



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

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, Dr. Ricardo Augusto Fabiano Chiminazzo; Diretor Jurídico Comercial, Dr. Ricardo Vieira de Almeida Barbosa; Dr. João Leopoldino Rodrigues, Diretor Administrativo Financeiro, assistidos pelo Dr. Fernando José Hirsch, OAB-SP 164.164, 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, Conjunto D, Centro, Capital, SP, CEP: 01043-000; processo de alteração estatutária junto ao MTE nº 46000.012033/2002-7, neste ato devidamente representado pelos Diretores, Sr. Renato Roberto Ribeiro, Dr. Manoel Polycarpo de Azevedo Joffily, Sr. Adriano Roberto Katayama Braga, 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 2013/2015 que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1ª – REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo, admitidos antes de 30/04/2013 e cujos contratos continuem vigendo em 01/05/2013, fica assegurado o reajuste conforme tabela abaixo:

Faixas Salariais (R\$)	Percentual de Reajuste (%)
De: R\$ 870,00 a R\$ 985,00	15,00%
De R\$ 1.188,00 a R\$ 1.336,00	9,68%
De R\$ 1.390,00 a R\$ 2.118,00	8,68%
De R\$ 2.190,00 a R\$ 3.430,00	7,68%
Acima de R\$ 3.700,00	6,68%

Parágrafo Primeiro: Os percentuais constantes da tabela acima devem ser aplicados a partir de 01/05/2013 sobre os salários vigentes em 01/04/2013.

2ª - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

No mês de maio/2013, os pisos salariais vigentes em abril/2013, (qualificado e não qualificado) serão reajustados, como segue:

- Piso não qualificado – R\$ 1.000,00 (um mil reais)
- Piso qualificado – R\$ 1.162,00 (um mil, cento e sessenta e dois reais)

3ª - RECONHECIMENTO DA DATA BASE

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



4ª - DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos exatos termos do art. 9º da Lei 7238/84, considerando o prazo do aviso prévio

5ª - ADMISSÃO APÓS A DATA-BASE

Na admissão após data base, será considerado o salário do emprego estabelecido na tabela salarial da Companhia, devidamente reajustado com os índices aprovados no Acordo Coletivo.

6ª - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A diretoria da Companhia poderá autorizar a substituição temporária de Coordenadores e Gerentes, com pagamento de gratificação de função proporcional aos dias em exercício, respeitando-se os percentuais de 10,00% ou 20,00% respectivamente, sobre o salário nominal do empregado que assumir a função.

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 – Será considerado período de substituição aquele igual ou superior a 10 (dez) dias.

7ª - PCS - PLANO DE EMPREGOS E SALÁRIOS

A COHAB/CAMPINAS se compromete a criar Comissão Paritária entre Empresa e Sindicato para revisão, atualização e implementação de seu Plano de Empregos e Salários na vigência deste Acordo.

8ª - QUINQUÊNIO

A cada 5 (cinco) anos completos de efetivo exercício do empregado, a COHAB/CAMPINAS pagará ao empregado, à título de quinquênio, o valor correspondente a 5,00% (cinco por cento) do salário base, 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/CAMPINAS 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, com exceção àqueles que em conformidade com a legislação tem jornada de trabalho diferenciada, de no máximo 30 (trinta) horas semanais.



11ª - VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A COHAB/CAMPINAS, a partir de 01/05/2013, obriga-se a fornecer a seus empregados uma alimentação subsidiada em 100% (cem por cento), que consistirá em VALE REFEIÇÃO ou ALIMENTAÇÃO no valor mensal de R\$ 600,00 (seiscentos reais), podendo optar semestralmente pelo recebimento de um ou outro tipo de vale.

Parágrafo Primeiro - O empregado terá direito aos vales de que trata o “caput” deste artigo, quando do gozo das férias, em licença médica, acidente do trabalho e licença maternidade.

