



Sindicato da Indústria de  
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no  
Estado de São Paulo  
CNPJ : 62.543.673/0001-45

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**01/12/2021 à 30/11/2022**

Entre as partes abaixo assinadas, de um lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE FABRICAÇÃO, BENEFIC E TRANSFORM DE VIDROS, CRISTAIS, ESPELHOS, FIBRAS E LÃ DE VIDRO NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 62.314.430/0001-35, neste ato representada por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr. JOSÉ FERNANDO DA SILVA e de outro lado, o SINDICATO DA INDÚSTRIA DE VIDROS E CRISTAIS PLANOS E ÔCOS, NO ESTADO DE SÃO PAULO, Registro Sindical no. DNT 24628 de 1940, inscrito no CNPJ no. 62.543.673/0001-45, fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mediante as cláusulas que seguem:

### **01 - ABRANGÊNCIA DESTA CONVENÇÃO**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos trabalhadores nas empresas de Vidros e Cristais no Estado de São Paulo, representadas pelo Sindicato da Indústria de Vidros e Cristais Planos e Ocos no Estado de São Paulo, com exceção aos municípios de Campinas, Capivari, Itu, Valinhos, Ribeirão Preto, Jaboticabal, Jundiaí, Itatiba, Louveira, Pedreira, Porto Ferreira, Santos e São Vicente.

### **02 – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva terá vigência de 12 (doze) meses, ou seja, a partir de 1º de Dezembro de 2021 e até 30 de Novembro de 2022.

### **03 – AUMENTO SALARIAL:**

As empresas concederão aos empregados um aumento salarial da seguinte forma:

**ÍNDICE DO REAJUSTE → 10,96% (dez virgula noventa e seis por cento).**

**I – Os empregados que em 01/12/2020 (data base) percebiam salários até R\$ 7.720,91 (sete mil, setecentos e vinte reais e noventa e um centavos), receberão a partir de 01/12/2021 um aumento salarial de 10,96% (dez virgula noventa e seis por cento), sobre os salários vigentes em 01/12/2020.**

**SALÁRIO TETO DO REAJUSTE → R\$ 7.720,91 (sete mil, setecentos e vinte reais e noventa e um centavos)**

**II – Os empregados que em 01/12/2020 (data base) percebiam salários superiores a R\$ 7.720,91 (sete mil, setecentos e vinte reais e noventa e um centavos), receberão a partir de 01/12/2021 um aumento salarial correspondente a um valor fixo em reais de R\$ 846,21 (oitocentos e quarenta e seis reais e vinte e um centavos) somados aos salários vigentes em 01/12/2020.**

Avenida Paulista, 1313 - 9º andar - CEP 01313-923  
Cep: 01311- 923 São Paulo - SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br

III - Serão compensados todos e quaisquer reajustamentos, antecipações, abonos e/ou aumentos, espontâneos ou compulsórios, incluídos os decorrentes de aplicação de acordos coletivos, sentenças normativas e da legislação, concedidos desde 01/12/2020 (data base) inclusive, e até 30/11/2021 inclusive, exceto os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, mérito, término de aprendizagem e aumento real concedido expressamente com esta natureza.

IV - Para os empregados admitidos após 01/12/2020 (data-base) deverão ser observados os seguintes critérios:

a) ao salário do admitido em função com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de aumento salarial, concedido ao paradigma, nos termos da presente cláusula, desde que não se ultrapasse o menor salário da função;

b) tratando-se de função sem paradigma e para empresas constituídas a partir de 01/12/2020, serão aplicados os percentuais e/ou valores fixos indicados nas tabelas a seguir, nos respectivos meses, por mês trabalhado ou fração superior a 15 dias, desde que não se ultrapasse o menor salário da função:

## TABELA DE AUMENTO PROPORCIONAL INCIDENTE SOBRE O

### SALÁRIO NO MÊS DA ADMISSÃO

#### TABELA PARA SALÁRIOS ATÉ R\$ 7.720,91

MÊS/ANO DE ADMISSÃO	PORCENTAGEM
DEZ 2020	10,960
JAN 2021	10,047
FEV 2021	9,133
MAR 2021	8,220
ABR 2021	7,307
MAI 2021	6,393
JUN 2021	5,480
JUL 2021	4,567
AGO 2021	3,653
SET 2021	2,740
OUT 2021	1,827
NOV 2021	0,913

**TABELA DE AUMENTO PROPORCIONAL INCIDENTE SOBRE O**

**SALÁRIO NO MÊS DA ADMISSÃO**

**TABELA PARA SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 7.720,91 SOMAR O VALOR FIXO**

MÊS/ANO DE ADMISSÃO		VALOR
DEZ	2020	846,21
JAN	2021	775,72
FEV	2021	705,20
MAR	2021	634,67
ABR	2021	564,16
MAI	2021	493,64
JUN	2021	423,11
JUL	2021	352,60
AGO	2021	282,08
SET	2021	211,55
OUT	2021	141,04
NOV	2021	70,52

V - Os percentuais de reajustamento previstos nos itens desta cláusula deverão incidir também sobre os valores dos prêmios e outras gratificações, caso existentes nas empresas, salvo condições mais favoráveis eventualmente vigentes.

**04 - PISOS DE ADMISSÃO E NORMATIVO**

Após 60 (sessenta) dias da admissão, independentemente de estar em experiência ou se já foi efetivado, o Piso de Admissão passa automaticamente para o Piso Normativo.





Sindicato da Indústria de  
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no  
Estado de São Paulo  
CNPJ : 62.543.673/0001-45

#### **I – PISO DE ADMISSÃO:**

Fica assegurado aos empregados a partir de 01/12/2021 um Salário Piso de Admissão de R\$ 1.584,22 (um mil, quinhentos e oitenta e quatro reais e vinte e dois centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R\$ 7,201 (sete reais, vinte centavos e um decimo de centavo) por hora.

#### **II – PISO NORMATIVO**

Fica assegurado aos empregados a partir de 01/12/2021 um Salário Piso Normativo de R\$ 1.745,48 (um mil, setecentos e quarenta e cinco reais e quarenta e oito centavos) por mês de 220 horas, ou seja, R\$ 7,934 (sete reais, noventa e três centavos, e quatro décimos de centavos) por hora.

#### **05 – TAREFEIROS**

##### **I - Aumento de Salários.**

Para os empregados tarefeiros, será observado o disposto na cláusula 3ª da presente Convenção, com incidência sobre o valor da tarifa vigente em 01/12/2020.

