

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000270/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/04/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009795/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46000.002724/2015-83  
DATA DO PROTOCOLO: 14/04/2015

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO DISTRITO FEDERAL-SINDMAC/DF, CNPJ n. 00.530.956/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CARLOS DE AGUIAR;

E

SNDICATO DOS TABALHADORES VIDREIROS E SIMILARES DO DF, CNPJ n. 86.933.785/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO ELI LOPES DOS SANTOS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2014 a 30 de abril de 2015 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Vidraceiros Autônomos e Trabalhadores nas Empresas de Comercialização e Colocação de Vidros, Molduras, Boxes e Acrílicos do Distrito Federal**, com abrangência territorial em **DF**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DE INGRESSO /REAJUSTE

As empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente concedem à categoria profissional representada pelo Sindicato dos Vidraceiros Autônomos e Trabalhadores nas Empresas de Comercialização e Colocação de Vidros, Molduras, Boxes e Acrílicos do Distrito Federal, a partir de 01 de Maio de 2014, um reajuste salarial de 7% (sete por cento), incidente sobre o salário recebido da categoria de 30 de abril de 2014, conforme negociação autorizada pelas assembleias das categorias realizadas pelo SINDVIDROS/DF em 10/04/2014 na sede da entidade e pelo SINDMAC/DF em 23/04/2014 na sede do sindicato, para a recomposição dos salários do período de 30/04/2013 a 30/04/2014, garantido a toda categoria, os valores mínimos a título de salário-base previsto na Cláusula Segunda caput e parágrafos.

**§ 1º. - Será facultada a compensação dos aumentos e antecipações salariais concedidas no período de 30 de Abril de 2013 a 30 de abril de 2014, excetuando-se aquelas decorrentes de implemento de idade, equiparação salarial, promoção e término de aprendizagem.**

**§ 2º. - As empresas que já tiverem fechado suas folhas de pagamento na data do início da vigência desta convenção, deverão efetuar o pagamento do reajuste previsto nesta cláusula em folha suplementar ou então na folha de pagamento do mês de Julho de 2014, ou em Agosto de 2014, se a folha de Julho já tiver sido fechada.**

Fica garantida aos trabalhadores abrangidos pela presente, a título de salário de ingresso, já incluído o reajuste previsto na Cláusula Primeira, a partir de 01 de maio de 2014, a importância mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais), excluídos deste os **COMISSIONADOS PUROS; "OFFICE-BOY"; FAXINEIROS; EMPACOTADORES E MOTORISTAS.**

**§ 1º. - Aos motoristas** de veículos pesado é assegurado um salário de ingresso no valor de R\$ 900,00 (novecentos reais), a partir de 1º maio de 2014, já incluído o reajuste previsto na cláusula primeira.

**§ 2º. - Aos auxiliares de moldureiros, de montadores, de vidraceiros, de montagem, de serviços gerais, de produção e demais atividade assemelhadas** são assegurados o salário de ingresso no valor de R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais), já incluído o reajuste previsto na Cláusula Primeira, devendo ser respeitado o salário mínimo, caso venha a ser fixado em valor maior.

**§ 3º. - Para o faxineiro, office-boy e empacotador,** o salário de ingresso é de R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais), já incluído o reajuste previsto na Cláusula Primeira, devendo ser respeitado o salário mínimo, caso venha a ser fixado em valor maior.

**§ 4º. - Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho que os auxiliares de vidraceiros somente permanecerão nesta função por um período de 12 (doze) meses. Ao término deste período, os auxiliares de vidraceiros poderão ser classificados profissionais e perceberão o piso da categoria, após avaliação de uma comissão patronal / laboral.**

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - QÜINQUÊNIO**

Aquele que completar cinco anos de efetiva prestação de serviço na mesma empresa, durante a vigência desta avença, fica garantido um adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu salário-base, a título de quinquênio, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, a ser pago pelo empregador, integrando - se aos seus salários para todos os fins legais.

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

As empresas fornecerão aos Empregados comprovantes de pagamento, especificando todas as parcelas efetivamente percebidas, bem como dos descontos efetuados.

