



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

Pelo presente instrumento de um lado, **COMPANHIA DE HABITAÇÃO POPULAR DE CAMPINAS - COHAB-CAMPINAS**, inscrita no CNPJ sob nº 46.044.871/0001-08 neste ato devidamente representada por seu Diretor-Presidente, Sr. André Luis de Camargo Von Zuben, Diretor Jurídico e Administrativo, Sr. Ricardo Augusto Fabiano Chiminazzo, Sr. Miguel Jorge Nicolau Filho, Diretor Financeiro e Comercial assistidos pelo Dr. Fernando José Hirsch, advogado da empresa e de outro lado, **Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - SINCOHAB**, CNPJ nº 66.661.372/0001-77, registro sindical, processo nº 24000.004672/91, com sede e foro na Capital do Estado de São Paulo, na Rua Sete de abril, 277, Centro, Capital, SP, em processo de alteração estatutária junto ao MTE, Proc. 46000.012033/2002-7 (atual denominação **Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo – SINCOHAB**), neste ato devidamente representado pelos Diretores, Sr. Renato Roberto Ribeiro, Dr. Manoel Polycarpo de Azevedo Joffily, Sr. Adriano Roberto Katayama Braga e Sr. Ednei Tadeu Grigoletto e Sr. José Rafael Ferreira Ielo assistidos pelo seu advogado, Dr. Luis Carlos Laurindo OAB nº 77.598, estabelecem o presente acordo coletivo de trabalho 2011/2012 que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de Maio de 2011, os salários dos empregados, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados em 8,00% (oito por cento) sobre os salários praticados em 30 de Abril de 2011.

2ª - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

No mês de maio/2011, os pisos salariais vigentes em abril/2011, (qualificado e não qualificado) serão reajustados em 8,00% (oito por cento) resultando nos seguintes valores:

- a) Piso não qualificado – R\$ 781,03 (setecentos e oitenta e um reais e três centavos)
- b) Piso qualificado – R\$ 959,23 (novecentos e cinquenta e nove reais e vinte e três centavos)

3ª - RECONHECIMENTO DA DATA BASE

As partes reconhecem, como sendo 1º de Maio, a data base dos empregados da COHAB/CP.

4ª - DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

Nas demissões ocorridas 60 (sessenta) dias antes da data-base, será acrescida uma multa de 1 (um) salário nominal, conforme Lei n.º 7238/84 art. 9º, incluso o período do aviso prévio.

5ª - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

Paga-se o salário vigente na data da admissão, sendo este aquele correspondente ao cargo.



6ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A Diretoria da empresa poderá formalizar toda substituição temporária de chefias e gerências, e, quando esta ocorrer, pagará integralmente a gratificação da função correspondente e proporcional aos dias de substituição.

Parágrafo Primeiro – Na hipótese de empregado que já exerça função gratificada, será devida a diferença apurada entre a que recebe e a da função que substituirá.

Parágrafo Segundo – Para fim desta cláusula será considerado como período de substituição aquele igual ou superior a 10 (dez) dias.

7ª - PCS - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

A COHAB/CP poderá disponibilizar recursos equivalentes até 3% (três por cento) do valor da Folha de Pagamento, por ano, para a viabilização das promoções e ajustes salariais dos empregados.

8ª - QUINQUÊNIO

a) Quanto ao quinquênio, será mantida a atual política de pagamento de 5% (cinco por cento) do salário base, a cada 05 (cinco) anos completos de trabalho, de forma não cumulativa.

Parágrafo Primeiro: O empregado terá direito ao recebimento do benefício que trata o “caput” desta cláusula, no mês subsequente ao mês que completar o período aquisitivo.

9ª - PPR - PLANO DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Empregados e a COHAB/CP terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos resultados da empresa, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 03 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Resultados, fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada ao Sindicato Profissional a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

10ª - JORNADA DE 40 (QUARENTA) HORAS SEMANAIS

A jornada de trabalho na empresa será de no máximo 40 (quarenta) horas semanais para todos os empregados.

11ª - VALE REFEIÇÃO

A empresa, a partir de 01/05/2011, obriga-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada em 95% (noventa e cinco por cento), que consistirá em VALE REFEIÇÃO ou ALIMENTAÇÃO no valor facial de R\$ 21,00 (vinte e um reais), em número correspondente aos dias úteis trabalhados, no mês. O empregado poderá optar semestralmente pelo recebimento de um ou outro tipo de vale.