12ª - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá vale alimentação no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

Parágrafo Primeiro – O benefício que trata o “caput” será concedido aos empregados cujo salário base acrescido do valor do vale refeição/alimentação, não ultrapassar R\$ 1.750,00 (um mil, setecentos e cinquenta reais);

Parágrafo Segundo – O subsídio da empresa no benefício que trata o “caput” deste artigo será de 100,00% (cem por cento);

Parágrafo Terceiro – O valor da cesta básica será disponibilizado em cartão magnético do vale alimentação ou refeição, em conformidade com a opção do empregado.

13ª - HORAS EXTRAS

Através deste Acordo Coletivo as partes subscritoras estabelecem que na realização de horas extraordinárias realizadas pelos empregados, desde que previamente autorizado pela Diretoria, terá os seguintes acréscimos:

- 50,00% (cinquenta por cento) para o pagamento das horas extraordinárias trabalhadas de segunda-feira a sábado;
- 100,00% (cem por cento) para o pagamento das horas extraordinárias trabalhadas domingos e feriados;
- 50,00% (cinquenta por cento) para a compensação das horas extraordinárias trabalhadas de segunda-feira a sexta-feira;
- 100,00% (cem por cento) para a compensação das horas extraordinárias trabalhadas aos sábados, domingos e feriados.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por “hora extraordinária” 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/ALIMENTAÇÃO NAS HORAS EXTRAS

Quando da prestação de 04 (horas) horas extras ou mais de trabalhos extraordinários realizados aos sábados, domingos e feriados, desde que previamente autorizadas, será fornecido gratuitamente aos empregados 01 (um) Vale Refeição ou Alimentação, de valor facial igual dos vales recebidos no respectivo mês.

Parágrafo Único – O(s) Vale(s) Refeição ou Alimentação relativo(s) as horas extras efetuadas será(ão) pago(s) no mês seguinte ao da prestação de serviço, respeitando as datas de fechamento da folha de pagamento desde que o horário extraordinário tenha sido previamente autorizado.



15ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

16ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS

A empresa concederá aos seus empregados, até o dia 16 de cada mês um adiantamento salarial de, no mínimo, 40,00% (quarenta por cento) da remuneração percebida no mês.

Quando o dia 16 coincidir com sábados, domingos ou feriados, o adiantamento salarial de que trata este artigo será efetuado no primeiro dia útil imediatamente anterior.

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 razão de seu casamento, contados da data da realização da cerimônia civil ou religiosa, a critério do empregado;
- c) Por 01 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho efetivo, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d) Por 05 (cinco) dias consecutivos quando do nascimento de filho, os quais deverão ser usufruídos a partir da data do nascimento;
- e) Por 01 (um) dia, com a finalidade de obtenção do 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 apresentação de atestado fornecido por profissional de assistência médica ou odontológica, esta quando comprovadamente emergencial. O abono a que se refere este item está limitado a 06 (seis) atestados médicos/odontológicos, no ano.
- i) Não serão descontadas as ausências ao trabalho por motivo de força maior, sendo considerados nestes casos os seguintes eventos: enchente, paralisação total ou parcial dos meios de transportes, catástrofes, ou outros motivos, entendendo como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregado, e para realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente;
- j) Saída antecipada em 01 (uma) hora, para os empregados estudantes, nos dias de realização de prova bimestral e oficial, desde que comunicado à coordenadoria respectiva com o mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sendo obrigatória comprovação posterior à Coordenadoria de Recursos Humanos.

18ª - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A COHAB/CAMPINAS 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 2012, 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/CAMPINAS, de acordo com a jornada de trabalho e em conformidade com o estabelecido pela PMC.

19ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário, poderá ser efetuado no respectivo mês da concessão das férias, desde que devidamente aprovado pelo Diretor Administrativo Financeiro da COHAB/CAMPINAS e desde que haja disponibilidade de recursos.

Parágrafo Único – A primeira parcela do 13º salário deverá ser quitada até o dia 30 de novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

20ª - FÉRIAS

O início do gozo de férias deverá sempre ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado, do seu início, com 30 (trinta) dias de antecedência, ressalvados os interesses do próprio empregado em iniciar suas férias em outro dia da semana e da política anual de férias da empresa. Sempre que solicitado pelo SINCOHAB, a COHAB/CAMPINAS deverá fornecer a relação anual das férias de seus empregados e os critérios para usufruí-las.