**§ 1 - EMPREGADO ANALFABETO** - Os pagamentos aos empregados analfabetos serão obrigatoriamente realizados na presença de duas testemunhas

## **CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADO SUBSTITUTO/EMPREGADO ADMITIDO**

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

**EMPREGADO ADMITIDO** - Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

As empresas poderão efetuar adiantamento quinzenal de até 50% (cinquenta por cento) da remuneração mensal devida, ressalvadas condições mais favoráveis já praticadas, desde que tenha disponibilidade financeira, e seja solicitado por escrito pelo empregado.

**§ ÚNICO** - As empresas poderão antecipar durante o ano o pagamento do 13º salário, em até 50% desde que solicitado por escrito pelo empregado, bem como haja disponibilidade financeira.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

As empresas que descontarem dos salários de seus empregados, no exercício efetivo da função de caixa, eventuais diferenças verificadas, pagará a estes, exceto nos casos de dolo, a título de quebra de caixa, um valor mensal equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário, enquanto no exercício da função.

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As duas primeiras horas de trabalho, excedentes da jornada normal, serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), e as horas subseqüentes com o adicional de 100% (cem por cento).

#### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - INSALUBRIDADE/ PERICULOSIDADE/TEMPO DE SERVIÇO**

Toda e qualquer vantagem pessoal, devida ao empregado, tais como ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ou PERICULOSIDADE, será paga tendo como base de cálculo o valor do piso salarial de que trata o CAPUT desta Cláusula.

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMISSÕES

**COMISSÕES VARIÁVEIS:** Independente do SALÁRIO FIXO a que têm direitos os integrantes da categoria, no caso de lhes serem deferidas comissões ou qualquer outro salário variável, a média do salário (comissionado ou variável), para os efeitos legais, inclusive férias, 13º salário, aviso prévio e verbas rescisórias, será determinada somando-se os 06 (seis) últimos meses dos seus pagamentos e dividindo-se por 06 (seis).

**REGISTRO DE COMISSÕES:** A comissão a que tem direito o empregado por força do contrato de trabalho, individual ou coletivo, além de ser garantido no mínimo o PISO SALARIAL que define a CLÁUSULA SEGUNDA e seus parágrafos, será expressamente anotada na CTPS, sempre especificadamente, indicando o percentual e a base de cálculo ou outra forma qualquer.

**REGISTRO ALTERNATIVO DE COMISSIONISTA PURO:** Os novos contratos de trabalho para as funções que, pela sua natureza possam comportar salário na forma de comissão pura, poderão ser celebrados entre empregadores e empregados desde que assegurado ao empregado um pagamento mínimo mensal correspondente a um PISO SALARIAL da categoria.

Sobre o salário comissionado de que trata esta cláusula incidirá, na forma da Lei, as parcelas correspondentes ao repouso semanal remunerado.

A base de cálculo para a contribuição previdenciária e para o recolhimento do percentual correspondente ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, será sempre o total das comissões recebidas acrescidas do repouso semanal remunerado, ou conforme o caso, a garantia salarial mínima.

No caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado que trabalha nas condições estabelecidas nesta cláusula e seus parágrafos, as verbas devidas, em razão das comissões, serão calculadas pela média dos salários variáveis auferidos nos meses anteriores ao rompimento do vínculo empregatício, não podendo ultrapassar 12 (doze) meses, ou proporcional ao tempo de serviço.

## Auxílio Alimentação

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

**As empresas que não possuem refeitório próprio e/ou não fornecem alimentação ficam obrigadas ao fornecimento de ticket refeição no valor de R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos), que** poderá ser fornecido em espécie, sendo que em qualquer caso os valores pagos não integram os salários para quaisquer efeitos legais, não constituem base de incidência para o INSS ou FGTS, não se configuram como rendimento tributário, nos termos da Lei n. 6.321 de 14 de Abril de 1976, de seus decretos regulamentadores da Portaria GM/M Tb n. 1.156, de 17.09.93 (D.O.U. 20.09.93), tendo, portanto, caráter eminente indenizatório, podendo o pagamento se dar, a critério do empregador, de forma semanal,

quinzenal ou mensal.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE-TRANSPORTE**

Quando da concessão dos Vales-transportes, as empresas poderão efetuar o seu pagamento em espécie ou conta  
□ Salário no valor equivalente à passagem do dia, podendo o pagamento se dar de forma semanal, quinzenal ou mensalmente, e para o desconto legal, toma-se por base a remuneração bruta do empregado.