Parágrafo Primeiro - O empregado terá direito aos vales de que trata o “caput”, quando do gozo das férias, em licença médica, acidente do trabalho e licença maternidade, em quantidade correspondente aos dias úteis desses períodos.



12ª - CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá vale alimentação no valor de R\$ 71,95 (setenta e um reais e noventa e cinco centavos).

Parágrafo Primeiro – O benefício que trata o “caput” será concedido somente aos empregados cujo salário base somado aos benefícios não ultrapasse R\$ 1.479,66 (um mil quatrocentos e setenta e nove reais e sessenta e seis centavos);

Parágrafo Segundo – A participação da empresa no benefício que trata o “caput” será de 100% (cem por cento) do valor estipulado.

13ª - HORAS EXTRAS

As partes estabelecem os seguintes adicionais de horas extras:

- a) 50% (cinquenta por cento) para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado;
- b) 100% (cem por cento) para as horas extras trabalhadas domingos e feriados.
- c) Quando o trabalho extraordinário for realizado aos sábados, a título de compensação, as horas trabalhadas serão acrescidas em 100%.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por “hora extra” o período de trabalho superior a jornada de trabalho contratada.

Parágrafo Segundo – Os adicionais serão calculados com base no valor do salário nominal do empregado.

14ª - VALE REFEIÇÃO NAS HORAS EXTRAS

Quando da prestação de 04 (horas) horas extras ou mais aos sábados, domingos e feriados, previamente autorizadas, será fornecido gratuitamente aos empregados 01 (um) Vale Refeição, com valor facial igual ao normalmente percebido.

Parágrafo Único – O(s) Vale(s) Refeição relativo(s) as horas extras efetuadas será(ão) pago(s) no mês seguinte ao da prestação de serviço desde que o horário extraordinário tenha sido realizado até o dia 15 do mês em curso.

15ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

A COHAB/CP efetuará o pagamento dos salários até o 1º dia útil de cada mês, no mês seguinte ao de competência.

16ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa concederá a seus empregados um adiantamento salarial de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário nominal recebido no mês, até o dia 16 de cada mês, sendo antecipado para o dia útil imediatamente anterior quando coincidir com sábados, domingos e feriados.

17ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de seu salário:

- a) Até 05 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente,



irmãos, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

b) Até 05 (cinco) dias úteis em virtude de seu casamento;

c) Por 01 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

d) Por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

e) Por 01 (um) dia, para o fim de obter Título Eleitoral;

f) Por 01 (um) dia, em caso de internação hospitalar do(a) cônjuge, companheiro(a) ou filho(a) menor de idade, devidamente comprovado;

g) Por 1/2 (meia) jornada de trabalho para o recebimento do PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa ou posto bancário nela localizado.

h) Será abonado o período (constante do atestado) de ausência dos empregados no trabalho, para acompanhamento de dependentes, mediante atestado fornecido pelo profissional de assistência médica ou odontológica (esta quando comprovadamente emergencial), sem prejuízo das férias. O abono a que se refere este item está limitado a 06 (seis) atestados médicos/odontológicos, no ano.

i) Falta por motivo de força maior são considerados os seguintes eventos: enchentes, paralisação total ou parcial dos meios de transportes, catástrofes, etc.

j) Saída antecipada em 01 (uma) hora, para os empregados estudantes, nos dias de prova bimestral e oficial, desde que avisando previamente o empregador com no mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sendo obrigatória comprovação posterior, compensando na jornada de trabalho as horas concedidas.

18ª - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A COHAB/CP elaborará calendário de compensação de horário até Dezembro de cada ano, submetendo-o ao Sindicato acordante, que deverá manifestar-se até 15 (quinze) dias corridos após a data da entrega.

Parágrafo Primeiro – Nos dias 24 (vinte e quatro), 31 (trinta e um) de dezembro de 2011, terça-feira de Carnaval, Finados e Corpus Christi será concedido abono integral a todos os empregados, sem prejuízo do DSR (descanso semanal remunerado).

Parágrafo Segundo – A compensação de feriados será feita de maneira uniforme a todos os empregados da COHAB/CP e de acordo com a jornada de trabalho e em conformidade com o estabelecido pela PMC.

19ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O pagamento da 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário, para os empregados com férias gozadas de janeiro a junho, será efetuado no respectivo mês da concessão, desde que solicitado através de memorando para o Diretor Administrativo Financeiro e desde que haja disponibilidade de recursos.

Parágrafo Único – A segunda parcela do 13º salário será quitada no dia 20 de dezembro.



20ª - FÉRIAS

O início das férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana, bem como ainda a política anual de férias da empresa, que deverá ser comunicada ao sindicato dos trabalhadores, quando por ele solicitado.

Parágrafo Primeiro – Quando a empresa cancelar férias por ela comunicada deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, ocorridas no período dos 30 (trinta) dias de aviso que, comprovadamente, tenha feito para viagens ou gozo de férias.

Parágrafo Segundo – Quando porventura, durante o período do gozo de férias, existirem dias já compensados, o gozo de férias deverá ser prolongado com o acréscimo dos mesmos.

Parágrafo Terceiro – Quando a empresa conceder férias coletivas, os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 01 de janeiro não serão descontados.

21ª - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Será facultado aos empregados, o gozo de férias em 02 (dois) períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos, e desde que não haja acumulação de períodos aquisitivos.

22ª - FRAÇÃO DE PERÍODO AQUISITIVO PARA FÉRIAS E 13º SALÁRIO

Na licença sem vencimentos, será respeitada, para efeito de cômputo de férias e 13º salário, a fração de período aquisitivo já transcorrido.

23ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência não ultrapassarão a 90 (noventa) dias. Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

24ª - ESTABILIDADE PARA ADOTANTE

As empregadas que vierem a adotar criança, com idade de 0 (zero) a 03 (três) anos, terão estabilidade de 150 (cento e cinquenta) dias, a partir da aquisição do direito de guarda.

25ª - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos o emprego e o salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu.

Parágrafo Primeiro – A garantia do emprego será extensiva ao empregado que estiver servindo no Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do D.S.R. (descanso semanal remunerado), e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados será obrigatória a prestação de serviços no restante da jornada.



Parágrafo Segundo – Esses empregados não poderão ser despedidos, a não ser por prática de falta grave, ou mútuo acordo entre o empregado e o empregador, com a assistência do respectivo sindicato representativo da categoria.

26ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A COHAB/CP concederá estabilidade provisória aos empregados que necessitem de até, 12 (doze) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de contribuição, nos termos do artigo 201, parágrafo 7º, inciso I, da Constituição Federal e respectiva legislação previdenciária regulamentadora, desde que devidamente comprovada, e conte o empregado com 24 (vinte e quatro) meses contínuos de trabalho na COHAB/CP.

Parágrafo Primeiro – O empregado em vias de aposentadoria, prevista no “caput” desta cláusula, não poderá ser demitido, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, ou encerramento de atividade do empregador, sendo que, nestas duas últimas hipóteses, com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria.

Parágrafo Segundo – O Empregado(a) que ao atingir o tempo de contribuição exigido pelo artigo 201, parágrafo 7º, inciso I da CF, terá assegurado o emprego até complementar a idade exigida no inciso II do citado artigo.

Parágrafo Terceiro – O empregado que fizer jus ao benefício da estabilidade por tempo de contribuição deverá comprová-lo à empresa, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, sob pena de perda do benefício.

27ª - LICENÇA PARA ADOTANTE

As empregadas que vierem adotar criança, nos termos da lei, será garantida licença com vencimentos, nas condições ora estabelecidas:

- a) Adoção de criança 0 (zero) até 24 (vinte e quatro) meses: 120 (cento e vinte) dias;
- b) Adoção de criança de 24 (vinte e quatro) meses e 01 (um) dia a 06 (seis) anos: 90 (noventa) dias;
- c) Adoção de criança de 06 (seis) anos e 01 (um) dia a 18 (dezoito) anos: 30 dias.

28ª - AUXÍLIO CRECHE

A COHAB-CP pagará, mensalmente, a todos seus empregados e empregadas, a importância de R\$ 143,90 (cento e quarenta e três reais e noventa centavos) a título de auxílio creche, mediante a apresentação de nota fiscal ou documento fiscal equivalente referente à mensalidade escolar de seus filhos de 0 (zero) a 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias.

Parágrafo Único – A COHAB-CP concederá igual auxílio aos empregados(as) que tenham filhos excepcionais ou permanentemente inválidos, desde que esta condição seja comprovada por relatório médico.