##### **II - Interrupções da Produção.**

Ocorrendo interrupção da produção, causada por motivos alheios à vontade dos trabalhadores, decorrente de falta de energia elétrica ou parada de forno de recozimento, será assegurado ao empregado tarefeiro, durante o período de tempo pertinente a tal interrupção, o valor correspondente à média aritmética dos reais/hora percebidos no próprio mês.

Esta mesma regra é aplicada aos empregados que recebem salário misto, cujo pagamento é feito por peça produzida ou tabela pré-estabelecida entre as partes.

Ficam preservadas eventuais situações mais favoráveis, já existentes na empresa.

##### **III - Descanso Semanal Remunerado (DSR).**

O DSR (Descanso Semanal Remunerado) será pago mediante aplicação do mesmo critério de média definido no item II desta cláusula.

##### **IV - Cânulas.**

Nas indústrias com sistema de produção manual, serão adotadas cânulas (canas de sopro) de aço inoxidável.

#### **06 - SALÁRIO ADMISSÃO**

Admitido empregado para a mesma função de outro dispensado, será garantido, àquele salário igual ao do empregado substituído, a partir do 45º (quadragésimo quinto) dia de substituição, sem considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

Não se incluem nesta garantia cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 (quatro) empregados no seu exercício e casos de treinamento na função.

Avenida Paulista, 1013 - 9º andar - cj. 111  
Cep: 01311- 923 - São Paulo - SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br



Nos casos de treinamento na função, o período de 45 (quarenta e cinco) dias, previsto nesta cláusula, será prorrogável por mais 45 (quarenta e cinco) dias.

## 07 – READMISSÃO – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida em empresas do mesmo grupo econômico, será dispensada a celebração de contrato de experiência.

Para os trabalhadores temporários, considerados estes os previstos na Lei 6 019/74, que venham a ser contratados pelas empresas como empregados efetivos, para a mesma função exercida anteriormente em empresas do mesmo grupo econômico, o período durante o qual foram temporários será deduzido dos noventa dias do contrato de experiência.

## 08 - SALÁRIO-SUBSTITUIÇÃO

Em toda substituição interna, na atividade produtiva fabril, excetuadas as áreas administrativas, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de substituição, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, sem se considerar vantagens pessoais ou inerentes ao cargo.

A substituição superior a 79 (setenta e nove) dias consecutivos acarretará a efetivação na função, excluídos os casos de substituição decorrentes de afastamentos por acidente do trabalho, auxílio-doença e maternidade; também acarretará a efetivação na função à substituição superior a 169 (cento e sessenta e nove) dias, ainda que intermitente, desde que com períodos mínimos de 20 (vinte) dias cada uma.

Não se aplica esta cláusula aos cargos de supervisão, chefia e gerência, bem como aos tarefeiros.

## 09 - PROMOÇÕES

A promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental ou de treinamento não superior a 90 (noventa) dias.

Vencido o prazo experimental ou de treinamento, a promoção e o respectivo aumento salarial serão anotados na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, um reajustamento salarial igual ou superior a 5,0 % (cinco por cento), para funções administrativas e/ou produtivas; e para as demais, após o período experimental ou de treinamento, será garantido o menor salário da função.

Não se incluem nesta cláusula os cargos de supervisão, chefia ou gerência, bem como funções que possuam até 04 (quatro) empregados no seu exercício e casos de remanejamento interno para cargos do mesmo nível.

## 10 - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias prestadas em dias normais serão remuneradas com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, em relação à hora normal. As horas extraordinárias, quando prestadas aos domingos, feriados, folgas e dias já compensados, serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo, em relação à hora normal.

#### 11 - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno previsto na CLT (arts. 73 e seguintes) será de 30% (trinta por cento) de acréscimo em relação à hora diurna, aplicando-se, também, aos casos de trabalho noturno em turnos de revezamento.

#### 12 – DIÁRIAS

Caso haja prestação de serviços externos, no que se refere a transporte ou colocação de vidro, bem como no tocante a serviços gerais fora das empresas, estas pagarão aos empregados as despesas relativas à estada e alimentação, bem como transporte coletivo, desde de que tais despesas não estejam anteriormente contratadas.

O pagamento referido, mesmo que feito antecipadamente, fica sujeito à comprovação posterior no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, por parte do empregado, das despesas respectivas que realizou.

Os valores do pagamento para cobertura das despesas indicadas, por dia, a partir de 01-12-2021 será de R\$ 37,65 (trinta e sete reais e sessenta e cinco centavos) para o almoço e R\$ 37,65 (trinta e sete reais e sessenta e cinco centavos) para o jantar.

Caso permaneça o dia todo trabalhando e tendo a necessidade de pernoite, o valor da diária, incluindo almoço, jantar e o pernoite, será R\$ 100,39 (cem reais e trinta e nove centavos).

Para os efeitos da verificação das condições estabelecidas nesta cláusula, a empresa fornecerá ao empregado uma ficha ou papeleta de controle de serviço externo (parágrafo 3º. do art.74 da CLT), onde serão feitas as anotações atinentes à data e ao horário de início e término dos serviços externos mencionados.

#### 13 - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar dos salários dos seus empregados, consoante o art. 462 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), além do permitido por Lei, também seguros de vida em grupo, alimentação, alimentos, convênios com supermercados, planos ou convênios médico odontológicos, medicamentos, óticas, transportes, empréstimos pessoais, cooperativas de crédito, planos de fundos de pensão, contribuições às associações, clubes e outras agremiações e demais benefícios concedidos, quando os respectivos descontos forem autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Os empregados poderão cancelar a(s) autorização(ões) dos descontos, cancelamento este que passará a vigorar a partir do primeiro mês após a liquidação dos respectivos débitos pendentes.

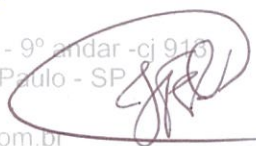
Será nula a autorização individual em que ficar demonstrada a existência de coação.

#### 14 - CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS SALDO SALARIAL

O pagamento mensal do salário, a partir do mês de Janeiro de 2022, será efetuado consoante calendário a seguir, tendo como datas limites:



Avenida Paulista, 1313 - 9º andar - cj 910  
Cep: 01311- 923 São Paulo - SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br





## DIA – MÊS – ANO DO PAGAMENTO

MÊS/ANO	DIA DO PAGAMENTO
Janeiro – 2022	05 – Quarta-feira
Fevereiro – 2022	04 – Sexta-feira
Março – 2022	04 – Sexta-feira
Abril – 2022	05 – Terça-feira
Maio – 2022	05 – Quinta-feira
Junho – 2022	06 – Segunda-feira
Julho – 2022	05 – Terça-feira
Agosto – 2022	05 – Sexta-feira
Setembro – 2022	05 – Segunda-feira
Outubro – 2022	05 – Quarta-feira
Novembro – 2022	04 – Sexta-feira
Dezembro – 2022	05 – Segunda-feira

O não pagamento do referido salário, nas datas acima fixadas, implicará na cobrança da multa prevista na cláusula 66ª desta Convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

## **15 - CALENDÁRIO DE PAGAMENTOS ADIANTAMENTO SALARIAL (vale)**

As empresas concederão aos seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário nominal, devidamente aumentado, na proporção dos dias trabalhados, ressalvadas as situações mais favoráveis.

