



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab

Afiliação à CUT

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - 2011 / 2013

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DESENVOLVIMENTO URBANO NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOHAB, atual denominação; SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DESENVOLVIMENTO URBANO E ASSEMELHADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO – SINCOHAB, CNPJ nº [REDACTED], neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RENATO ROBERTO RIBEIRO, por seu Diretor, Sr(a). MANOEL DIAS DO NASCIMENTO e por seu Diretor, Sr(a). ROBSON SILVA;

E

COMPANHIA DE HABITACAO POPULAR BANDEIRANTE, CNPJ n. [REDACTED], neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). MARIO KUSANO, por seu Gerente, Sr(a). ALCIDES BENAGES DA CRUZ e por seu Gerente, Sr(a). ISABEL CRISTINA POZZATO DE SOUZA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 1º de maio de 2011 a 30 de abril de 2013 e a data-base da categoria em 1º de maio.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
filial à CUT

## CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 1º/05/2011 a 30/04/2013, no que se refere à aplicabilidade das cláusulas sociais e econômicas, quanto aos índices e valores pecuniários valerão pelo período de 01/05/2011 a 30/04/2012, com abrangência territorial em Campinas/SP.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2011 a 30/04/2012**

Os Salários Normativos (Pisos Salariais) são os seguintes para os ocupantes dos respectivos cargos:

Profissionais qualificados R\$ 1.176,00 (Um mil cento e setenta e seis reais)

Profissionais não qualificados R\$ 996,00 (novecentos e noventa e seis reais).

**Parágrafo Único:** Reajuste com base na soma dos índices das Cláusulas 4º e 5º.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2010 a 30/04/2011**

A partir de 01 de Maio de 2011, os salários dos empregados, abrangidos pelo presente **Acordo Coletivo de Trabalho**, serão reajustados em 6,5% (seis e meio por cento) sobre os salários praticados em 30 de Abril de 2011.

### CLÁUSULA QUINTA - AUMENTO REAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2011 a 30/04/2012**

Concedido a todos seus empregados em 1,5% (Um e meio por cento) referentes às perdas salariais.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
filial 4 - CUT

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

A empresa fornecerá comprovante de pagamento a seus empregados com identificação e constando, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas, descontos efetuados, as horas trabalhadas e o valor do FGTS/INSS até 5º dia útil do mês subsequente ao vencido.

### **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCANSO REMUNERADO**

A empresa dispensará do trabalho seus empregados nos dias 24 e 31 de dezembro, terça-feira de carnaval, Finados e Corpus Christi sem prejuízo do salário e do DSR.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

Fica permitido à empresa, o desconto em folha de pagamento, quando oferecida à contraprestação do benefício (plano de saúde, seguro de vida em grupo, transporte, associação/clube e alimentação, quando expressamente autorizado pelo empregado).

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A Empresa poderá conceder aos empregados solicitantes, o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário no período de 01/fevereiro a 31/outubro, aos empregados que não retiraram o adiantamento do 13º salário por ocasião das férias, ou antecipar o pagamento no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar do início do gozo das férias.

**Parágrafo Único** – O adiantamento deverá ser solicitado por escrito em impresso próprio, fornecido pela empresa a qual se autorizado, será liberado na conta corrente do funcionário, juntamente com o pagamento salarial do mês correspondente.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab

Filado à CUT

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2011 a 30/04/2012**

Fornecerá aos seus empregados Cartão de Vale Alimentação no valor de R\$ 52,00 (cinquenta reais) por mês, subsidiado em 97%.

**Parágrafo Único:** O empregado terá direito ao vale acima referido, nas férias, em licença médica, acidente de trabalho, licença maternidade e demais suspensões do contrato de trabalho, até o limite de 30 (trinta) dias.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2011 a 30/04/2012**

Fornecerá aos seus empregados uma alimentação subsidiada que consistirá em créditos em Cartão de Vale Refeição no valor total de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), correspondente a 22 (vinte e dois) dias por mês e o valor dia de R\$ 15,00 (quinze reais) com subsídios de 97% (noventa e sete por cento) do respectivo valor total.