§ 1º. - No caso de haver reajustes de passagens, e optando a empresa pelo pagamento em espécie, deverá, quando for o caso, essa proceder ao respectivo complemento.

§ 2º. - Mesmo quando o pagamento se der em espécie, será descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, pois são indispensáveis à prestação dos serviços e cumprindo a mesma finalidade da Lei do Vale-Transporte, que dá direito ao empregado a essa ajuda de locomoção para o trabalho

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, ou Cônjuge ou Dependente Legal a empresa pagará, mediante apresentação da Certidão de Óbito, a título de Auxílio Funeral, ao cônjuge ou dependente legal, valor equivalente a um salário e meio de ingresso estabelecido nesta convenção, contra recibo, inclusive se o fato ocorrer durante o período de experiência.

### **Contrato de Trabalho □ Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO OU TEMPORÁRIO**

O Sindicato Laboral se compromete a firmar Acordo Coletivo de Trabalho com as empresas interessadas, que estiverem em dia com os dois sindicatos convenentes, em relação ao contrato por prazo determinado, nos termos da Lei N.º9.601/98, de 21/01/98, do Decreto n.º 2.490, de 04/02/98 e das condições estabelecidas nesta cláusula, desde que a contratação represente algum acréscimo no número de empregados na empresa.

**§ 1º. NÚMERO DE EMPREGADOS QUE PODE SER CONTRATADO** O limite estabelecido pelas partes, do número de empregados que poderá ser contratado na forma desta cláusula, é o previsto no art. 3º, da Lei n.º 9.601/98, não podendo o número de empregados contratados por prazo indeterminado, ultrapassar os percentuais previstos na lei.

**§ 2º. PERDA DO DIREITO DA EMPRESA DE APLICAR ESTA CLÁUSULA** - A demissão de empregado por tempo indeterminado com substituição imediata na mesma função por empregado contratado por prazo determinado, de que trata esta cláusula, significa infringência à lei e às condições estabelecidas, ficando a empresa sujeita às penalidades previstas na lei e a perder o direito de contratar empregados na forma prevista nesta cláusula, a partir da comprovação do fato pelos dois sindicatos signatários da presente.

**§ 3º. INDENIZAÇÃO NO CASO DE RESCISÃO ANTECIPADA** - A empresa ou o empregado que tomar iniciativa de rescindir o contrato antes da data prevista para o seu término, sem justificativa aceita pela outra parte, pagará, a

título de indenização, o percentual de 20% (vinte por cento) do valor que o empregado receberia se cumprisse o contrato até o seu final.

**§ 4º. DEPÓSITOS MENSAIS VINCULADOS EM FAVOR DO EMPREGADO** ▯ Enquanto subsistirem como benefício, as reduções relativas ao FGTS e às contribuições de terceiros, previstas no art. 2º, da Lei N.º.601/98, a empresa ficará obrigada a depositar.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO**

**PRAZO PARA HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATO** ▯ A partir de 6 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho, todas as rescisões contratuais serão homologadas no sindicato obreiro. Nos casos do aviso prévio indenizado, as empresas homologarão as rescisões dos contratos de trabalho, com mais de um ano, até o 10º (décimo) dia útil, contado da data da comunicação da dispensa, e no caso de aviso prévio trabalhado, até o primeiro dia útil subsequente ao vencimento do aviso, na forma contida no art. 477, ressalvadas as seguintes hipóteses;

- a) Recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e local da homologação
- b) Assinada, deixar de comparecer ao ato;
- c) Comparecendo o empregador, e não se realizar a homologação por motivos alheios à sua vontade, deverá, necessariamente, o Sindicato Profissional atestar o comparecimento do mesmo no Termo de Rescisão;
- d) No caso de depósito bancário do empregado este tem que ser realizado no prazo da lei.

**§ ÚNICO** - As empresas ficam obrigadas a homologar as rescisões contratuais no SINDVIDROS/DF.

**DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO** - As empresas deverão apresentar, no ato da homologação, as guias de contribuições devidas às entidades sindicais patronal e laboral, livro de registro de empregados, CTPS atualizada, 05 (cinco) vias do TRCT, atestado médico demissional, e GRFC para o caso de demissão imotivada.