Parágrafo Primeiro – Quando a empresa, por motivo justificado, cancelar férias por ela previamente comunicadas deverá reembolsar o empregado das despesas não restituíveis, que ele tenha comprovadamente realizadas no período dos 30 (trinta) dias de aviso e destinadas ao gozo de suas férias.

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

Parágrafo Terceiro – Na eventualidade da COHAB/CAMPINAS vir a conceder férias coletivas para seus empregados, os dias 24, 25 e 31 de dezembro e 01 de janeiro não serão descontados.

21ª - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

Será facultado aos empregados, o fracionamento do período de gozo de férias.

Parágrafo Primeiro: Somente em casos excepcionais, previamente autorizados, serão as férias concedidas em, no máximo, dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos e desde que não haja acumulação de seus períodos aquisitivos, nem acumulação de gozo de férias com os demais empregados da mesma coordenadoria/departamento.

Parágrafo Segundo: Aos menores de 18 (dezoito) e maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez, sendo que poderão optar pelo Abono Pecuniário.

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 empregados contratados através de concurso público ficarão sujeitos ao período de experiência de 45 dias, prorrogáveis por igual período, não podendo ultrapassar o prazo de 90 dias.

Parágrafo Primeiro: Nos casos de readmissão através de concurso público, para a mesma função imediatamente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

24ª - ESTABILIDADE PARA ADOTANTE

Para adoção de crianças com idade entre 0 (zero) e 03 (três) anos, será concedido à empregada adotante, um período de estabilidade no emprego de 150 (cento e cinquenta) dias, contados a partir da obtenção 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 os 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/CAMPINAS 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 empresa.

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 que fizer jus ao benefício da estabilidade por tempo de contribuição deverá comprová-lo à empresa, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a partir da data da obtenção do referido benefício, sob pena de perda do mesmo.

27ª - LICENÇA PARA ADOTANTE

Será concedida a empregada adotante, licença com vencimentos, nas condições ora estabelecidas, a partir da obtenção do termo de guarda:

- 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.



Parágrafo Primeiro – Será concedido aos empregados adotantes, 05 (cinco) dias consecutivos a partir da obtenção do termo de guarda, nos moldes da Licença Paternidade.

28ª – LICENÇA SEM VENCIMENTOS

A empresa apreciará pedidos de licença, sem vencimentos, aos empregados que a solicitarem por escrito explicitando o motivo.

Parágrafo Primeiro – A concessão ou não da licença será decidida pela empresa em prazo nunca superior a 10 (dez) dias da efetivação do pedido.

Parágrafo Segundo – Não serão apreciados pedidos de licença com prazo inferior a 12 (doze) meses.

Parágrafo Terceiro – Não terão direito à licença, funcionários com menos de 24 (vinte e quatro) meses de trabalho na empresa.

Parágrafo Quarto – O prazo de licença é de 12 (doze) meses, podendo ser renovado por igual período. Após, transcorrido o período autorizado, o funcionário deverá reassumir suas funções na empresa, sem direito a renovação ou novo período de licença.

Parágrafo Quinto – Na licença sem vencimentos serão respeitados, para efeito do cômputo de férias e 13º salário, a fração de período aquisitivo já transcorrido.

Parágrafo Sexto – Casos excepcionais, a critério da diretoria, poderão ser analisados.

29ª - AUXÍLIO CRECHE

A COHAB/CAMPINAS pagará, mensalmente, a todos seus empregados e empregadas, a importância de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) 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/CAMPINAS concederá igual auxílio aos empregados(as) que tenham filhos portadores de Necessidades Especiais, desde que esta condição seja comprovada por relatório médico.