**Parágrafo único:** O empregado terá direito aos Créditos (vales) acima referidos, nas férias, em licença médica, acidente de trabalho, licença maternidade e demais suspensões do contrato de trabalho, até o limite de 90 (noventa) dias.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO MÉDICO

A empresa manterá o sistema de convênio médico vigente mantendo-se o subsídio de 100% (cem por cento) extensivo aos empregados (as) e 50% (cinquenta por cento) para os familiares no plano Básico (Standard) com opção de inclusão dos agregados com participação em 100% dos custos para o empregado.

**Parágrafo Único -** Na ocasião do processo de licitação para a renovação do convênio médico a empresa se compromete a manter os benefícios preexistentes. Desde que aceito pela Empresa adjudicada no certame.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab

filial à CUT

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Será assegurado ao empregado em gozo de benefício previdenciário, por acidente de trabalho ou doença, em período superior a 15 (quinze) dias de afastamento; complementação do valor do benefício até o limite do salário a que faria jus se estivesse em atividade. Será assegurado o mesmo procedimento em relação ao 13º salário, sendo que demais verbas não descritas e não previstas em lei, quando existentes, ficarão a critério da empresa ou acordo com o Sindicato da Categoria. Serão reembolsadas as despesas relativas a acidente de trabalho e doença ocupacional.

**Parágrafo 1º** - A complementação prevista no caput será devida desde o início do benefício até a alta médica ou suspensão se o valor recebido da Previdência for igual ou maior que o salário que faria jus se estivesse em atividade.

**Parágrafo 2º** - O empregado assinará termo de responsabilidade em relação ao reembolso a empresa dos valores recebidos na forma de benefício previdenciário.

**Parágrafo 3º** - Ficam assegurados aos empregados afastados para tratamento médico todos os benefícios concedidos aos empregados do quadro permanente da empresa, com exceção do Vale Refeição e a obrigação do reembolso dos valores referente à participação do empregado no benefício.

**Parágrafo 4º** - A contagem de tempo para Férias e 13º Salário, será conforme o que estabelecer a legislação trabalhista vigente na época.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
Filial à CUT

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/05/2011 a 30/04/2012**

É reembolsado mensalmente aos empregados com filho(s) com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) anos 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada de sua livre escolha, até o limite de 30% (trinta por cento) do Piso Qualificado, conforme Cláusula 3ª.

**Parágrafo Único:** O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará, para nenhum efeito, o salário do empregado.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES

A empresa manterá o seguro de vida e acidentes em grupo, em favor dos seus empregados, tendo como beneficiário(s) o(s) legalmente identificado(s) na proposta de adesão, satisfazendo o pagamento das indenizações previstas nesta Cláusula, por meio de adesão à apólice de seguro de vida em grupo, a saber:

A - R\$ 42.000,00 (quarenta e dois mil reais) de indenização por morte acidental;

B - R\$ 42.000,00 (quarenta e dois mil reais) de indenização por morte natural;

C - R\$ 84.000,00 (oitenta e quatro mil reais) de indenização por invalidez permanente total ou parcial por acidente;

**Parágrafo Único** - A empresa proporcionará aos seus empregados a oportunidade de inclusão de cônjuge no referido seguro, com a participação no que exceder o plano básico, custeado em 100% pelo empregado na forma abaixo descrita:

D - R\$ 4.200,00 (quatro mil e duzentos reais) de reembolso das despesas com funeral por morte do (a) filho (a) do segurado (menor de 14 anos), qualquer que seja a causa, devidamente comprovada;



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

E - R\$ 42.000,00 (quarenta e dois mil reais) de indenização por morte acidental do cônjuge do empregado;

F - R\$ 21.000,00 (vinte e um mil reais) de indenização por morte natural do cônjuge do empregado.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICADO DE DISPENSA**

Nos casos de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por parte do empregador, a comunicação de dispensa obedecerá aos seguintes critérios:

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

B - Não sendo trabalhado, fica subentendido que o aviso prévio será indenizado.

C - A empresa é obrigada a fornecer na data da homologação da rescisão contratual a relação das contribuições previdenciárias, GRRF do depósito referente à multa de 50% (cinquenta por cento) do FGTS, além do atestado de saúde ocupacional do empregado sob pena de não homologação por parte do sindicato.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA**

No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, por dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao empregado uma carta de referência, bem como cópia de toda a documentação dos cursos que o empregado tenha concluído na empresa, ou justificará por escrito a sua recusa em fornecê-los.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
filial à CUT

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PCS - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

Será empenhado esforços no sentido de disponibilizar recursos equivalentes a 5% (cinco por cento) do valor da Folha de Pagamento, por ano para a viabilização das promoções e ajustes salariais dos empregados.

