

CIRCULAR SERRARIA / 2.009 - 2.010
VIGÊNCIA DE 1º DE OUTUBRO DE 2.009 À 30 DE SETEMBRO DE 2.010

REAJUSTE SALARIAL

O salário dos empregados da categoria profissional será reajustado em 01.10.2009 com o percentual negociado de **6% (seis por cento)**, incidindo sobre os salários corrigidos com os reajustes da Convenção Coletiva de Trabalho de 2.008/2.009.

SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os empregados, exceto os menores aprendizes, na forma da lei, um salário normativo, a partir de 01 de outubro de 2009 de R\$ 700,00 (setecentos reais).

A) O salário normativo especificado na letra A) será reajustado pelo mesmo percentual que corrigir os salários da categoria, concedido compulsoriamente por força da lei, medida provisória, sentença normativa ou ajustado em norma convencional.

HORA EXTRA

60% (sessenta por cento), quando trabalhadas de Segunda à Sábado;

100% (cem por cento), quando trabalhadas aos Domingos e Feriados.

VALE TRANSPORTE

Ficam as empresas alertadas de que deverão cumprir a legislação referente ao vale-transporte, nos termos da Lei nº7619/87 e Decreto nº95.247/87.

ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno será acrescida do adicional de **25% (vinte e cinco por cento)**.

REEMBOLSO DE REFEIÇÃO E TRANSPORTE PARA SERVIÇOS EXTERNOS

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, se o empregado prestador de serviços internos for convocado para prestá-los fora da empresa, em desempenho de serviço externo, a empresa fará o reembolso contra comprovante, até o valor de R\$ 11,00 (onze reais), para as despesas de refeição que o mesmo tiver. Esta cláusula somente abrangerá aqueles empregados que tenham eventualmente de deixar os serviços internos para desempenhá-los em locais externos, em horário que alcance o intervalo da refeição. Não atinge aqueles empregados que, por habitualidade ou por condições contratuais tácita ou expressamente estabelecidas e inerentes à peculiaridade de seu trabalho, desempenhem os seus serviços também externamente, exceto motoristas, ajudantes e montadores.

Parágrafo Único: O valor de que trata a cláusula será reajustado nos mesmos prazos e pelos mesmos percentuais que forem corrigidos os salários dos empregados em geral.

AUXÍLIO FUNERAL

- A) No caso de falecimento de empregado, em decorrência de morte natural, a empresa pagará, uma única vez, a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, a quantia correspondente a 1 (um) salário normativo da categoria, vigente na data do falecimento;
- B) Na hipótese de invalidez permanente ou morte causada por acidente do trabalho, o auxílio supra corresponderá a 2 (dois) salários normativos da categoria;
- C) Esta cláusula não se aplicará às empresas que adotem o sistema de seguro de vida em grupo ou benefícios semelhantes.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá a duração máxima de 60 (sessenta) dias, exceto para cargos de supervisão, gerência e chefia.

Parágrafo Único: Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida, bem como, para os casos de admissão de pessoas que estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária, e cuja duração tenha correspondido a um mínimo de 60 (sessenta) dias.

UNIFORMES E FERRAMENTAS

- A) Fornecimento aos empregados das ferramentas necessárias ao desempenho de suas funções;
- B) Fornecimento gratuito aos empregados de uniformes e calçados especiais, quando exigidos pelo empregador ou pelas funções desempenhadas.

GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR ACIDENTE DE TRABALHO OU DOENÇA (AIDS)

Os empregados da empresa vitimados por acidente de trabalho ocorrido na vigência dos respectivos Contratos de Trabalho, e que estejam reabilitados ou em processo de reabilitação serão mantidos no emprego na mesma função ou em função compatível com seu estado de saúde, pelos seguintes prazos mínimos:

- A) 120 (cento e vinte) dias, para o empregado que teve redução da capacidade laboral, atestada pelo INAMPS;
- B) 150 (cento e cinquenta) dias para o empregado que teve perda da capacidade laboral, atestada pelo INAMPS; bem como as portadoras de AIDS.

Parágrafo Único: Os contratos de trabalho se rescindirão sem observância destes prazos, em caso de prática de falta grave, pedido de demissão ou por mútuo acordo entre o empregado e o empregador.

GARANTIA À GESTANTE

- A) Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até (cinco) meses após o parto;

- B) Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico;
- C) A empregada gestante não poderá ser despedida, a não ser por razão de falta grave, por mútuo acordo entre a empregada e o empregador, com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional;
- D) No caso de rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, o aviso prévio legal, previsto neste acordo, não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta garantia.