**§ 1º.** - As empresas fornecerão ao empregado, por ocasião da demissão, a RSC (Relação de Salários e Contribuições) em qualquer hipótese, e Carta de Referência somente aos demitidos sem justa causa, caso não haja motivos desabonadores.

**§ 2º.** - A não apresentação da documentação estabelecida no caput, implicará aplicação de multa diária correspondente a 1/3 (um terço) do valor do salário de ingresso, sendo que essa se reverterá em favor da entidade, cujas guias não forem apresentadas.

**§ 3º.** - Não poderá, entretanto, o Sindicato laboral recusar-se a efetuar a competente homologação, no caso do empregador não apresentar no ato os comprovantes das guias devidamente quitadas, devendo, nesta hipótese, ser concedido o prazo de 05 (cinco) dias para esta apresentação, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento, se for o caso.

**§ 4º.** - Os valores correspondentes às multas devidas ao SINDMAC/DF e ao Sindvidros/DF deverão ser recolhidos nas suas tesourarias e apresentados o respectivo comprovante no Sindicato Profissional, no prazo fixado.

**§ 5º.** ▯ Horário de homologação de segunda a quinta feira de 9 as 12 horas e das 14 as 17 horas. Nas sextas feiras das 9 horas às 12 horas.

**Relações de Trabalho ▯ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As partes convenientes poderão celebrar convênios com o objetivo de reciclagem e treinamento dos empregados. Caso haja custo, será rateado igualmente entre os sindicatos.

§ **ÚNICO**: A implementação das medidas necessárias ficam sob a responsabilidade da comissão paritária, podendo, em conjunto, os dois sindicatos firmarem convênios, contratos e, inclusive, desenvolver estudos para a criação de fundo destinado a este fim.

### **Atribuições da Função/Desvio de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CARGA E DESCARGA DE CAMINHÃO**

As empresas ficam autorizadas a utilizar seus empregados vendedores nos serviços de carga e descarga de caminhões, desde que estes sejam também vidraceiros, tendo em vista os riscos à integridade física dos empregados e de dano os produtos destas.

### **Normas Disciplinares**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMUNICAÇÃO DO MOTIVO DA PENALIDADE**

O empregado suspenso ou advertido por motivo disciplinar deverá ser avisado no ato, por escrito, constando às razões da punição aplicada.

§ **ÚNICO** - Somente poderá o empregador fornecer por escrito o motivo da dispensa por justa causa, se o empregado solicitar por escrito, no ato da demissão.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

As empresas fornecerão aos seus empregados os equipamentos de proteção individual exigidos por Lei, desde que a atividade exija o seu uso.

§ **1º UNIFORMES E EPI** - Os empregados receberão uniformes e EPI gratuitos, quando do uso obrigatório, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou inutilização dolosa pelo empregado, bem como deverão proceder à devolução do EPI ao final do contrato de trabalho, e dos uniformes, quando fornecidos há menos de 06 (seis) meses, sendo indispensável o comprovante de recebimento assinado pelo empregado.

### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A empregada gestante deverá comunicar seu estado gravídico à empregadora no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas da ciência da gravidez, quando então terá estabilidade no emprego até 60

(sessenta) dias após o término da licença-maternidade.

§ 1º. Não haverá demissão dos empregados a véspera da aposentadoria por tempo de serviço. Considerando o prazo de 24 (vinte quatro) meses que antecedem o limite para a sua aposentadoria, salvo os casos de falta grave ou impossibilidade econômica devidamente comprovada pela empresa.

§ 2º - as empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta ) dias para as empregadas que adotarem criança na faixa etária de 0 á 1 ano de idade.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AMAMENTAÇÃO**

**AMAMENTAÇÃO** - A licença para amamentação de 60 (sessenta) minutos prevista no art. 396 da CLT, quando atestada a sua obrigatoriedade por médico da empresa, ou quando da ausência deste, por médico da Previdência Social, será concedida no início ou no final da jornada de trabalho, de acordo com o interesse da empregada e desde que previamente acertado com a empresa.