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures]*



O pagamento mensal do vale, a partir do mês de Dezembro de 2021, será efetuado consoante calendário a seguir, tendo como datas limites:

**DIA – MÊS – ANO DO ADIANTAMENTO**

MÊS/ANO	DIA DO PAGAMENTO
Dezembro – 2021	20 – Segunda-feira
Janeiro – 2022	20 – Quinta-feira
Fevereiro – 2022	21 – Segunda-feira
Março – 2022	21 – Segunda-feira
Abril – 2022	20 - Quarta-feira
Maio – 2022	20 – Sexta-feira
Junho – 2022	20 – Segunda-feira
Julho – 2022	20 – Quarta-feira
Agosto – 2022	19 – Sexta-feira
Setembro – 2022	20 – Terça-feira
Outubro – 2022	20 – Quinta-feira
Novembro – 2022	21 – Segunda-feira

O não pagamento do referido adiantamento nas datas acima fixadas, implicará na cobrança de multa prevista na Cláusula 66ª desta convenção, revertida em favor do empregado prejudicado.

## 16 - ALIMENTAÇÃO

As empresas que oferecem a seus empregados os serviços de refeição poderão aumentar a partir de 01/12/2021 em 10,96% (dez vírgula noventa e seis por cento) os preços cobrados em 30/11/2021, bem como alterar as faixas de salários hoje existentes para efeito de desconto, neste mesmo percentual.

As empresas que até 30/11/2021 não cobravam refeição, a partir de 01/12/2021 poderão fazê-lo pelo valor máximo de R\$ 1,74 (um real, setenta e quatro centavos) por refeição, como participação do empregado nos custos.

Consoante dispõe o artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de acordo com a Portaria MTE 1095 de 20 05 2010, fica facultado à(s) empresa(s) requerer (em), junto ao Ministério do Trabalho, a redução do intervalo para refeição e descanso, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos, nas seguintes condições a serem adotadas, tanto pelas empresas, quanto pelo Sindicato dos Trabalhadores:

a) garantia pelas empresas, de fornecimento de alimentação a preços acessíveis, aos trabalhadores que, por motivos técnicos de industrialização, tenham que cumprir intervalo reduzido de repouso ou alimentação;

b) as empresas poderão dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de repouso ou alimentação, atendendo ao disposto no parágrafo 2º do Art. 74 da CLT.;

c) aquelas empresas que anteriormente à data de vigência da portaria nº. 3116, de 03.04.89, e por força de despacho ministerial autorizado em processo para tanto instaurado, já mantinham o sistema de intervalo reduzido para refeição e descanso dos seus empregados, inclusive atendendo o interesse e conveniência dos mesmos no cumprimento desse intervalo, estão dispensadas de cumprir as disposições de ordem legal, posteriormente adotadas, prevalecendo a seu favor, a validade das condições previstas naquele despacho ministerial por se tratar de ato correspondente e equivalente a direito adquirido. E diante do exposto, por concordar o sindicato dos trabalhadores com os termos estabelecidos no processo que resultou nesse despacho ministerial, as empresas por ele beneficiadas ficam obrigadas a respeitar tão só as disposições constantes das alíneas "a" e "b" desta cláusula.

## 17 - CONVÊNIOS MÉDICOS

Os empregados das empresas que possuam assistência médica própria ou contratada, poderão encaminhar ao setor competente das empresas as reclamações atinentes àquela assistência.

Nas empresas que já mantêm convênio de assistência médica com entidades privadas, as despesas referentes aos serviços contratados pela modalidade de planos básicos já vigorantes anteriormente, poderão ser custeadas com a seguinte participação dos empregados, com acréscimo de 0,3% (zero vírgula três por cento), do salário base mensal já reajustado do respectivo empregado, limitado ao valor máximo para desconto de R\$ 169,41 (cento e sessenta e nove reais e quarenta e um centavos) a partir de 01/12/2021.

Na ocorrência de necessidade de troca de serviços de assistência médica com entidades privadas ou através de sistemas de autogestão, haverá a mesma participação dos empregados nos custos de planos básicos, estes últimos nos moldes dos planos já vigorantes; nas empresas que ainda não possuam tais serviços e venham a instituí-los, a participação dos empregados nos custos também será a desta cláusula.

O empregado dispensado sem justa causa, será mantido no plano básico do convênio médico, por conta da empresa, durante os 30 (trinta) dias de aviso prévio legal indenizado ou não.

## 18 - APOSENTADORIA ESPECIAL

Para efeito de requerimento de aposentadoria especial junto ao INSS, a empresa entregará ao empregado que trabalhe em condições de insalubridade ou periculosidade, reconhecidas pela empresa e cujo adicional venha sendo pago por esta, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho e dentro do prazo de 8 (oito) dias úteis para empregados e 10 (dez) dias úteis para ex-empregados, os respectivos formulários exigidos pelo INSS devidamente preenchidos; bem como cópia do laudo pericial respectivo, expedido pela própria empresa ou por órgão legalmente competente.



#### 19 - AUXÍLIO FUNERAL

Nos casos de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de indenização-funeral, no ato da apresentação do respectivo atestado de óbito, 02 (dois) salários nominais, percebidos pelo empregado à época do seu falecimento, tendo como valor mínimo para pagamento 3 (três) Salários Normativos da Categoria.

As Empresas que mantenham plano de "seguro funeral" gratuito, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que o valor do "seguro funeral" não seja inferior ao definido na presente cláusula.

Quando o "seguro funeral" for inferior ao definido na presente cláusula, as Empresas complementarão o pagamento da diferença.

As Empresas se comprometem a "adiantar" o valor utilizado para os gastos dos funerais, respeitando o limite do valor estabelecido na própria cláusula, mediante a comprovação por intermédio de recibos e ou notas fiscais, sendo que o montante adiantado será deduzido do total a ser pago na rescisão do empregado falecido.

Caso o beneficiário alegue posteriormente o não pagamento do seguro funeral pela seguradora, as empresas mediante comprovação, se comprometem a reembolsar o valor descontado na rescisão, referente aos gastos do funeral.