ESTUDANTE – JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos estudantes terá o seu horário final **reduzido em 30 (trinta) minutos diários**, desde que esteja ele matriculado em estabelecimento de ensino oficial autorizado ou reconhecido e comprove haver necessidade para esse fim.

REEMBOLSO CRECHE

Independentemente do disposto no parágrafo 2. do art. 389, da CLT, as empresas se comprometem a pagar às empregadas mães, e até que seu filho complete 12 (doze) meses de idade, um reembolso das despesas que a mesma tiver, no caso de utilização de creche de sua escolha, ou pessoas físicas (babás) para a guarda de seu filho até o limite mensal de R\$ 159,00 (cento e cinquenta e nove reais).

Tal obrigação existirá somente no caso de as empregadas mães apresentarem a certidão de nascimento do filho e a partir desse momento, além de comprovantes mensais das empresas efetuadas (Notas Fiscais) e no caso de pessoas física, comprovantes contabilmente aceitos (recibos onde conste o endereço completo, CPF e o RG). A empresa estará desobrigada de cumprir a presente cláusula se não forem preenchidas as condições ora estipuladas e também no caso de manter creche própria.

Parágrafo Único: O reembolso creche, objeto desta cláusula, não integra, para qualquer efeito, o salário da empregada, e será corrigido no mesmo prazo e pelos mesmos percentuais que forem reajustados os salários dos empregados em geral.

AUSENCIA JUSTIFICADA

Garantidas as condições mais favoráveis já existentes, o empregado poderá faltar ao serviço, desde que comprove o motivo determinante por documento hábil, no dia destinado à internação ou acompanhamento de esposa ou companheira e de filho menor de 14 anos de idade, pelo número de horas indispensáveis, sem sofrer prejuízo salarial. No caso de falecimento de sogro ou sogra legalmente reconhecidos, também se admitirá a ausência do empregado no dia do fêretro, sem perda da remuneração e do repouso semanal remunerado, desde que exiba o atestado de óbito correspondente.

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão, mensalmente 1% (um por cento) dos salários líquidos percebidos pelos trabalhadores, **associados ou não** do Sindicato Profissional de São Bernardo do Campo e Diadema.

UTILIZAÇÃO DO QUADRO DE AVISOS

O Sindicato dos trabalhadores utilizará um quadro de avisos fornecido pela empresa, em local de fácil acesso e visibilidade, para afixação de comunicados, informações e convocações, bem como receptor para boletins.

Parágrafo Único: Todo o material a ser exposto no quadro de aviso, será previamente submetido à aprovação da empresa.

PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Com o objetivo de implementar o disposto na Lei 10.101, de 19.12.2000, que regulamentou o artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal no que tange à participação nos Lucros e Resultados, a empresa, independente do número empregado, em 01.10.09, deverá, **até 30.04.2010**, perante o Sindicato Profissional, iniciar a negociação de Programa com metas e resultados referente ao exercício 2009. Para tanto:

a) a partir de janeiro de 2010 e até 30.04.2010 as empresas deverão enviar correspondência ao Sindicato Profissional para formalizar o pedido de negociação de programa com metas e resultados;

b) a partir do comprovado recebimento do pedido o Sindicato Profissional terá o prazo de 30 (trinta) dias para enviar resposta escrita à empresa, designando uma primeira data para iniciar a negociação, sendo que no prazo máximo de 60 (sessenta) dias dessa data deverá se encerrar o processo de negociação.

c) a negociação se dará dentro dos limites da lei, com a participação do Sindicato de classe e da comissão escolhida;

d) durante o prazo acima fixado o Sindicato Profissional, mediante solicitação de seus representados, não estará impedido de convocar tais empresas para abrir o processo de negociação do PLR;

e) o não cumprimento das obrigações acima estabelecidas implicará no pagamento de **multa/PLR**, por empregado, no **valor de R\$ 275,60 (duzentos e setenta e cinco reais e sessenta centavos)**, revertida ao trabalhador prejudicado, devendo ser quitada junto com o salário de **agosto de 2010**; o valor terá caráter indenizatório, inclusive para efeito de incidência e tributação; para o pagamento da multa prevalecerá o critério da proporcionalidade na razão de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (catorze) dias aos empregados admitidos ou desligados no curso do ano;

f) a empresa que formalizar pedido ao Sindicato Profissional, mas não iniciar efetivamente a negociação na forma da letra “b” acima, incorrerá no pagamento da multa nos termos da letra “e” anterior; da mesma forma, caso seja iniciada, porém, por algum motivo não seja concluída ou venha a ser concluída sem a celebração de um acordo, será assegurado ao trabalhador o pagamento da multa/PLR;

g) ficam ressalvadas as condições mais favoráveis porventura existentes.