29ª - IMPEDIMENTO DE ATOS DISCRIMINATÓRIOS NA ADMISSÃO E DEMISSÃO

Fica acordado que serão proibidos todos os usos e práticas discriminatórias quanto ao sexo, estado civil, raça, religião, idade e opções sexuais, opinião política, filiação partidária e sindical na admissão e demissão de empregados.



Parágrafo Único – São especialmente proibidos os testes laboratoriais de gravidez e AIDS para efeito de admissão.

30ª - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa manterá o sistema de convênio médico vigente, com manutenção do subsídio atualmente praticado, por faixa salarial, podendo o mesmo ser alterado, de comum acordo entre a empresa e empregados com a participação do Sincohab.

31ª - VALE TRANSPORTE

Aos empregados que residam em outro município e utilizem linha regular de transporte coletivo interurbano para o deslocamento residência-trabalho e vice versa, será aplicado o critério da lei do vale transporte.

Parágrafo Único – Os vales transporte deverão ser concedidos no último dia útil do mês antecedente ao mês de benefício.

32ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Será assegurado ao empregado em gozo de benefício previdenciário, por acidente de trabalho ou doença, complementação do valor do benefício até o limite do salário a que faria jus se estivesse em atividade, complementação esta inclusive sobre o 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo Primeiro – A concessão desse benefício está limitada em 04 (quatro meses) para afastamentos por doença e em 08 (oito meses) para afastamentos por acidente do trabalho.

Parágrafo Segundo - Aos empregados que forem afastados de suas funções, por acidentes ou doenças, por mais de 15 (quinze) dias, ficará garantido o pagamento integral de seus salários até que o pagamento do benefício seja efetuado pela Previdência Social, quando então se fará o reembolso ao empregador.

Parágrafo Terceiro - O empregado assinará termo de responsabilidade em relação ao reembolso à empresa dos valores recebidos na forma de benefício previdenciário.

Parágrafo Quarto - Fica assegurado aos empregados afastados para tratamento médico todos os benefícios concedidos aos empregados do quadro permanente da empresa, bem como serão reembolsadas as despesas relativas a acidente de trabalho e doença ocupacional.

33ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES

A empresa fará um seguro de vida e acidentes em grupo, em favor dos seus empregados, tendo como favorecidos os mesmos beneficiários legalmente identificados junto ao INSS ou através de declaração do IRPF, observados as seguintes coberturas mínimas:

- a) R\$ 17.200,00 de indenização por morte de qualquer causa
- b) R\$ 17.200,00 de indenização por invalidez total ou parcial por acidente
- c) R\$ 8.600,00 de indenização por morte do cônjuge do segurado, qualquer que seja a causa.
- d) R\$ 4.300,00 de indenização por morte do(a) filho(a) do segurado, qualquer que seja a causa.



34ª - AUXÍLIO FUNERAL

A COHAB/CP pagará, a título de auxílio funeral, a importância de R\$ 3.000,00 (três mil reais) para custear as despesas decorrentes de falecimento de empregados/dependentes diretos quais sejam, filhos e cônjuge, bem como no caso de outros dependentes, desde que declarados na Declaração de Imposto de Renda (IRPF), e no caso de Isentos, mediante declaração de próprio punho, sob as penas da lei.

Parágrafo Primeiro – O pagamento de que trata o “caput” deverá ser efetuado até 15 (quinze) dias após a apresentação da Certidão de Óbito.

Parágrafo Segundo – O referido benefício será estendido aos empregados que comprovem estar sob a dependência econômica os ascendentes (pai e mãe).

35ª - BANCO DE TRANSFERÊNCIA

A empresa manterá banco de transferência que será administrado pelo RH.

Parágrafo Primeiro – O empregado interessado em obter transferência para outro setor da empresa deverá preencher formulário próprio indicando experiência, pretensões e pretensa lotação.

Parágrafo Segundo – Em caso de necessidade de transferência a empresa consultará o banco de transferência dando preferência aos empregados inscritos.

Parágrafo Terceiro – Em caso de demissão sem justa causa, a empresa deverá verificar a possibilidade de remanejamento do empregado para outras áreas.

36ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá ao seguinte critério:

a) Será comunicado pela empresa ao empregado, por escrito, contra recibo firmado pelo mesmo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado o aviso prévio legal, avisando, inclusive, o dia, hora e local do recebimento das verbas rescisórias.

b) Não sendo trabalhado, fica subentendido que o aviso prévio será indenizado.

c) A empresa é obrigada a fornecer na data da homologação da rescisão contratual a relação das contribuições previdenciárias, GRR do depósito referente à multa de 40% (quarenta por cento) do FGTS, além do atestado de saúde ocupacional do empregado, sob pena de não homologação por parte do sindicato.

d) O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito, esclarecendo os motivos.

37ª - SINDICÂNCIA/ INQUÉRITO ADMINISTRATIVO

Nos casos de sindicância/inquérito administrativo, fica assegurado o direito ao empregado de estar acompanhado em seu depoimento, bem como de ser comunicado dele com 02 (dois) dias de antecedência.



38ª - ATESTADO PARA FINS DE ACERVO TÉCNICO

A COHAB/CP fornecerá, a pedido dos arquitetos e engenheiros, para fim de acervo técnico, atestado de experiência adquirida a serviço da empresa; participação em estudos; planos e projetos; obras e serviços; participações em congressos e seminários; atividades de ensino e pesquisa de acordo com as exigências do CREA.

Parágrafo Único - A COHAB/CP deverá mencionar nas ARTs devidas os nomes de todos os profissionais envolvidos, com registro profissional.

39ª - CARTA DE REFERÊNCIA

No ato da rescisão contratual, a COHAB/CP, quando solicitada, deverá fornecer aos empregados carta de referência onde relacione os trabalhos e cursos que tenham efetuado na empresa.

40ª - DIVULGAÇÃO DE NORMAS

A empresa distribuirá a seus empregados, informativos contendo as Normas e Procedimentos em vigor.

41ª- PAGAMENTO DE FALTA JUSTIFICADA POR ATESTADO MÉDICO

Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência.

42ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos os Atestados Médicos e/ou Odontológicos desde que os mesmos consignem o dia e o horário de atendimento do empregado, o carimbo e a assinatura do seu emissor.

Parágrafo Primeiro – Serão aceitos atestados de outros convênios que não o utilizado pelos funcionários da Cohab, bem como os de médico particular.

Parágrafo Segundo – Os atestados odontológicos serão válidos somente quando da ocorrência de emergências, assim atestadas pelo dentista.

43ª - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

A COHAB/CP compromete-se a não fazer restrições para admissão de portadores de deficiência física, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas da empresa assim o permitam, e na conformidade do estabelecido em lei.

44ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido a COHAB/CP, o desconto, em folha de pagamento, de despesas pertinentes a: seguro de vida em grupo, vale transporte, planos médico/odontológicos, vale alimentação, convênio com supermercados, medicamentos, convênios com assistência médica, clube/agremiações, prestação de financiamentos contratados com a COHAB/CP, desde que expressamente autorizado pelo empregado.



45ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A COHAB/CP fornecerá assistência jurídica gratuita ao empregado que dela necessitar, em razão de fatos ocorridos no exercício de atividade profissional, desde que este esteja a serviço da COHAB/CP.

46ª - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

- a) A COHAB/CP implantará política de treinamento técnico aos empregados com a promoção de cursos, eventos e seminários.
- b) A COHAB/CP se compromete a divulgar, amplamente, sua política de treinamento, bem como as previsões dos cursos, eventos e seminários incentivando a participação de seu corpo técnico.
- c) A COHAB/CP promoverá intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse social, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico.
- d) A COHAB/CP poderá conceder aos empregados à possibilidade de participarem de eventos, cursos e seminários (especialização, mestrado ou doutorado) dentro de suas atividades profissionais em assunto ou projeto de interesse da empresa, não descontando do salário os dias/horas diárias concedidas e nem obrigando a compensação até o limite de 32 horas mensais, desde que devidamente autorizados.

47ª - AUTOMAÇÃO

Diante de novas tecnologias que implique a automação dos meios de produção, a empresa compromete-se a fornecer treinamento para que seus empregados adquiram melhores qualificações nos novos métodos de trabalho.

Parágrafo Único - A empresa dará conhecimento aos Sindicatos Profissionais, onde houver, quando formalmente solicitado, do seu plano de automação dos métodos de trabalho, especificando o programa a ser seguido, os equipamentos e métodos a serem utilizados.