#### 20 - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao empregado afastado a partir de 01-01-2021, percebendo auxílio da Previdência Social, será garantido no primeiro ano de afastamento a complementação do 13º salário.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do empregado. A complementação será devida, inclusive, para os empregados cujo afastamento tenha sido igual ou inferior a 180 (cento e oitenta) dias.

#### 21 - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO - DOENÇA E ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas complementarão, mensalmente, o salário dos empregados efetivos (ou seja, após o respectivo período de experiência), afastados por tratamento de saúde ou em razão de acidente do trabalho, do 16º aos 90º dias, somando-se, se for o caso, os períodos descontínuos de afastamento, durante a vigência desta convenção.

Na impossibilidade de apuração do valor do auxílio, a complementação será paga em valores estimados, devendo a diferença a maior ou a menor ser compensada no pagamento imediatamente posterior.

Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal, reajustado, do empregado, deduzido o desconto da previdência social.

#### 22 - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado em fase de pré-aposentadoria por tempo de contribuição, por idade e especial, atingido por dispensa sem justa causa, exceto, portanto, nos casos de pedido de demissão, rescisão por justa



causa e acordo, fica assegurado emprego e/ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, segundo os critérios abaixo:

a) o empregado com 5 (cinco) a 10 (dez) anos completos de emprego na mesma empresa em períodos contínuos ou não, terá garantia de emprego e/ou salário nos 16 (dezesesseis) meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

b) o empregado com mais de 10 (dez) anos e com até 20 (vinte) anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e/ou salário nos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

c) os empregados com mais de 20 (vinte) anos de emprego na mesma empresa, em períodos contínuos ou não, terá a garantia de emprego e/ou salário nos 20 (vinte) meses imediatamente anteriores à data de aquisição ao direito da aposentadoria;

Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego e/ou salário, a critério do empregado, mediante manifestação perante a entidade sindical por escrito.

É vedada a conversão do tempo de serviço para os efeitos da garantia prevista nesta cláusula;

No caso de demissão, o empregado deverá comunicar e comprovar, à empresa, possuir, se for o caso, o direito de emprego e salário previsto nesta cláusula, até o instante da homologação.

O empregado terá, a partir da data da notificação da dispensa, 30 (trinta) dias para completar aquela comprovação, se houver deficiência de documentação. Neste caso, a homologação e o pagamento das verbas rescisórias ficarão suspensos por 30 (trinta) dias sem qualquer penalidade para o empregador, que apenas deverá corrigir monetariamente os valores devidos, pelo índice da Caderneta de Poupança, a contar do dia a partir do qual a rescisão é devida e até o instante do pagamento.

O prazo de 30 (trinta) dias será prorrogado por 7 (sete) dias, no caso de aviso prévio trabalhado integralmente.

#### 23 - ESTABILIDADE PARA O ACIDENTADO - ENQUADRADO NO ART.213 DA IN 57 DE 10/10/2001 TIPO 1 E 3

Será garantida a manutenção do contrato de trabalho pelo período de 18 (dezoito) meses a partir do retorno ao trabalho aos empregados afastados por mais de 15 dias para tratamento de acidente de trabalho de acordo com o artigo 213 da Instrução Normativa 57 de 10/10/2001 tipo 1 e 3, que resulte em perda total e permanente de um membro e concomitantemente redução da capacidade laboral.

Os demais acidentes seguem o artigo 118 da Lei 8213/91.

#### 24 - FALTAS ABONADAS

O trabalhador poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, desde que as faltas coincidam com as jornadas de trabalho, mediante comprovação:



Avenida Paulista, 1313 9º andar - cj 913  
Cep: 01311- 923 São Paulo - SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br

a) por 03 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, sogro ou sogra, pai ou mãe, filhos ou filhas, irmão ou irmã (caso a comunicação do falecimento ocorra durante a segunda metade da jornada de trabalho, esta não será computada na contagem dos 03 (três) dias previstos);

b) para internação hospitalar por 01 (um) dia útil, de cônjuge;

c) por até 05 (cinco) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 0 (zero) e 6 (seis) anos;

d) por até 04 (quatro) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 6 (seis) anos e 1 (um) dia até 11 (onze) anos;

e) por até 03 (três) dias úteis para internação hospitalar de filhos entre 11 (onze) anos e 1 (um) dia até a data em que completar 14 (quatorze) anos.

Obs.: Nos casos das letras b), c), d), e e), todos deverão ser comprovados com a recomendação médica da necessidade de acompanhamento, sempre por escrito;

f) por 05 (cinco) dias de trabalho, para casamento;

g) por 01 (um) dia útil, para recebimento de abono ou cota referente ao PIS/PASEP, desde que o pagamento não seja efetuado diretamente pela empresa ou pelo posto bancário localizado nas dependências da Empresa.

## 25 – FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com domingos, sábados, feriados, folgas ou dias compensados, devendo iniciar-se a partir do primeiro dia útil da semana, salvo em decorrência de força maior (CLT, art. 501), exceto aos que trabalham em turnos.

Para os que trabalham em turnos, as férias deverão iniciar-se a partir do primeiro dia após o retorno das folgas.

Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis já praticadas em cada empresa.

Na hipótese de o empregado vir a ser afastado pelo INSS, ser-lhe-á assegurado o cômputo do período de afastamento, limitado a um único período aquisitivo, para fim de férias.

Quando as férias coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro de 2021 e 01 de janeiro de 2022 e não coincidirem com domingos, os mesmos dias não serão estes computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Ao empregado cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador sem justa causa nos 15 (quinze) primeiros dias após o seu retorno de férias, excluídos os contemplados na cláusula 44ª (quadragésima quarta) alínea C desta Convenção, será paga uma indenização correspondente a meio salário nominal, sem prejuízo dos 30 (trinta) dias de aviso prévio.

Exclusivamente para a funcionária que retorna de licença maternidade, e mediante solicitação da própria, está autorizado o início das férias fora deste parâmetro de maneira a aproximá-lo ao máximo.



