregados das empresas contratadas as mesmas condições estabelecidas por esta Convenção.

**10. ESTAGIÁRIOS:** Admitido na forma da Lei, garantido aos mesmos o pagamento do piso salarial estabelecido para empregados em geral nesta Convenção.

**11. COOPERATIVAS E TRABALHO A TEMPO PARCIAL (PART TIME):** Vedada a prática de trabalho cooperado e trabalho em regime de tempo parcial em seus estabelecimentos.

**12. EMISSÃO DE PPP E LAUDO DE INSALUBRIDADE:** Entrega ao empregado, no desligamento ou quando solicitado, cópia do PPP e laudo de insalubridade existente.

**13. AUTOMAÇÃO:** Empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção devem permanecer no quadro de lotação, recomendando-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

**14. SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS:** A empresa deverá firmar convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados. Medicamentos necessários, em face de doença profissional ou acidente de trabalho serão reembolsados integralmente pela Empresa.

**15. ATENDIMENTO EMERGENCIAL:** A empresa oferecerá condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

**16. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA:** A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos: a) 5 dias - Auxílio Doença; b) 10 dias - aposentadoria; c) 15 dias - aposentadoria especial.

**17. EXAMES LABORATORIAIS:** Dispensa do trabalho pelo tempo necessário para exames laboratoriais, quando solicitado pelos médicos da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social.

**18. RETORNO DO INSS:** O empregado que retornar do INSS em virtude de alta médica deste Órgão Estatal, mas que apresentar atestado médico e estiver aguardando recurso ou perícia, as faltas ao trabalho não poderão caracterizar abandono de emprego.

**19. TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO:** Empresa obrigada a constituir CIPA na forma estabelecida pela NR-5 do MTE e seus anexos, deve proceder contratar Técnico de Segurança do Trabalho.

**20. CIPA – PARTICIPAÇÃO DIRETA DO SINDICATO:** Na forma estabelecida pela NR-5 do MTE e seus anexos, as empresas se obrigam, quando das eleições de composição da CIPA, a convocar o sindicato profissional para participar diretamente no processo eleitoral dos membros para composição da CIPA.

**21. TRABALHOS DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE:** A empresa iniciará estudos, juntamente com o Sindicato profissional, visando instituir realização de ginástica postural e/ou corretiva em seus ambientes de trabalho, além de desenvolverem estímulos aos esportes, a conscientização sobre doenças sexualmente transmissíveis, ao abandono do fumo e do alcoolismo.

**22. HORAS DE PARALISAÇÃO:** As horas em que houver a ausência coletiva ao trabalho, decorrentes de dias úteis de movimento paredista, havido durante o processo de negociação da data base, não poderão ser descontadas pela empresa como faltas.

Jundiaí, 04 de agosto de 2010.

Cláudio Oliveira da Silva  
Presidente