48ª - GARANTIAS DO EMPREGADO PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO

Se a COHAB/CP, por qualquer motivo encerrar suas atividades, obriga-se a comunicar aos empregados e ao Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

49ª - PROMOÇÕES

Todas as promoções acompanhadas ou não de aumentos salariais, serão anotadas na Carteira do Trabalho e Previdência Social - CTPS, além de outras informações pertinentes.

50ª - NOMENCLATURA DE EMPREGOS E FUNÇÕES

Os empregados que exerçam empregos ou função que exijam formação universitária e que tenham titulação e/ou registros competentes, terão suas CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) registradas na respectiva formação em complemento a denominação, do seu Cargo e Função.



51ª - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa descontará a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, conforme deliberação na respectiva assembléia geral dos empregados, desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor do desconto das mensalidades será depositado em conta bancária do sindicato beneficiado, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 6º. dia subsequente a competência do salário. A relação nominal dos empregados para controle da entidade será encaminhada ao Sindicato Profissional após o recolhimento.

52ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará em folha de pagamento a contribuição assistencial de seus empregados, conforme deliberação na respectiva assembléia geral dos empregados, sendo suspensa no mês de Março, e somente nesse mês, em decorrência da contribuição sindical prevista na CLT. O recolhimento será efetuado até o 6º (sexto) dia útil do mês subsequente ao do desconto no pagamento dos salários, mediante apresentação das guias de recolhimento respectivas e contas bancárias designadas pelas entidades acordantes. A empresa se obriga a enviar no mesmo prazo relação nominal dos empregados para a entidade com o valor da contribuição correspondente.

Parágrafo Primeiro – No prazo de dez dias após a assinatura do presente Acordo Coletivo, será garantido aos empregados o direito de oposição ao desconto, desde que protocolada pessoalmente carta de próprio punho no Sindicato.

Parágrafo Segundo – O Sindicato deverá em 03 (três) dias úteis enviar cópia da carta a Superintendência de Recursos Humanos da COHAB/CP para que se cesse todo e qualquer desconto.

Parágrafo Terceiro – Será obrigação do Sindicato, cientificar o empregado que o desconto far-se-á em nome desse, não tendo a COHAB/CP qualquer responsabilidade ou vinculação com o fato do desconto.

53ª - ASSEMBLÉIAS NA COHAB/CP

A COHAB/CP permitirá mediante prévia solicitação do Sindicato Profissional, a realização da Assembléia dentro do seu recinto, desde que esta ocorra fora do horário de expediente normal.

54ª - SINDICALIZAÇÃO

A empresa quando solicitada, por escrito, cederá em dia e hora previamente fixado, autorização para que os sindicatos profissionais possam, duas vezes por ano, fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados.

55ª - LICENÇA A ASSOCIADO DO SINDICATO

Serão abonadas ou compensadas, 06 (seis) ausências por ano ao empregado sindicalizado, eleito para participar, na qualidade de representante, do Congresso anual da categoria, desde que comunicado com antecedência mínima de 72 horas.

Parágrafo Único – A categoria terá no mínimo 03 (três) e no máximo 07 (sete) empregados representantes, mediante acordo entre as partes.



56ª - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho serão feitas, preferencialmente, sob assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo único – A COHAB/CP deverá solicitar o agendamento de horário, por escrito, constando o nome do empregado, a data de admissão e a de demissão bem como o cargo exercido.

57ª - COPIA DA RAIS

A empresa, no prazo de 30 (trinta) dias após sua emissão, fornecerá, uma vez por ano, ao Sindicato dos Empregados, uma cópia reprográfica da RAIS, ou através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato.

58ª - TREINAMENTO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

A COHAB/CP, quando da admissão de empregados, deverá treiná-los e esclarecer-lhes, antes do início de suas atividades, sobre:

- a) Utilização e higienização dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI's, de acordo com a NR.6;
- b) Os riscos nos locais de trabalho e prevenção de acidentes;
- c) Os produtos químicos existentes nos locais de trabalho e seus efeitos sobre o organismo;
- d) O primeiro dia de trabalho do empregado será destinado, preferencialmente, ao conhecimento da utilização do equipamento de proteção individual (EPI), e das eventuais áreas de risco, bem como, ainda, das atividades a serem exercidas.