### **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**

A - A empresa sempre que possível promoverá treinamento técnico aos empregados através de cursos, eventos e seminários, em função de seus objetivos finais.

B - A empresa promoverá intercâmbio tecnológico entre profissionais na área de interesse social, como forma de aperfeiçoamento do corpo técnico.

C - A empresa concederá aos empregados à possibilidade de participarem de eventos, cursos e seminários (especialização, mestrado ou doutorado) dentro de sua atividade profissional em assunto ou projeto de interesse da empresa, não descontando do salário os dias/horas concedidas, dentro dos limites de tempo imposto pela empresa, que se pautará em função do curso ou evento pretendido.

### **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BANCO DE TRANSFERÊNCIA**

A empresa manterá banco de transferência cuja administração ficará a cargo da Coordenadoria Administrativa e empresa terceirizada de Recursos Humanos.

Parágrafo 1º - O empregado interessado em obter transferência para outro setor da empresa deverá preencher formulário próprio indicando experiência, pretensões e pretensa lotação.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
filial à CUT

**Parágrafo 2º** - Em caso de necessidade de transferência a empresa consultará o banco de transferência dando preferência aos empregados inscritos.

**Parágrafo 3º** - Em caso de uma eventual demissão sem justa causa, a empresa deverá verificar a possibilidade de remanejamento do empregado para outras áreas.

### **ESTABILIDADE MÃE**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA À EMPREGADA GESTANTE**  
A empregada gestante, desde a constatação da gravidez e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, não poderá ser dispensada.

### **ESTABILIDADE ADOÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA MATERNIDADE PARA ADOTANTE**

Aos empregados que vierem a adotar criança, nos termos da lei, será garantida licença com vencimentos nas condições ora estabelecidas:

Adoção de criança de 0 (zero) meses a 6 (seis) anos – 120 (cento e vinte) dias;

Adoção de criança de 6 (seis) anos e 1(um) dia a 12 (doze) anos – 90 (noventa) dias;

Adoção de criança de 12 (doze) anos e 1(um) dia a 18 (dezoito) anos – 30 (trinta) dias;

### **ESTABILIDADE ABORTO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PARA ABORTO**

Em caso de aborto espontâneo comprovado por atestado médico, fica assegurado à empregada o período de estabilidade de 60 (sessenta) dias contados da data do evento.

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa fornecerá assistência jurídica aos empregados que dela necessitarem, em razão de fatos ocorridos no exercício de atividade profissional, desde que o empregado esteja a serviço da empresa.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
Rua 7 de Abril

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

### COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

O Banco de Horas será regido pelas normas a seguir:

**A)** Para efeito exclusivo da compensação das horas, o horário de trabalho será flexível e variável podendo ocorrer com horários de entrada e saída variados, em dias a mais nas férias, ou em licença de trabalho remunerada, acordados previamente com o superior hierárquico em função das necessidades de serviço.

**Parágrafo Único** - Para possibilitar a correta marcação de ponto, a diretoria se obriga a determinar que as gerências e/ou assessorias responsáveis comuniquem ao setor de recursos humanos no prazo de dois dias úteis a eventual realização de trabalho além da jornada normal não autorizada previamente, para que seja lançada no sistema de ponto.

**B)** A marcação de ponto fora do horário estabelecido na cláusula vigésima sétima (27ª), como horário de expediente normal, só poderá ocorrer através de solicitação por escrito dirigido a Diretora Presidente.

**C)** O Banco de Horas armazenará as horas credoras e devedoras dos empregados, cujo controle e conferência será efetivado pelo recursos humanos, o qual emitirá mensalmente, para a diretoria, um relatório contendo todas as horas realizadas no mês, incluindo as horas extras pagas e as horas acumuladas.

**Parágrafo Único** – Não estão contemplados com as regras do presente Banco de Horas, os funcionários que exerçam cargo de confiança e recebam gratificação de função, a saber: Assessor, Gerentes e Coordenadores.

**D)** Serão consideradas horas extraordinárias, aquelas que excederem o limite de 8 (oito) horas diárias, as quais totalizam 40 (quarenta) horas semanais. O Banco de Horas funcionará de segunda-feira à sexta-feira, devendo, contudo ser respeitadas as restrições legais para que não haja jornada diária superior a 10 (dez) horas e resguardado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre o término de uma jornada e o começo da seguinte, bem como assegurado um dia dentro desse período destinado a folga semanal remunerada, além do domingo.