### **Estabilidade Serviço Militar**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE - SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada a estabilidade ao empregado que prestar serviço militar ou tiro de guerra, a partir da data da incorporação e até 45 (quarenta e cinco) dias após o retorno ao emprego, que deverá se dar, no máximo, em 30 (trinta) dias após a baixa.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DOS VALORES DE CAIXA/CHEQUES DEVOLVIDOS**

**CONFERÊNCIA DOS VALORES DE CAIXA** - A conferência dos valores de caixa será realizada dentro da jornada de trabalho do operador responsável e na presença deste. Caso seja impedido pela empresa de acompanhar a conferência dos valores por ele operados, ficará isento de responsabilidade por eventuais erros verificados.

**CHEQUES DEVOLVIDOS** - Fica proibido descontar da remuneração dos empregados os valores de cheque devolvidos por insuficiência de fundos ou irregularidade, exceto nos casos em que não tenham sido obedecidas as normas da empresa, encaminhadas por escrito aos empregados e por eles assinadas.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSENTOS**



As empresas colocarão assentos para os empregados que habitualmente trabalham em pé, no atendimento ao público, que serão utilizados nas pausas que o trabalho permitir.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REVISTA/DISPENSA DE VESTIÁRIOS/INSPEÇÃO DOS VESTIÁRIOS/QUADRO DE AVISOS**

**REVISTA-** Fica expressamente proibida a revista do empregado e de seus pertences por pessoas de sexo oposto.

**DISPENSA DE VESTIÁRIOS** - Nas atividades em que não haja exigência de troca de roupas no local de trabalho, não será exigido o vestiário, bastando que o empregador proporcione gavetas, escaninhos ou cabides em que possam os empregados guardar ou pendurar roupas ou pertences de seu uso, respeitada a individualidade de utilização.

**INSPEÇÃO DOS VESTIÁRIOS** - Os empregados não poderão recusar, quando solicitados pela empresa, a abrir os armários individuais, gavetas ou escaninhos proporcionados ao seu uso, facultada a inspeção, em sua presença, desses locais, quanto ao seu uso correto e adequado, condições de higiene e limpeza.

**QUADRO DE AVISOS** - As empresas se comprometem a fixar em seus quadros de avisos, informações do interesse dos empregados, desde que não tenham conteúdo ofensivo contra a empresa.

#### **Jornada de Trabalho □ Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REVISÃO, PRORROGAÇÃO, REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção será realizado nos termos do art. 615 da CLT.

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO/COMPENSAÇÃO DA JORNADA**

**JORNADA DE TRABALHO** - A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, compensáveis as horas excedentes, na forma prevista na lei e neste instrumento.

#### **DA COMPENSAÇÃO DA JORNADA - BANCO DE HORAS - LEI Nº 9.601/98 e MEDIDA PROVISÓRIA Nº 1.709/98**

As horas extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com folgas em outro, desde que a compensação ocorra dentro dos 120 (cento e vinte) dias subsequentes à sua prestação, e a jornada semanal não exceda as 10 (dez) horas diárias nem a jornada semanal prevista para a categoria. Os dias das folgas compensatórias serão negociados entre empregador e empregado, cabendo aos empregadores optantes enviar para a Entidade Sindical de Classe requerimento solicitando Acordo Coletivo de Trabalho para cada empresa.

§ 1º - **SALDO DE HORAS** - Quando da rescisão do contrato de trabalho, se houver saldo de horas não compensadas, o empregador pagará as horas extras no ato da homologação da rescisão.

§ 2º - No final de cada período de 120 (cento e vinte) dias o saldo de horas extras não compensado será pago com o respectivo adicional previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, iniciando-se nova contagem.

§- 3º A jornada de trabalho de vigia poderá ser na escala 12/36 (de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso), e, devido a compensação natural, essa jornada não dá ensejo ao recebimento de horas extras.

§ 4º - O empregado comissionado não tem direito à percepção de horas extras decorrentes da eventual falta de intervalo intrajornada para refeição, sendo sua permanência no local de trabalho facultativa, por ocasião do referido intervalo.

§ 5º ¶ As duas horas de trabalho excedentes da jornada normal serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), e as horas subsequentes com adicional de 100% (cem por cento), calculadas sobre o valor mensal acrescido de comissões percebidas no mês dividido por 220.