## 26 – GESTANTES

**Garantia de emprego e salário à empregada gestante até 90 (noventa) dias após o término do período compulsório, exceto nos casos de contrato por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa e pedidos de demissão.**

**Fica assegurado o direito de renúncia desta garantia de emprego-e salário, por espontaneidade da empregada, sendo que, neste caso, a empresa fará a demissão sem justa causa, pagando todos os direitos legais com exceção da citada estabilidade e seus reflexos legais.**

**Caso a demissão sem justa causa, for por iniciativa da empresa, esta pagará à empregada todos os direitos legais, a citada estabilidade e seus reflexos.**

**Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada deverá, se for o caso, avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da notificação de dispensa.**

**Nos casos de gestação atípica, não revelada, este prazo será estendido, para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.**

## 27 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

**À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedido licença maternidade nos termos do artigo 392 da CLT.**

## 28 - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

**Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, aos empregados com 05 (cinco) ou mais anos de serviços, contínuos ou não e dedicados à mesma empresa, completos até o momento da concessão da aposentadoria, será paga uma única indenização equivalente a um e meio salário nominal, alternativamente, a critério da empresa, ou no ato de aposentadoria pelo INSS, se continuarem a trabalhar nela, ou quando dela vierem a desligar-se definitivamente, após a aposentadoria pelo INSS.**

**Os empregados desligados após o término da garantia prevista na cláusula 22ª (EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA) e que já tiverem adquirido comprovadamente o direito à aposentadoria pelo INSS, também farão jus à indenização desta cláusula.**

**Fica excluída a indenização por aposentadoria decorrente de invalidez, já contemplada na cláusula 29ª, bem como os empregados que tenham sido admitidos já aposentados.**

**As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que garantam a todo trabalhador, optante ou não pelo plano, uma indenização com o valor mínimo estipulado nesta cláusula no momento do desligamento, ressalvadas as condições mais favoráveis.**

## 29 - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ

**Na ocorrência de morte natural ou acidental ou invalidez permanente, por motivo de doença ou acidente, atestados pelo INSS, a empresa pagará ao dependente legal, no primeiro caso, e ao próprio**



**empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 02 (dois) salários nominais mensais, do empregado.**

**No caso de invalidez permanente, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.**

**As empresas que mantenham plano de complementação de aposentadoria e/ou seguro de vida em grupo, estarão isentas do pagamento desta indenização, desde que:**

**a) o valor da indenização, que será paga de uma única vez, não seja inferior ao definido na presente cláusula, ressalvadas condições mais favoráveis e;**

**b) os trabalhadores que não forem optantes pelo plano, façam jus ao estipulado nesta cláusula.**

**c) Nos casos de morte ou invalidez permanente, provocados por acidente do trabalho dentro da empresa, a mesma pagará ao dependente legal no primeiro caso, e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização equivalente a 03 (três) salários nominais mensais, do empregado.**

### **30 - REEMBOLSO CRECHE**

**Com o objetivo de incrementar o amparo à maternidade e à infância, bem como propiciar a melhor utilização dos recursos despendidos normalmente pelas empresas, através dos convênios-creche, as partes signatárias da presente convenção, analisada a Portaria MTb-3.296, de 03/09/86, estabelecem as seguintes condições que deverão ser adotadas pelas empresas com relação à manutenção e guarda dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação:**

**a) as empresas obrigadas a manter local apropriado para a guarda e vigilância dos filhos das suas empregadas, no período de amamentação, na forma dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, sem se considerar, porém, o número de mulheres referido naquele parágrafo 1º, concederão, alternativamente, às mesmas, um reembolso de despesas efetuadas para esse fim;**

**b) a partir de 1º de Dezembro de 2021 até 30 de Novembro de 2022 o valor mensal do reembolso corresponderá à despesa efetivamente comprovada por pessoa física ou jurídica, no valor equivalente a R\$ 1.254,90 (um mil, duzentos e cinquenta e quatro reais e noventa centavos).**

**c) dado o caráter substitutivo dos preceitos legais, bem como por ser meramente liberal e não remuneratório, o valor reembolsado não integrará a remuneração para quaisquer efeitos;**

**d) o reembolso beneficiará somente àquelas empregadas que estejam em serviço efetivo na empresa, sendo pago, porém, a despeito de morte da empregada;**

**e) o reembolso será devido independentemente do tempo de serviço na empresa e cessará no 15º (décimo quinto) mês após o retorno da empregada ou no mês em que se rescinda o contrato de trabalho;**

**f) Para empregadas admitidas já com filhos em idade que contempla esta cláusula, o pagamento cessará no 15º (décimo quinto) mês de idade da criança.**

**g) em caso de parto múltiplo, o reembolso será devido em relação a cada filho, individualmente.**

Ficam desobrigadas do reembolso as empresas que já mantenham ou venham a manter, em efetivo funcionamento, local para guarda ou creche na forma da Lei, bem como aquelas que já adotem ou venham a adotar sistemas semelhantes de pagamento ou reembolso em situações mais favoráveis.

## 31 - TRABALHADOR AFASTADO PELO INSS

Ao empregado que permanecer afastado do serviço, por doença não caracterizada pela Lei como profissional ou acidente do trabalho, e percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário, a partir da alta dada pelo INSS, por um único período conforme tabela abaixo, limitado ao máximo de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do aviso prévio.

### TABELA

Contagem a partir do 1º (primeiro) dia de afastamento pelo INSS, ou seja, a partir do 16º (décimo sexto dia) do início do evento, atestado por médico autorizado.

De 16 a 45 dias de afastamento → 30 dias

De 46 a 75 dias de afastamento → 60 dias

De 76 a 105 dias de afastamento → 90 dias

De 106 a 135 dias de afastamento → 120 dias

Esta cláusula não se aplica, após o retorno do afastamento pelo INSS, nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), contratos de aprendizagem metódica, rescisões por justa causa, acordos entre as partes e pedidos de demissão e quando o empregado se encontrar, na época do afastamento, em aviso prévio indenizado.

## 32 - VALE-TRANSPORTE

As empresas deverão dar atendimento às disposições da Lei nº 7418 de 16 de dezembro de 1985, com redação dada pela Lei nº 7619 de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 16 de novembro de 1987.

Na superveniência de aumento de tarifas após o pagamento, as empresas efetivarão a competente complementação no prazo de até 05 (cinco) dias úteis.

## 33 - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

Para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar mensalmente ao sindicato, os acidentes típicos com afastamento superior a 15 (quinze) dias.

## 34- CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS

Para efeito de desconto da Contribuição Associativa ao Sindicato será considerado o salário vigente do empregado, na data do desconto.



No caso de ingresso de novos associados a partir de dezembro/2021 e durante a vigência desta CCT, o Sindicato dos Trabalhadores enviará às empresas o relatório de novos associados e o comprovante de filiação destes, por meio físico, os quais deverão ser protocolados pelas empresas, até o dia 15 (quinze) do primeiro mês de associação.

Considerando as informações já existentes até novembro/2020 mais as que foram sendo enviadas a partir de dezembro/2020 e até novembro/2021, as empresas farão os descontos mensalmente até que o Sindicato dos Trabalhadores envie o cancelamento de algum ou de todos os descontos.

As Empresas enviarão mensalmente ao Sindicato dos Trabalhadores, lista contendo o nome e CPF de todos os empregados associados que sofreram o desconto em folha, bem como informar através de listagem os associados desligados durante o mês.