30ª - IMPEDIMENTO DE ATOS DISCRIMINATÓRIOS NA ADMISSÃO E DEMISSÃO

São proibidos todos os usos e práticas discriminatórias quanto ao sexo, estado civil, raça, religião, idade e opção sexual, 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.

31ª - 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.

32ª - 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 – O vale transporte será concedido no último dia útil do mês antecedente ao mês de benefício.

33ª - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Será assegurada 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. A complementação referida neste item abrange inclusive o 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo Primeiro – A concessão desse benefício está limitada em 06 (seis meses) para afastamentos por doença e em 12 (doze meses) para afastamentos por acidente do trabalho.

Parágrafo Segundo - O empregado que for afastado de suas funções, por acidente de trabalho ou por auxílio doença, por período superior a 15 (quinze) dias, terá garantido o recebimento integral de sua remuneração até que o pagamento do benefício, a quem tem direito pela Previdência Social. Quando do recebimento do benefício o empregado fará o reembolso do valor correspondente ao empregador, dentro do prazo máximo de cinco dias.

Parágrafo Terceiro - O empregado assinará termo de responsabilidade pelo qual se compromete a reembolsar, o valor correspondente a COHAB/CAMPINAS, do valor recebido a título

Parágrafo Quarto - Ficam assegurados 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.

34ª - 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\$ 30.000,00 de indenização por morte de qualquer causa
- b) R\$ 10.000,00 de indenização por invalidez total ou parcial por acidente
- c) R\$ 10.000,00 de indenização por morte do cônjuge do segurado, qualquer que seja a causa.
- d) R\$ 5.000,00 de indenização por morte do(a) filho(a) do segurado, qualquer que seja a causa.

35ª - AUXÍLIO FUNERAL

A COHAB/CAMPINAS pagará, a título de auxílio funeral, a importância de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) para custear as despesas decorrentes de falecimento de empregados e seus 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).

36ª - BANCO DE TRANSFERÊNCIA

Em conformidade com o Plano de Carreiras (Resolução 02/05 – item 1.3) levando em consideração as normas de Concurso Público, a movimentação de pessoal ocorre quando um empregado é solicitado a



prestar serviços em outro departamento ou coordenadoria.

Parágrafo Primeiro – A movimentação de pessoal poderá ocorrer desde que o empregado exerça o mesmo tipo de atividade que consta em sua descrição de emprego, em razão de que não haverá mudança de função ou salário.

Parágrafo Segundo – Para a efetivação de movimentação de pessoal, o departamento/coordenadoria deverá preencher formulário próprio e encaminhar para a Coordenadoria de Recursos Humanos.

Parágrafo Terceiro – A movimentação de pessoal somente poderá ocorrer mediante a concordância entre os departamentos/coordenadorias requisitantes, cedente, Coordenadoria de Recursos Humanos e autorização da Diretoria.

37ª - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA

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

- a) A dispensa será comunicada pela empresa, ao empregado, por escrito, contra recibo assinado pelo mesmo, esclarecendo se o aviso prévio será trabalhado ou indenizado, com a indicação do dia, hora e local para o recebimento das verbas rescisórias.
- b) A empresa é obrigada a fornecer na data da homologação da rescisão contratual a relação das contribuições previdenciárias, Guia do depósito referente à multa de 50,00% (cinquenta por cento) do FGTS, sendo, 40,00% (quarenta por cento) do empregado e 10,00% (dez por cento) da contribuição social, Perfil Profissiográfico Previdenciário, além do atestado de saúde demissional do empregado, sob pena de não homologação da dispensa por parte do sindicato.
- c) O empregado dispensado por justa causa, deverá ser comunicado do fato, por escrito, com a indicação dos motivos da dispensa.

38ª - 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 da data de sua realização com, no mínimo, 02 (dois) dias de antecedência.

39ª - ATESTADO PARA FINS DE ACERVO TÉCNICO

A COHAB/CAMPINAS 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/CAMPINAS deverá mencionar nas ARTs devidas os nomes de todos os profissionais envolvidos, com registro profissional.