ÁGUA POTÁVEL

As empresas ficam obrigadas a fornecer água potável aos seus empregados.

CESTA BÁSICA

As empresas deverão fornecer uma cesta básica de 30 kg., a cada um de seus empregados que não tiveram nenhuma falta injustificada no mês, a ser entregue até o dia 15 do mês de competência, observados os critérios, condições, composição e quantidade de produtos especificados nesta cláusula.

Aos empregados que tiveram até uma falta injustificada no mês, a cesta básica será de 20 KG, aplicando-se, no que couber, as demais disposições referentes, à cesta básica de 30 kg.

As empresas poderão excluir da concessão o empregado que tiver mais de 1 (uma) falta injustificada no mês, respeitando as faltas legais da CLT e desta Convenção.

As empresas que já concediam a cesta básica em 01.10.2008 e já adotavam ou utilizavam critério e datas para distribuição da cesta, deverão continuar a observá-lo, inclusive, cobrança de valor por custo subsidiado.

No caso de afastamento do empregado em benefício previdenciário, a empresa continuará a conceder a cesta básica enquanto o mesmo perdurar, até o limite de 60 (sessenta) dias contado do início do afastamento.

A empregada gestante fará jus à cesta básica também no período de afastamento (licença maternidade).

Ficam ressalvadas condições mais favoráveis ao empregado porventura já praticadas pelas empresas e no caso de já ser concedida cesta básica maior, a empresa não poderá reduzir peso e/ou quantidade de alimentos.

O valor econômico da cesta básica não integrará o salário do empregado para qualquer outro fim, seja na remuneração, para depósitos do FGTS nem integrará o salário do empregado para fins previdenciários, independente da cobrança ou não de algum valor que seja realizado por empresa, nos termos **da Lei 6321/76, de 14.04.76** e Regulamento pelo Decreto 78.676, de 08.11.76.

A composição da cesta de 30 (trinta) quilos deverá observar:

Quantidade	Descrição	Embalagem
02	achocolatado	pc 200 g
04	açúcar refinado	pc 1 kg
01	amaciante de roupas	fr 500 ml
02	arroz tipo 1	pc 5 kg
01	biscoito recheado	pc 140 g
01	biscoito salgado	pc 200 g
01	café torrado e moído	pc 500 g
01	creme de leite	tp 200 g
01	creme dental	tb 90 g

01	desinfetante líquido	fr 500 ml
01	ervilha	lt 200 g
01	farinha de trigo especial	pc 1 kg
01	farofa temperada	pc 200 g
04	feijão carioca tipo 1	pc 1 kg
01	fubá mimoso	pc 500 g
01	leite em pó integral	pc 400 g
01	macarrão espaguete c/ ovos	pc 500 g
01	macarrão parafuso c/ ovos	pc 500 g
01	mistura para bolo	pc 400 g
03	óleo de soja	pet 900 ml
01	papel higiênico	pc 04 unid.
01	pó p/ gelatina	sh 45 g
01	polpa de tomate	tp 520 g
03	sabonete	unid. 90 g
01	sal refinado	pc 1 kg
01	sardinha	lt 130 g
01	tempero completo	cp 300 g

A composição da cesta de 20 (vinte) quilos deverá observar:

Quantidade	Descrição	Embalagem
02	açúcar refinado	pc 1 kg
01	arroz tipo 1	pc 5 kg
02	arroz tipo 1	pc 1 kg
01	biscoito recheado	pc 140 gr.
01	café torrado e moído	pc 250 gr.
01	farinha de trigo especial	pc 1 kg
01	farofa temperada	pc 200 gr.
03	feijão carioca tipo 1	pc 1 kg
01	fubá mimoso	pc 500 gr.
01	goiabada	tp 300 gr.
01	macarrão espaguete c/ ovos	pc 500 gr.
01	macarrão parafuso c/ ovos	pc 500 gr.
01	mistura para bolo	pc 400 gr.
02	óleo de soja	pet 900 ml.
01	pó p/ refresco	pc 25 gr
01	polpa de tomate	tp 520 gr
01	sal refinado	pc 1 kg
01	sardinha	lt 130 gr
01	tempero completo	cp 300 g

- A composição da cesta poderá ser adaptada ao padrão do fornecedor, desde que respeitadas as quantidades e peso total da cesta.