As Empresas farão o repasse dos valores descontados ao Sindicato dos Trabalhadores, até o dia 15 de cada mês subsequente ao do desconto.

As empresas poderão enviar estas informações por meios eletrônicos, papel ou qualquer outro meio.

No caso de a empresa deixar de enviar a relação dos empregados acima mencionada (papel ou qualquer outro meio), ficará a mesma passível da multa geral por descumprimento prevista na cláusula 66ª desta CCT.

A empresa que deixar de recolher a favor do Sindicato dos Trabalhadores as contribuições associativas mensais, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do pagamento dos salários, deverá pagar o total dessas mensalidades não recolhidas, acrescidas de multa diária no valor de 1/25 (um vinte e cinco avos) do total devido, a favor da aludida entidade sindical.

Onde houver dados pessoais de empregados a entidade sindical laboral e a empresa deverão observar as normas e princípios da LGPD.

### 35 - CURSOS – LICENÇA REMUNERADA

Sempre que convidados pelo Sindicato a participar de Cursos Sindicais de Legislação Trabalhista e Previdenciária, que possam enriquecer os conhecimentos dos empregados, a empresa liberará empregados conforme a tabela abaixo, durante a vigência desta Convenção, para tal finalidade, por um período de até uma semana, no caso da letra "a", e de até duas semanas, no caso das demais letras, sem prejuízo da remuneração do mesmo empregado, desde que comprovada a participação através de certificado ou de diploma emitido pela entidade promotora dos cursos:

a) empresas que possuam acima de 50 e até 749 empregados, liberarão 02 (dois) empregados;

b) empresas que possuam de 750 a 1749 empregados, liberarão 03 (três) empregados;

c) empresas que possuam de 1750 empregados em diante, liberarão 04 (quatro) empregados.



### 36 - DIRETOR SINDICAL – FALTAS

Os dias em que o diretor eleito do Sindicato permanecer afastado da empresa, exercendo atividades sindicais, comprovadas previamente, até o dia imediatamente anterior, mediante ofício da entidade sindical, embora não remunerados, não serão considerados para desconto do DSR, bem como para efeito de desconto no período de férias, nas proporções do Art. 130 da CLT, até o limite de 25 (vinte e cinco) faltas anuais.

A partir da 26ª (vigésima sexta) falta será observado o disposto no artigo 543 § 2º da CLT, mediante comunicação prévia até as 17 (dezessete) horas do dia anterior à falta, através de ofício da entidade sindical à empresa, por carta ou e-mail.

### 37 – HOMOLOGAÇÕES:

- a) As empresas abrangidas pela presente CCT, deverão efetuar as homologações das rescisões contratuais dos seus respectivos empregados na entidade sindical representativa da categoria profissional;
- b) Havendo a homologação presencial do empregado, a empresa fará o agendamento junto ao sindicato laboral;
- c) As homologações poderão acontecer de forma remota, modalidade virtual, através de videochamada a critério do empregado, mediante comprovação de termo de opção devidamente assinado pelo mesmo;
- d) A empresa deverá encaminhar e-mail para o Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias corridos que anteceder a homologação;
- e) No e-mail solicitando a homologação virtual deverá conter o termo de opção devidamente assinado pelo empregado para efetua-la nesta modalidade, o contato do trabalhador (telefone e/ou e-mail), bem como os documentos necessários (relacionados na letra “m”) para que o Sindicato Laboral possa proceder as conferências;
- f) O Sindicato Laboral deverá conferir e responder o e-mail da empresa no prazo de 5 (cinco) dias após o recebimento deste, com as datas possíveis para o agendamento da homologação na forma remota, juntamente com o link correspondente para o ingresso na sala;
- g) No dia e horário previamente agendado para a homologação, empresa, sindicato laboral e empregado deverão acessar o link correspondente;
- h) O prazo para homologação, independente do motivo do desligamento, deverá acontecer em até 30 (trinta) dias do término da data do contrato de trabalho, com exceção das demissões por justa causa, e contratos de trabalho inferiores ao prazo de 1 (um) ano;
- i) O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato;

- j) A entrega dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual ocorrerá no ato da homologação;
- k) A empresa deverá pagar ao Sindicato Laboral uma taxa de R\$ 65,00 (sessenta e cinco) reais por homologação realizada, tanto para as presenciais como as de forma virtual;
- l) As taxas deverão ser pagas ao Sindicato Laboral até o 5º dia útil do mês posterior ao das homologações realizadas no mês anterior;
- m) Os documentos necessários para as homologações são: 5 (cinco) vias da TRCT; exame demissional; comprovante de recolhimento das verbas rescisórias; demonstrativo do FGTS; comprovante de recolhimento da multa do FGTS; chave de conectividade do FGTS; guia de seguro desemprego; PPP; CTPS com baixa física e digital;

Onde houver dados pessoais de empregados a entidade sindical laboral e a empresa deverão observar as normas e princípios da LGPD.

### 38 - SINDICALIZAÇÃO

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, as empresas com até 150 (cento e cinquenta) empregados, permitirão a entrada de diretor do Sindicato profissional, uma vez por ano, durante a vigência desta convenção, e as empresas com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados, uma vez por semestre, em datas, locais e horários apropriados, escolhidos previamente pelas partes de comum acordo, sindicalização está a ser desenvolvida no recinto das empresas, fora do ambiente de produção, em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Quando o Sindicato Profissional indicar pessoa que não for seu diretor, a Empresa deverá ser comunicada, por escrito, com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, para avaliação e aprovação de comum acordo entre as partes.

### 39 - ÁGUA POTÁVEL

A empresa deverá fornecer água potável, em condições higiênicas, servida por meio de copos individuais ou bebedouros de jato inclinado, conforme dispõe a NR-24.7.1, da Portaria 3.214/78. Esta água deverá ser submetida, semestralmente, a análise bacteriológica cujo resultado será afixado nos quadros de aviso.

### 40 - AIDS

As empresas procurarão viabilizar a inclusão do tema "AIDS" e "DST" nas suas SIPATs.

A complementação prevista na cláusula 21ª (vigésima primeiro) fica estendida no caso de afastamento por AIDS, para 180 (cento e oitenta) dias.





Sindicato da Indústria de  
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no  
Estado de São Paulo  
CNPJ : 62.543.673/0001-45

#### 41 - ANOTAÇÕES NA CTPS →

No prazo de 7 (sete) dias úteis contados a partir da data da entrega da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) devidamente protocolada, serão obrigatoriamente anotados os prêmios e outros adicionais que acompanhem a remuneração do empregado.