**Parágrafo único** – Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite de dez minutos diários, bem como, as demais horas que não estiverem de acordo com o estabelecido na cláusula D.



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

E) Cada hora de trabalho acumulada dentro do Banco de Horas, para efeito de compensação, será equivalente a quantidade descrita a seguir:

- I) De segunda-feira a sábado, será equivalente 1h (uma) hora, e
- II) Nos feriados e domingos, será equivalente às 2h (duas) horas, ou seja; com 100% (cem por cento) de acréscimo, onde cada 60 (sessenta) minutos a serem acumulados serão equivalentes a 120 (cento e vinte) minutos.

F) Ficam assegurados ao empregado que realizar horas extraordinárias, independente das mesmas serem acumuladas no Banco de Horas ou pagas, a percepção dos benefícios garantidos no Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Único** – Não será suspenso ou descontado nenhum dos benefícios quando da compensação de horas.

G) A quantidade máxima de horas a serem acumuladas no Banco de Horas, não poderá ser superior a 40 (quarenta) horas, ocasião em que automaticamente deverão ser compensadas, em uma das formas abaixo descritas:

I - quanto ao saldo credor:

- com a redução da jornada diária;
- com a supressão de trabalho em dias de semana;
- mediante folgas adicionais;
- através de prorrogação do período de gozo de férias;
- abono de atrasos e faltas não justificadas;
- dispensas ou férias coletivas a critério do empregador;
- pagamento do saldo de horas extras com os adicionais respectivos.

II - quanto ao saldo devedor:

- prorrogação da jornada diária;
- desconto na sua remuneração.

H) O período para acúmulo e compensação das horas será de até 180 (cento e oitenta) dias.

I – As horas acumuladas e não compensadas dentro do prazo estipulado no "caput", deverão ser pagas ao empregado, com os acréscimos legais e dentro do prazo estipulados no Acordo Coletivo de Trabalho.

II – O prazo estipulado no "caput" poderá ser prorrogado para efeito de compensação, excepcionalmente, para serem acrescidos ao período de gozo das férias e em casos de licença médica e licença maternidade, desde que acordado previamente com o superior hierárquico.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
Rua de Curitiba

I) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, as horas devedoras que porventura estiverem apontadas no Banco de Horas, serão descontadas do empregado na rescisão, nos termos da letra "a" da cláusula sétima, bem como, as horas credoras serão pagas com os acréscimos legais, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ATRASOS**

A tolerância nos atrasos de, no máximo, 10 (dez) minutos no período da manhã (entrada) e de no máximo 5 (cinco) minutos no período da tarde (entrada).

### **FALTAS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

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

A - Até 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, viva sob sua responsabilidade econômica;

B - Por 05 (cinco) dias consecutivos, em virtude de casamento;

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

D - Por 05 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;

E - Até 02 (dois) dias consecutivos ou não para o fim de obter Título Eleitoral ou outro documento desde que comprovado;

F - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar;

G - Por 01 (um) dia, em caso de internação hospitalar do cônjuge, companheira (o) ou filho (a) menor de idade, devidamente comprovado;

H - Por ½ (meia) jornada de trabalho para o recebimento de PIS/PASEP, desde que o respectivo pagamento não se efetue pela empresa ou posto bancário nela localizado;

I - Será abonado o período de ausência dos empregados no trabalho, para acompanhamento de dependentes, mediante comprovante fornecido pelo profissional de assistência médica / odontológica, sem prejuízo das férias;

J - Falta por motivo de força maior são considerados os seguintes eventos: enchentes, paralisação total ou parcial dos meios de transportes, catástrofes, etc;



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
Filial à CUT

K - Saída antecipada em 1 (uma) hora, para os empregados estudantes, nos dias de prova, desde que antecipadamente solicitada e logo em seguida comprovada, mediante documento oficial da escola.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão reconhecidos atestados médicos e/ou odontológicos, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado, bem como, ainda, o carimbo e a assinatura do emissor.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – FÉRIAS**

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

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

#### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ÁGUA POTÁVEL**

Nos locais de trabalho deve estar disponível água fresca e potável, filtrada.