59ª - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A COHAB/CP enviará ao Sindicato cópia do registro do SESMT, junto ao Ministério do Trabalho, onde deverão constar os nomes dos profissionais e a especialidade, bem como os levantamentos ambientais que realizará com instrumentos necessários para tal.

60ª - EXAME MÉDICO

A COHAB/CP realizará exames médicos admissionais, periódicos e demissionais com base no que dispõe a NR-7, bem como continuará fornecendo cópia dos resultados de todos os exames realizados pelo empregado.

61ª - PROTEÇÃO COLETIVA E INDIVIDUAL

A empresa assegurará condições de salubridade, através de equipamentos coletivos de segurança. Os EPIs somente serão admitidos na absoluta impossibilidade técnica de implantação dos Equipamentos de Proteção Coletivos - EPCs, ou durante a implantação destes.

62ª - FORNECIMENTO DE UNIFORME E ROUPAS DE TRABALHO

A Empresa se obriga a fornecer gratuitamente a seus empregados, uniforme de trabalho, quando exigido pela empresa na prestação de serviço.



63ª - ACIDENTE FATAL

Em caso de acidente fatal com empregado da COHAB/CP, será indicado um representante da COHAB/CP e um do respectivo sindicato, para acompanhamento da apuração dos fatos, (junto às autoridades competentes).

64ª - NR – 4, NR – 5, NR – 7 e NR – 9

A empresa, após a eleição da CIPA, enviará cópia da Ata e do Calendário das reuniões para o Sincohab, bem como, os quadros estatísticos I, II, III, IV, V e VI da NR – 4, cópias do PPRÁ e do PCMSO.

65ª - CONDIÇÕES SANITÁRIAS

A empresa deverá manter instalações sanitárias compatíveis com o número de funcionários, obrigando-se a mantê-las em bom estado de conservação, asseio e higiene.

66ª - ADAPTAÇÃO DO EMPREGADO ACIDENTADO OU PORTADOR DE DOENÇA OCUPACIONAL

Será garantido aos empregados acidentados no trabalho, após alta atestada pelo INSS e cessado o auxílio acidente/doença, retorno à COHAB/CP em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo do salário antes percebido, desde que após acidente, apresentem, cumulativamente, redução da capacidade laboral – atestada pelo INSS – e incapacidade de exercer a função que anteriormente exerciam, sendo obrigados, os empregados nesta situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional que, quando adquiridos, faz cessar automaticamente a garantia.

67ª – DO CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

Em conformidade ao previsto nas Portarias do Ministério do Trabalho nº 1510, de 21/08/2009 e nº 373, de 25/02/2011, bem como nos artigos 74, § 2º e 913 da CLT, a empresa estabelece sistema alternativo de controle da jornada de trabalho, com a concordância do sindicato profissional.

Este sistema alternativo de controle de jornada de trabalho apenas representa o atual sistema de controle já utilizado pela empresa.

68ª - ABRANGÊNCIA

As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho aplicam-se a todos os empregados da COHAB/CP, ressalvadas condições mais vantajosas já existentes.

69ª - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O não cumprimento de qualquer cláusula deste ACT acarretará multa de 10% (dez por cento) do piso salarial por infração e por empregado, revertendo seu valor em favor da parte prejudicada, e desde que não haja previsão de outra forma de multa.



70ª – VIGÊNCIA

As cláusulas constante da presente norma coletiva terão vigência de 01/05/2011 a 30/04/2012, ficando assegurada para todos os efeitos legais a data base da categoria de 1º de maio.

Parágrafo primeiro – As cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficam garantidas até a assinatura do próximo Acordo Coletivo de Trabalho.

71ª – COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Campinas, 01 de julho de 2011.

PELA COHAB/CAMPINAS:

André Luís de Camargo Von Zuben

Diretor Presidente

Miguel Jorge Nicolau Filho

Diretor Administrativo Financeiro

Ricardo Augusto Fabiano Chiminazzo

Diretor Jurídico Comercial

Dr. Fernando José Hirsch

OAB-SP 164.164

PELO SINCOHAB:

Renato Roberto Ribeiro

Presidente

Manoel Polycarpo de A. Joffily

Diretor Regional Campinas

Adriano Roberto Katayama Braga

Diretor Regional Campinas

José Rafael Ferreira Ielo

Coordenador Regional Campinas

Ednei Tadeu Grigoletto

Diretoria Executiva

Luis Carlos Laurindo

OAB-SP: 77.598