Este prazo não se aplica aos que já possuem as CTPS eletrônicas.

#### 42 - ASSÉDIO SEXUAL e MORAL

As empresas quando receberem denúncias de assédio sexual ou moral, deverão apurar os fatos e tomarem as medidas cabíveis

#### 43 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos ou odontológicos emitidos de conformidade com a portaria MPAS nº 3370 de 09/10/84.

#### 44 - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será comunicado por escrito e contra recibo, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.

Durante os últimos 8 (oito) dias úteis, do período de aviso prévio trabalhado, o empregado ficará desobrigado de comparecer à empresa, devendo prestar, nos demais dias, horário integral de trabalho, não se aplicando, portanto, o art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

a) Caso seja o empregado impedido pela empresa de prestar sua atividade profissional durante o aviso prévio, ficará ele desobrigado de comparecer à empresa, fazendo, no entanto, jus à remuneração integral.

b) Quando da rescisão do contrato de trabalho, será garantido ao empregado que receber aviso prévio, o correspondente descanso semanal remunerado já adquirido nos termos da Lei.

c) Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, no mínimo, 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, contínuos ou não, fica garantido o pagamento de 2,0 (dois) salários, a título de aviso-prévio, vedada, em qualquer hipótese, a cumulatividade deste aviso prévio com aquele decorrente da Constituição Federal, excluídos os empregados admitidos a partir de 01.12.97 e que já contem com 45 (quarenta e cinco) ou mais anos de idade na data da sua admissão.

d) O início do aviso prévio não poderá coincidir com domingo, sábados, feriados, folgas, dias compensados ou no dia do retorno das férias, exceto aos que trabalham em turnos cujo início do aviso prévio não poderá coincidir com as folgas, não importando o dia da semana.

e) Para o empregado do regime de turnos demitido no dia imediatamente após o retorno das folgas, e este cair num feriado, será garantido o pagamento das horas extraordinárias daquele dia.

#### 45 - CARTA – AVISO DE DISPENSA

O empregado demitido sob acusação de prática de falta grave, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinantes dessa demissão, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### 46 - COMPROMISSOS

As partes comprometem-se a cumprir e a fazer cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o seu prazo de vigência.

#### 47 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Serão fornecidos, obrigatoriamente, aos empregados, demonstrativos de pagamento com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanhem a remuneração, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e o valor do recolhimento ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Os demonstrativos de pagamento deverão ser legíveis.

#### 48 - CONVÊNIOS COM FARMÁCIAS

As empresas estabelecerão convênios com farmácias e drogarias, para aquisição de remédios pelos seus empregados, efetuando o respectivo desconto dos valores das compras em folha de pagamento; caso haja recusa de celebrar os convênios, por parte das farmácias e drogarias, as empresas adiantarão o respectivo numerário necessário.

#### 49 - ESTUDANTES

Abono de faltas ao empregado estudante regularmente inscrito em estabelecimento oficial ou reconhecido, para prestação de exames vestibulares, supletivos e ENEM, semestrais ou anuais, pré-avisado o empregador com o mínimo de 72 (setenta e duas) horas, desde que haja incompatibilidade de horário e comprovação posterior.

As empresas deverão compatibilizar o horário de trabalho de empregados estudantes com respectiva frequência à escola oficial ou reconhecida.

#### 50 - EXAMES MÉDICOS

Todos os trabalhadores serão submetidos aos exames médicos previstos na legislação, ou seja, periódico, de retorno ao trabalho, admissional, demissional e de mudança de função.

Anualmente, as empresas que não possuam convênio médico, desde que haja solicitação, por escrito, das empregadas que tenham mais de 35 (trinta e cinco) anos de idade, custearão as respectivas despesas com exames de Papanicolau e mamografia.

O mesmo critério será adotado para os empregados com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos para a realização de exame anual de próstata, desde que solicitado por escrito.



Ficam desobrigadas do cumprimento dos itens descritos nos parágrafos dois e três acima, as empresas que oferecem convenio médico aos seus empregados, os quais contemplam em sua rede credenciada a realização dos respectivos exames, desde que sem qualquer ônus ao empregado.

No caso de mudança de função, o exame só será necessário se o trabalhador estiver exposto a risco ambiental diferente ao que estaria exposto antes da mudança.

A segunda via do ASO admissional e demissional, será obrigatoriamente entregue ao empregado, mediante recibo na primeira via.

## 51 - MEDIDAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

As empresas adotarão medidas de proteção, prioritariamente de ordem coletiva, e supletivamente de ordem individual, em relação às condições de trabalho e segurança dos trabalhadores.

Os membros da CIPA, terão acesso aos resultados dos levantamentos das condições ambientais e de higiene e de segurança do trabalho.

Quando o trabalhador no exercício de sua função entender que sua vida ou integridade física se encontram em risco, pela falta de medidas adequadas de proteção no posto de trabalho, desde que o risco seja comprovado, poderá suspender a realização da respectiva operação (o próprio trabalho), comunicando tal fato primeiramente ao seu superior imediato, na sequência ao setor de segurança do trabalho, a quem caberá a investigação e à CIPA, sem que este ato resulte em qualquer represália para o trabalhador.

## 52 - PAGAMENTO DE SALÁRIO COM CHEQUES

Quando o pagamento de salários for feito mediante cheque, as empresas estabelecerão condições e meios para que os empregados possam descontar o cheque no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que os empregados sejam prejudicados no seu horário de refeição e descanso, respeitada a Portaria MTb-3.281, de 07.12.84.

## 53 - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas por estabelecimento, comprometem-se a não fazer restrições para a admissão de portadores de necessidades especiais.

## 54 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pelo INSS, para requerimento de aposentadoria no prazo de 10 (dez) dias úteis; para auxílio-doença, no prazo de 05 (cinco) dias úteis.

## 55 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES COM MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

As empresas adotarão medidas para neutralizar as condições agressivas de trabalho, bem como divulgarão os procedimentos que deverão ser adotados em caso de acidente de trabalho, doenças profissionais do trabalho e ocupacionais. As empresas informarão também, aos seus empregados e aos membros da CIPA, os riscos profissionais que possam ter origem nos locais de trabalho e os meios de prevenção.

## 56 - REVISTA

As empresas que adotem o sistema de revista nos empregados, o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

## 57 - SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de Serviço Militar, a partir do alistamento e até a incorporação, e nos 60 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

Os empregados incorporados ao Tiro de Guerra, quando convocados para "ficar de guarda", serão dispensados da jornada de trabalho no dia respectivo, sem prejuízo da remuneração.

Esta cláusula não se aplica nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisões por justa causa, acordo entre as partes e pedidos de demissão.