### **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXAME MÉDICO OBRIGATÓRIO**

A empresa realizará exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, com base nos dispositivos da portaria nº. 24 de 29 de dezembro de 1994 que dispõe sobre a NR-7. A empresa fornecerá quando solicitado por escrito, ao funcionário, cópia dos resultados de todos os exames realizados por ele.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab

Afiliação à CUT

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ACIDENTE FATAL**

Em caso de acidente fatal a empresa deverá comunicar por escrito, nos termos do artigo 142 do Decreto Nº 357/91 de 3 de dezembro de 1991, ao Sindicato dos Empregados, com os seguintes dados:

- A - Nome do Acidentado;
- B - Número de Carteira Profissional;
- C - Número do RG;
- D - Endereço do Acidentado;
- E - Data de Admissão;
- F - Data do Acidente;
- G - Horário do Acidente;
- H - Local do Acidente;
- I - Descrição do Acidente;
- J - Nome de duas testemunhas do Acidente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

A Empresa quando solicitada por escrito cederá, em dia e hora previamente fixados, autorização para que o SINCOHAB possa fazer sua campanha de sindicalização junto aos empregados, vedada à propaganda política - partidária.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COPIA DA RAIS**

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



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - Sincohab  
Mado à CUT

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL

A empresa descontará a mensalidade sindical diretamente de seus empregados, correspondente a 0,4% (zero vírgula quatro por cento) do salário base, não podendo ser a mesma descontada em qualquer mês onde prevaleça qualquer outro desconto em favor do sindicato (ex. contribuição sindical, etc), desde que por eles autorizadas por escrito, devendo entregar os respectivos comprovantes aos empregados. O valor do desconto das mensalidades será depositado em conta bancária do sindicato beneficiado, através de guia própria fornecida pelo mesmo, até o 6º. dia subsequente à competência do salário. A relação nominal dos empregados para controle da entidade será encaminhada ao Sindicato Profissional após o recolhimento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

A empresa permitirá a afixação no seu Quadro de Aviso, matérias de interesse da categoria do SINCOHAB.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### REGRAS PARA NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E REVISÃO DE CLÁUSULAS

Verificada a ocorrência de fatos econômicos, sociais ou políticos que impliquem na alteração das condições relativas à regulamentação salarial, manutenção de nível de empregos, concessão de novos benefícios sociais, fica assegurada a realização de negociação coletiva entre o sindicato e a empresa.

**Parágrafo 1º** - As reivindicações a serem encaminhadas à empresa serão definidas em Assembléia Geral Extraordinária do SINCOHAB, especialmente convocada para tal fim.

**Parágrafo 2º** - A empresa não poderá se recusar a examinar as reivindicações apresentadas, bem como deverá, no prazo máximo de 30 (trinta) dias contados da entrega das reivindicações, reunir-se com o sindicato.



Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas e Cooperativas  
Habitacionais e Desenvolvimento Urbano no Estado de São Paulo - SINCOHAB

Ribeirão Preto - CUT

## APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DE NORMAS

A empresa divulgará aos seus empregados, através de informativos contendo as Normas e Procedimentos em vigor.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATUALIZAÇÃO DE NORMAS

A empresa atualizará as normas e procedimentos vigentes, dentro do prazo de 90 (noventa) dias após a assinatura do presente Acordo.


## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA

Desde que não culminada multa específica, o não cumprimento de qualquer cláusula deste ACT, acarretará multa de 2% (dois por cento) do salário normativo (qualificado) por cada infração e por cada empregado, revertendo-se o valor em favor da parte prejudicada.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS E COOPERATIVAS HABITACIONAIS E DESENVOLVIMENTO URBANO E ASSEMELHADOS NO ESTADO DE SÃO PAULO - SINCOHAB

  
\_\_\_\_\_  
RENATO ROBERTO RIBEIRO  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
MANOEL DIAS DO NASCIMENTO  
Diretor

  
\_\_\_\_\_  
ROBSON SILVA  
Diretor

COMPANHIA DE HABITACAO POPULAR BANDEIRANTE - COHAB-BANDEIRANTE

  
\_\_\_\_\_  
MARIO KUSANO  
Diretor

  
\_\_\_\_\_  
ALCIDES BENIGES DA CRUZ  
Gerente

  
\_\_\_\_\_  
ISABEL CRISTINA POZZATO DE SOUZA  
Gerente