



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2017

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. Ana Maria Minniti Amoroso; Diretor Jurídico, Dr. Manoel Polycarpo de Azevedo Joffily; Diretor Comercial Administrativo Financeiro, Dr. João Leopoldino Rodrigues, assistidos pelo Gabriela Antunes Lucon, OAB-SP 170.478, advogada 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 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 2015/2017 que se regerá pelas seguintes cláusulas:

### 1ª - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de maio de 2015, os salários dos empregados, abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão reajustados em 8,5% (oito inteiros e cinco décimos por cento) sobre os salários praticados em 30 de Abril de 2015.

**Parágrafo Único:** Fica mantido para todos os fins, o dia 1º de maio como data-base.

### 2ª - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

No mês de maio/2015, os pisos salariais, qualificados e não qualificados, vigentes em abril/2015, serão reajustados, como segue:

- a) Piso não qualificado: R\$ 1.283,00 (mil duzentos e oitenta e três reais)
- b) Piso qualificado: R\$ 1.455,00 (mil quatrocentos e cinquenta e cinco 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

Nas demissões ocorridas no período de 02 (dois) de março a 01 (um) de abril, será paga multa de 01 (um) salário nominal, conforme Lei nº 7238/84 art. 9º e Enunciado TST nº 314 – Resolução 6/1993 – DJ 22/09/1993.

### 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

Foi criada nesta data, através da Portaria nº 10/2014, assinada pela Senhora Diretora Presidente, Comissão que terá por incumbência a elaboração dos estudos objetivando a reestruturação funcional da COHAB-Campinas e, especificamente com referência a:

- Atualização das descrições dos empregos integrantes da tabela funcional da empresa, adequando-os à realidade atual,
- Pesquisa salarial a ser realizada pelos próprios empregados, objetivando obter subsídios de mercado, para a elaboração da tabela salarial da Companhia,
- Readequação dos atuais, Plano de Empregos e Salários e Plano de Carreiras, de maneira a torná-lo mais ágil e acessível ao anseio dos empregados.

Integram a referida Comissão os colaboradores:

- Abílio Guedes – Gerente Administrativo
- Alba Regina A. Campos Almeida – Gerente Financeira Contábil
- Dagoberto Degan Melchert – Gerente de Planejamento
- Daniel Antonio Maccarone – Gerente Jurídico
- Francisco de Paula dos Santos Nogueira – Representante da Diretoria da Cohab/Campinas
- Vanderlei de Oliveira – Gerente Comercial
- José Rafael Ferreira Ielo – SINCOHAB
- Lairce Aniceto Cardoso da Silva – Coord. Recursos Humanos

**Parágrafo Único:** Será aplicado aos funcionários no mês de maio de 2015.

### 8ª – QUINQUÊNIO

A cada 5 (cinco) anos completados de efetivo exercício na empresa, a COHAB/CAMPINAS pagará ao empregado, a título de quinquênio, o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário base, de forma não cumulativa.

**Parágrafo Único:** 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 a partir da assinatura desse Acordo Coletivo de Trabalho, uma comissão composta por 03 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não), 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.

### 10ª - VALE REFEIÇÃO

A COHAB/CAMPINAS, a partir de 01/05/2015, fornecerá a seus empregados uma alimentação subsidiada em 100% (cem por cento), que consistirá em VALE REFEIÇÃO no valor mensal de R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais).

**Parágrafo Primeiro:** Exclusivamente no mês de dezembro, a empresa concederá a título de bonificação, um crédito adicional, no mesmo valor do já existente de R\$ 1.050,00 (mil e cinquenta reais) a todos os empregados que usufruírem do benefício de vale alimentação/refeição, que deverá ser pago até o dia 15 (quinze) do mês de dezembro.

**Parágrafo Segundo:** 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.



### 11ª - CESTA BÁSICA

A empresa fornecerá vale alimentação no valor de R\$ 188,00 (cento e oitenta e oito 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\$ 2.183,56 (dois mil, cento e oitenta e três reais e cinquenta e seis centavos);

**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.

### 12ª - 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 sexta-feira;
- 100,00% (cem por cento) para o pagamento das horas extraordinárias trabalhadas sábados, 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.

**Parágrafo Terceiro:** As horas extraordinárias quando solicitadas pela Diretoria da Cohab/Cp a critério desta poderão ser pagas.

### 13ª - VALE REFEIÇÃO NAS HORAS EXTRAS

Com devida autorização de Coordenação e Gerência, quando da prestação de **02 (duas)** horas extras ou mais de trabalhos extraordinários em dias úteis e 04 (quatro) horas nos finais de semana e feriados, será fornecido gratuitamente aos empregados 01 (um) Vale Refeição de valor facial igual dos vales recebidos mensalmente.

**Parágrafo Único:** O Vale Refeição relativo às horas extras efetuada será pago 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.

### 14ª - 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.

### 15ª - 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.



### 16ª - 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) Até 04 (quatro) dias, 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. 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 coordenação respectiva com o mínimo 72 (setenta e duas) horas de antecedência, sendo obrigatória comprovação posterior à Coordenação de Recursos Humanos.

### 17ª - CALENDÁRIO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS

A COHAB/CAMPINAS elaborará calendário de compensação de horário até Dezembro de cada ano.

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

### 18ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento da primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser efetuado no respectivo mês da concessão das férias, desde que devidamente aprovada pelo Diretor Comercial Administrativo e Financeiro da Cohab/Cp e que haja disponibilidade de recurso

**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.



### 19ª - 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 fornecerá 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.