§ 6º ¶ Para a empresa utilizar-se do banco de horas, tem que estar quite com as contribuições sociais e assistenciais, patronal e laboral, bem como com o recolhimento da contribuição sindical, previdenciária e fundiária.

### Faltas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS LEGAIS

**ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE** - Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro horas) e, comprovado o comparecimento às provas, no prazo de 05 (cinco) dias, através de documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**AUSÊNCIAS LEGAIS** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, conforme prevê art. 473 da CLT:

I - até 2 dias (úteis) não sendo considerado sábado, domingos e feriados , em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada à Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II – até 3 dias(úteis)não sendo considerado sábados ,domingos e feriados , em virtude de casamento;

III - por 5 dias(úteis)não sendo considerado sábado,domingo e feriado , em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 dia, a cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

§ 1º -- As Mulheres terão direito á 1 (um ) Dia a cada 12 meses para exame de prevenção do Câncer

V - até 2 dias, consecutivos ou não, para o fim de alistar eleitor, nos termos da respectiva lei;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na alínea c do art. 65 da Lei 4.375/1964;

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em

estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGULAMENTAÇÃO DOS FERIADOS**

**COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS** Em virtude do Dia do Comerciário não ser mais feriado conforme decisão do STF na ADI 3069/DF, na segunda-feira de carnaval dia 16/02/2015 será comemorado o Dia do Evangélico (30/11/2014). Assim, no período de festas carnavalescas de 2015, as empresas dispensarão do trabalho seus empregados na segunda-feira 16/02/2015 e na terça-feira 17/02/2015, em todo o expediente, e na quarta-feira de cinzas 18/02/2015, até às 12 horas.

#### **DA ABERTURA DAS LOJAS NOS FERIADOS**

As empresas poderão abrir no feriado do dia 30 de novembro de 2014 e não poderão abrir nas seguintes datas:

**DATAS COMEMORATIVAS:** 25 de dezembro, 1º de janeiro, 16,17 e 18 de fevereiro (Carnaval), 21 de abril, 1º de maio, 19 de junho (Corpus Cristi), 7 de setembro, 12 de outubro, 2 de novembro, 15 de novembro .

§ 1º– As empresas interessadas em abrir nos demais feriados não previstos no “caput” deverão firmar acordo com os sindicatos signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho e deverão estar quites com os recolhimentos devidos aos sindicatos signatários da presente convenção.

§ 2º – **REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO NOS FERIADOS** – Os Sindicatos convenientes fixaram as condições para o trabalho nos feriados nos seguintes termos:

I – ao empregado que trabalhar no feriado será concedida folga compensatória na semana subsequente, ou o pagamento em dobro pelo dia trabalhado;

II – não será permitido o trabalho além das oito horas diárias, sob pena de pagamento de horas extras com o adicional de 150% (cento e cinquenta por cento);

III- os que trabalharem no feriado, terão direito à alimentação e vale-transporte a expensas do empregador, sem qualquer contrapartida do emprego

### **Férias e Licenças**

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM O CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado que possuir período aquisitivo de férias completo, fazer coincidir o término da licença gala de que trata o art. 473, inciso II, da CLT, com o início do gozo de suas férias, ou o término deste com o início daquela, desde que comunique à empresa com antecedência mínima de 90 (noventa) dias, salvo na coincidência do matrimônio com períodos de picos de venda da empresa

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO/ATESTADOS ADMISSIONAL, DEMISSSIONAL, PERIÓDIC**

**ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO** - Fica assegurado o reconhecimento, por parte das empresas, de atestados médicos e odontológicos procedentes do SESC, da FHDF ou pelo serviço médico contratado pelas empresas ou o serviço medico do sindicato SINDVIDROS/DF para as empresas que não tenham convenio com serviço medico por ela contratada.

§ 1º. Os atestados deverão ser apresentados no prazo máximo de 72 horas a contar do retorno do empregado ao trabalho, sob pena de desconto da falta cometida.

§ 2º. Somente serão aceitos atestados odontológicos nos casos de cirurgia, quando ficar atestada a incapacidade de locomoção do empregado.

§ 3º. Os atestados fornecidos por médicos e ou clínicas particulares, a critério da empresa, poderão ser homologados pelo serviço médico, Convênios ou planos de Saúde Contratado pelo SINDVIDROS/DF.