40ª - CARTA DE REFERÊNCIA

No ato da rescisão contratual, a COHAB/CAMPINAS, quando solicitada, deverá fornecer ao empregado carta de referência onde deverá constar a relação dos trabalhos realizados e cursos de que tenham participado na empresa.



41ª - DIVULGAÇÃO DE NORMAS

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

42ª- 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.

43ª - 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 empregados COHAB/CAMPINAS, bem como os de médico particular.

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

44ª - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

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

45ª - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica permitido a COHAB/CAMPINAS, o desconto, em folha de pagamento e desde que expressamente autorizado pelo empregado, de despesas correspondentes 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/CAMPINAS, desde que expressamente autorizado pelo empregado.

46ª - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

47ª - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

a) A COHAB/CAMPINAS implantará política de treinamento técnico aos empregados com a promoção de cursos, eventos e seminários.

b) A COHAB/CAMPINAS 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/CAMPINAS promoverá intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse social, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico.

d) A COHAB/CAMPINAS poderá conceder aos empregados à possibilidade de participarem de eventos, cursos e seminários (especialização, mestrado ou doutorado) dentro da 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.



48ª - 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 diferenciados, 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.

49ª - GARANTIAS DO EMPREGADO PARA HIPÓTESE DE ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES DA EMPRESA NA REGIÃO

Se a COHAB/CAMPINAS, por qualquer motivo tiver que encerrar suas atividades, obriga-se a comunicar o fato aos empregados e ao Sindicato da categoria, com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

50ª - 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.

51ª - 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.

52ª - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

A empresa descontará a mensalidade associativa diretamente de seus empregados, conforme deliberação da assembléia geral dos empregados, desde que por eles autorizadas por escrito. 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.

53ª- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A empresa descontará em folha de pagamento a contribuição assistencial de seus empregados, conforme deliberação da 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 Coordenadoria de Recursos Humanos da COHAB/CAMPINAS 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 deste, não tendo a COHAB/CAMPINAS qualquer responsabilidade ou vinculação com o fato do desconto.

54ª - ASSEMBLÉIAS NA COHAB/CAMPINAS

A COHAB/CAMPINAS 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.

55ª - SINDICALIZAÇÃO

Quando solicitado por escrito, a COHAB/CAMPINAS autorizará duas vezes por ano, em dias e horários previamente fixados, que os sindicatos profissionais realizem suas campanhas de sindicalização junto aos empregados.

56ª - 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.

57ª - HOMOLOGAÇÃO

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

Parágrafo único – A COHAB/CAMPINAS 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.

58ª - 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 da RAIS, ou através de suporte magnético, mediante entendimento prévio com o sindicato.

59ª - TREINAMENTO EM SEGURANÇA DO TRABALHO

A COHAB/CAMPINAS, 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.



60ª - SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

A COHAB/CAMPINAS 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.

61ª - EXAME MÉDICO

A COHAB/CAMPINAS realizará exames médicos admissionais, periódicos e demissionais com base no que dispõe a NR-7.

62ª - 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.

63ª - 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.

64ª - ACIDENTE FATAL

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

65ª - NR – 4, NR – 5, NR – 7 e NR – 9

A empresa entregará quando solicitado, cópias do PPRA e do PCMSO ao SINCOHAB.

66ª - 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.

67ª - 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/CAMPINAS 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.

68ª – 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.

69ª - ABRANGÊNCIA

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

70ª - 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.

71ª – VIGÊNCIA

As cláusulas constante da presente norma coletiva terão vigência de 01/05/2013 a 30/04/2015 para as cláusulas sociais e 01/05/2013 a 30/04/2014 para as cláusulas econômicas, 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.

72ª – COMPETÊNCIA

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

Campinas, 14 de junho de 2013.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo-Sincohab
www.sincohab.com.br filiação à CUT

PELA COHAB/CAMPINAS:

Ricardo Augusto Fabiano Chiminazzo

Diretor Presidente

João Leopoldino Rodrigues

Diretor Administrativo Financeiro

Ricardo Vieira de Almeida Barbosa

Diretor Jurídico Comercial

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