### 20ª - 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.

### 21ª - 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.

### 22ª - 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.

### 23ª - ESTABILIDADE PARA ADOTANTE

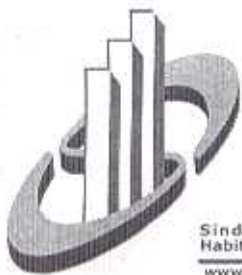
Para adoção de crianças com idade entre 0 (zero) e 03 (três) anos, será concedido à empregada adotante, um período de estabilidade no emprego de 150 (cento e cinquenta) dias, contados a partir da obtenção do direito de guarda.

### 24ª - 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.



## 25ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

A COHAB/CAMPINAS concederá estabilidade provisória aos empregados que necessitem de até, 24 (vinte e quatro) 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 Único:** 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 mutuo 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.

## 26ª - 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.

## 27ª – 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.

## 28ª - AUXÍLIO CRÉCHE

A COHAB/CAMPINAS concederá auxílio creche no valor de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais), mediante apresentação de nota fiscal da mensalidade escolar, ou documento fiscal equivalente, aos empregados que tenham filho(s) ou mantenham criança(s) sob sua guarda, com Termo de Responsabilidade, de Guarda, de Adoção Definitiva ou documento equivalente, com idade entre 0 (zero) meses 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.

## 29ª – LICENÇA MATERNIDADE

A COHAB/CAMPINAS compromete-se estudar a possibilidade de conceder à empregada gestante, licença maternidade remunerada de 180 (cento e oitenta) dias, ficando assegurado, nesse caso, também, o mesmo em relação ao 13º (décimo terceiro) salário e ao Vale Alimentação/Refeição, conforme Lei 11.770/2008, sendo que na impossibilidade manterá o descrito no Art. 392 da CLT.



### 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 que 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:

- R\$ 35.000,00 de indenização por morte de qualquer causa
- R\$ 35.000,00 de indenização por invalidez total ou parcial por acidente
- R\$ 17.500,00 de indenização por morte do cônjuge do segurado, qualquer que seja a causa.
- R\$ 8.750,00 de indenização por morte do(a) filho(a) do segurado, qualquer que seja a causa.

**Parágrafo Primeiro:** De acordo com a data da vigência da Apólice Contratada, as coberturas acima estipuladas terão vigência a partir de 01/08/2015.



### 35ª - AUXÍLIO FUNERAL

A COHAB/CAMPINAS pagará, a título de auxílio funeral, a importância de R\$ 8.750,00 (oito mil, setecentos e cinquenta reais) para custear as despesas decorrentes de falecimento de empregados e seus dependentes diretos, quais sejam; filhos, cônjuge ou união estável, 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 a pai e mãe do empregado que comprove dependência econômica desses ascendentes

### 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 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.
- 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.
- 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.

#### 44ª - PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA

A COHAB/CAMPINAS compromete-se a não fazer restrições para admissão de Portadores de Necessidades Especiais conforme lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

#### 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 COHAB/CAMPINAS implantará política de treinamento técnico aos empregados com a promoção de cursos, eventos e seminários.
- 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.
- A COHAB/CAMPINAS promoverá intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse social, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico.
- A COHAB/CAMPINAS poderá conceder aos empregados a possibilidade de participarem de eventos, cursos e seminários (especialização, mestrado ou doutorado) dentro das 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

O empregado que exerça emprego ou função que exija formação universitária e que tenha titulação e/ou registros competentes, terá sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) registrada 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 no valor de 0,5% (zero vírgula cinco por cento), 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.

#### 54ª - ASSEMBLÉIAS NA COHAB/CAMPINAS

A COHAB/CAMPINAS permitirá, mediante prévia solicitação do Sindicato Profissional, a realização da Assembléia dentro do seu recinto.



#### 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, CTPS atualizada, exame médico demissional, comprovante de depósito do FGTS dos últimos três meses e guia de recolhimento da multa de 40% sobre o FGTS.

#### 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:

- Utilização e higienização dos Equipamentos de Proteção Individual - EPI's, de acordo com a NR. 6;
- Os riscos nos locais de trabalho e prevenção de acidentes;
- Os produtos químicos existentes nos locais de trabalho e seus efeitos sobre o organismo;
- 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

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 01/05/2015 a 30/04/2017, no que se refere à aplicabilidade das cláusulas sociais e econômicas, quanto aos índices e valores pecuniários valerão pelo período de 01/05/2015 a 30/04/2016.

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



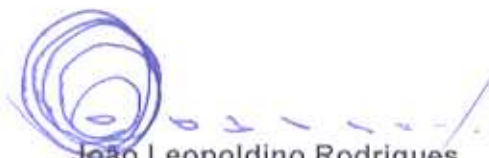
## 72ª – COMPETÊNCIA


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

Campinas, 29 de abril de 2015.

PELA COHAB/CAMPINAS:


  
**Ana Marla Minniti Amoroso**  
Diretor Presidente  
CPF: 107.931.538/16

  
**João Leopoldino Rodrigues**  
Diretor Comercial Administrativo Financeiro  
CPF: 448.057.728/91


  
**Manoel Polycarpo de A. Joffily**  
Diretor Jurídico  
CPF: 034.878.308/68

  
**Gabriela Antunes Lucon**  
OAB-SP 170.478

PELO SINCOHAB:

  
**Renato Roberto Ribeiro**  
Presidente  
CPF: 022.684.458/79

  
**José Rafael Ferreira Ielo**  
Diretoria Executiva  
CPF: 042.758.648/83

  
**Luis Carlos Laurindo**  
OAB-SP: 77.598