**Os atestados ADMISSIONAL, DEMISSSIONAL, PERIÓDICO, MUDANÇA DE FUNÇÃO**, deverão ser custeados pela empresa, conforme prevê a NR - 07 - PCMSO.

§ 1º. De acordo com as Normas Regulamentadoras 07 e 09, da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, que estabelece a obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais: adimensionais, periódicos, dimensionais, mudança de função, retorno ao trabalho e elaboração dos programas, fica estabelecido que:

§ 2º. Todos os Exames Médicos Ocupacionais, bem como os programas PCMSO (Programa de Controle Médico Saúde Ocupacional) / PPRA (Programa de Prevenção de Risco Ambiental) exigidos pelas Normas Regulamentadoras acima citadas, deverão ser feitos pela empresa de parceria firmada com este sindicato, ou outra com notoriedade reconhecida na área de saúde do trabalho.

§ 3º. Os empregados ficarão obrigados a entregar ao empregador uma via do Atestado de Saúde Ocupacional.

§ 4º. Todas as homologações de atestado médico deverão ser realizadas no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após seu recebimento. No sindicato ou Clinicas conveniadas com o mesmo.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO PARA DIVULGAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO**

As empresas poderão permitir o livre acesso de membros credenciados do sindicato laboral, junto a todos os estabelecimentos comerciais do DF para sindicalização e divulgação dos benefícios e serviços disponíveis à categoria, desde que não cause tumulto ao serviço e seja avisado com antecedência de 24 (vinte e quatro horas).

**§ ÚNICO** - Em caso de distribuição de panfletos informativos, não será necessário o aviso estipulado no caput, desde que não tumultue o serviço.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO NOMINAL DOS EMPREGADOS**

Após terem efetuado os descontos referidos na Cláusula Vigésima oitava e recolhidos os valores descontados, no prazo estabelecido, as empresas deverão enviar ao Sindicato Profissional, no máximo em 30 (trinta) dias, a contar do desconto, a cópia da guia de contribuição assistencial correspondente, acompanhada da relação nominal dos empregados com os respectivos valores.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS/MENSALIDADE ASSOCIATIVA**

##### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Considerando que foi aprovado pela Assembleia Geral que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e de acordo com o disposto no art. 8o, III, da Constituição Federal e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, que obrigam o Sindicato a promover assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, independentemente de ser associado ou não, e na conformidade do inciso IV do mesmo art. 8o da Constituição Federal, que autoriza a fixação de contribuição pela assembleia geral dos sindicatos, independentemente da prevista em lei, para suplementar o custeio do sistema sindical confederativo, considerando também as últimas decisões do STJ, é fixada CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL a ser paga por todos os representados, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula.

**§ 1º.** – As empresas descontarão de todos os seus empregados que sejam beneficiados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não, o valor correspondente ao percentual de 3% (três por cento) no mês de agosto de 2014 que será repassado ao sindicato até 10 de setembro de 2014, conforme boletas, 4% (quatro por cento) com vencimento no dia 10 de novembro de 2014, com prazo de pagamento até 10 de dezembro de 2014 e 3% (três por cento) no dia 10 abril de 2015, com prazo de pagamento até 10 de Maio de 2015, sobre o total das remunerações percebidas nos referidos meses, em favor do Sindicato Profissional, limitados ao teto de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por parcela.

**§ 2º.** - Aos trabalhadores fica assegurado o direito de oposição ao desconto, pessoal e individualmente, perante o sindicato laboral, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da entrada em vigor da presente CCT, ou seja, após 3 dias da entrega na DRT, conforme previsão do inciso 10 do artigo 614 da CLT.

**DA MENSALIDADE ASSOCIATIVA** - As empresas descontarão na folha de pagamento a contribuição devida ao Sindicato Profissional no valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais), nos termos do art. 545, da CLT, repassando os respectivos valores, no prazo de 10 (dez) dias do efetivo desconto, mediante o depósito dos valores na Agência n.º 0002, Conta Corrente n.º 00004927-7, na Caixa Econômica Federal em nome do Sindicato. O sindicato encaminhará até o dia 20 (vinte) de cada mês, a relação nominal dos associados existentes na empresa, todos nos termos das disposições estatutárias da entidade.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES**

**CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES PARA FAZER FACE ÀS DESPESAS COM AS ASSISTÊNCIAS PARA TODA A CATEGORIA** - Conforme deliberação da Assembleia do Sindicato Patronal e do Conselho de Representantes da **FECOMÉRCIO/DF**, e de acordo com o disposto no art. 8º, incisos III e IV da Constituição Federal, as empresas ficam obrigadas ao recolhimento trimestral, no Banco do Brasil, em favor do SINDMAC, mediante guia a ser fornecida, da **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**, conforme estabelecido na seguinte tabela.

**T A B E L A**

<b>CONTRIBUIÇÃO MÍNIMA (nenhum empregado)</b> .....	<b>R\$ 99,30</b>
<b>01 a 03 Empregados</b> .....	<b>R\$ 124,15</b>
<b>04 a 07 Empregados</b> .....	<b>R\$ 186,20</b>
<b>08 a 11 Empregados</b> .....	<b>R\$ 223,50</b>
<b>12 a 30 Empregados</b> .....	<b>R\$ 310,30</b>
<b>31 a 60 Empregados</b> .....	<b>R\$ 446,85</b>
<b>61 a 100 Empregados</b> .....	<b>R\$ 679,45</b>
<b>101 a 250 Empregados</b> .....	<b>R\$ 993,00</b>
<b>Acima de 250 Empregados</b> .....	<b>R\$ 1.489,50</b>

§ 1º.- Os pagamentos deverão ser efetuados nas seguintes datas:

- a) 30/03/2014, correspondente ao trimestre de JAN a MARÇO/2014;
- b) 30/06/2014, correspondente ao trimestre de ABRIL a JUNHO/2014;
- c) 30/09/2014, correspondente ao trimestre de JUL a SET/2014;
- d) 30/12/2014, correspondente ao trimestre de OUT a DEZ/2014

§ 2º. - O atraso no pagamento da contribuição supramencionada acarretará na incidência de multa de 2% (dois por cento) do valor da contribuição, bem como em correção monetária a ser calculada pela média dos índices do INPC/IBGE e IGPM/FGV.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA/ COMISSÃO DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA**

**COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - LEI 9.958/2000**

Fica instituída a Comissão de Conciliação Prévia de acordo com a Lei 9.958/2000 que funcionará na forma prevista em Regulamento a ser aprovado e assinado pelos sindicatos convenientes, no qual conterà todas as normas e regras procedimentais.

**§ ÚNICO** - A Comissão funcionará conforme regulamento aprovado.

**COMISSÃO DE APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - Será constituída uma comissão integrada por 02 (dois) representantes do Sindicato Profissional, 02 (dois) representantes de Sindicato de categorias signatárias da presente, sob a coordenação de 01 (um) representante da Federação do Comércio objetivando dirimir possíveis dúvidas na aplicação da presente Norma Coletivas, sendo que os membros da comissão serão escolhidos entre Diretores eleitos dos Sindicatos e da Federação, podendo ser representados por seus respectivos advogados.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PREVALÊNCIA DE CONDIÇÕES**

As cláusulas estabelecido no presente instrumento normativo não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pelas empresas a seus empregados, mantidas, pois, as vantagens desta sobre aquelas.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica estipulada uma multa correspondente a um Piso Salarial pelo descumprimento de qualquer uma das cláusulas aqui celebradas, na forma seguinte:

- a) EM FAVOR DO EMPREGADO, por conta da empresa, quando o mesmo for diretamente atingido;
- b) EM FAVOR DO SINDICATO LABORAL, por conta da empresa, quando este for prejudicado, por eventuais descumprimento das Cláusulas pelas partes acordadas.
- c) EM FAVOR DA EMPRESA, por conta do empregado, quando a mesma for atingida diretamente, observada a disposição do art. 622, parágrafo único da CLT.

ANTONIO CARLOS DE AGUIAR

Presidente

SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE MATERIAIS DE CONSTRUCAO DO DISTRITO  
FEDERAL- SINDMAC/DF

MARIO ELI LOPES DOS SANTOS  
Presidente  
SNDICATO DOS TABALHADORES VIDREIROS E SIMILARES DO DF