## 58 - TESTE ADMISSÃO – ALIMENTAÇÃO

As empresas que forneçam alimentação aos seus empregados, no local de trabalho, proporcionarão alimentação gratuita aos candidatos em testes, desde que estes sejam coincidentes com os horários de refeições.

## 59 - VESTUÁRIO

Fornecimento gratuito, aos empregados, de uniformes, sapatos e roupas próprias para o trabalho, quando exigidos pelas empresas para prestação de serviços, bem como de EPI (Equipamento de Proteção Individual) de acordo com o artigo 166 da C.L.T.

## 60 - COMPENSAÇÃO DE DIAS/HORAS

As empresas poderão estabelecer programa de compensação de dias úteis intercalados entre domingos, feriados, fins de semana e carnaval, de sorte a conceder aos empregados um período de descanso mais prolongado, incluindo o próprio feriado, mediante entendimento direto com a maioria dos empregados dos setores envolvidos, com a respectiva comunicação ao Sindicato dos Trabalhadores, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias que precedem a respectiva ponte.

O prazo estipulado será durante a vigência da presente Convenção Coletiva

Se no final do prazo estipulado as horas não tiverem sido compensadas, deverão ser pagas como horas extras nos limites estabelecidos na Cláusula 10ª desta Convenção Coletiva.

Por outro lado, se no final do prazo, houver horas a favor da empresa, estas serão desconsideradas para efeitos de compensação.

## 61 - ELEIÇÕES DE CIPAS

As empresas obrigadas ao cumprimento da NR-5 convocarão eleições para CIPAs (Comissões Internas de Prevenção de Acidentes), com 60 (sessenta) dias de antecedência mínima do término do mandato, dando publicidade a tal ato através de comunicados afixados nos quadros de aviso das mesmas





Sindicato da Indústria de  
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no  
Estado de São Paulo  
CNPJ : 62.543.673/0001-45

empresas, comunicados estes cujas cópias deverão ser enviadas ao Sindicato dentro de 15 (quinze) dias daquela convocação.

No prazo máximo de 10 (dez) dias após a realização das eleições, será o Sindicato comunicado do resultado, indicando-se os eleitos e seus suplentes, através de cópia da ata de posse.

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, por parte do empregador, tornará nulo, o processo eleitoral, devendo nova eleição ser convocada e realizada no prazo improrrogável de 30 (trinta) dias.

Os titulares da representação dos empregados na CIPA não poderão ser transferidos para outra localidade, salvo quando houver concordância expressa dos mesmos.

As empresas constituídas durante a vigência desta convenção, terão 60 (sessenta) dias a partir do início de suas atividades para realização das eleições, obedecendo os prazos desta cláusula.

A inscrição deverá ser feita em duas vias em papel timbrado da empresa, assinadas pelo presidente atual da CIPA ou pelo representante legal indicado pela empresa para coordenar os trabalhos da eleição. A empresa ficará com a primeira via da inscrição e entregará a cópia, no ato da inscrição, ao candidato.

#### 62 - NORMAS CONSTITUCIONAIS

A promulgação de legislação ordinária e/ou complementar, regulamentadora dos preceitos constitucionais, substituirá, onde aplicável, direitos e deveres previstos nesta convenção, ressalvando-se sempre as condições mais favoráveis aos empregados, mas vedada, em qualquer hipótese, a acumulação.

#### 63 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, desta convenção coletiva de trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

#### 64 - SOLUÇÕES DE DIVERGÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação desta Convenção.

#### 65 - QUITAÇÃO E MULTA CORRESPONDENTE

As empresas terão os prazos legais para efetuar a quitação geral, após o aviso prévio trabalhado ou indenizado, bem como, a entrega ao empregado, da cópia da ficha de registro do mesmo, do PPP e dos documentos de responsabilidade da empresa, necessários para a obtenção da aposentadoria.

A empresa inadimplente arcará com a multa no valor de 1% (um por cento) do total líquido, até o limite do valor do principal da quitação (Código Civil, art. 412), por dia de atraso, a favor do trabalhador, até a data do efetivo pagamento, sem prejuízo da multa legal, ressalvados os casos em que a empresa comprove a impossibilidade do acerto de contas, por problemas decorrentes de atos do empregado ou da entidade homologadora.

Avenida Paulista, 1313 - 9º andar - cj 913  
Cep: 01311-923 - São Paulo, SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br

## 66 - MULTA

Fica estabelecida a multa equivalente a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do salário normativo de efetivação, vigente à data do cumprimento da obrigação, por infração e por empregado, no caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta convenção, exceto quanto às que já contenham penalidades próprias, revertendo a favor da parte prejudicada.

Tratando-se de cláusulas que não envolvam valor pecuniário, a multa prevista nesta cláusula somente será devida quando, após o decurso do prazo de 07 (sete) dias corridos de notificação escrita, entregue pelo Sindicato dos Trabalhadores às empresas, mediante protocolo.

No caso de reincidência no descumprimento da mesma cláusula, desde que comprovada a infração, será emitida uma única notificação.

## 67 - PONTO DIGITAL

Fica acordado entre as partes que as empresas poderão adotar o controle de ponto alternativo, observadas as disposições estabelecidas na legislação que regulamenta a matéria - Portaria 373/2011 do então Ministério do Trabalho e Emprego, juntamente com o disposto no artigo 7º, II, da Lei 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados, por meio de Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, observados os seguintes critérios:

- 1) público alvo serão os empregados que exercem atividades externas, teletrabalho ou home office;
- 2) forma de tratamento e armazenamento dos dados pela empresa, devendo este último observar o prazo mínimo de cinco anos;
- 3) mensalmente a empresa deverá enviar / disponibilizar ao empregado arquivo do espelho de ponto por meio eletrônico ou físico contendo todas as marcações de entradas, saídas, ocorrências e/ou inconsistências por ele efetuadas e contempladas no mês de referência;
- 4) em atenção ao Princípio da Finalidade e da Autodeterminação Informativa, as partes reconhecem que os dados dos titulares somente poderão ser utilizados para finalidade específica de controle de jornada, ficando desde já proibida qualquer forma que venha a afrontar a liberdade ou privacidade do empregado.

## 68 - HOME OFFICE E/OU TELETRABALHO

### I – HOME OFFICE E/OU TELETRABALHO

As empresas poderão adotar os sistemas de home office e/ou teletrabalho, a seu critério e desde que obtenham a concordância individual e expressa do empregado, conforme as seguintes medidas:

§ 1º - Para efeitos da presente CCT, considera-se “teletrabalho” a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo;



§ 2º - Para fins do disposto neste instrumento, considera-se trabalho na modalidade de "home office" a prestação de serviços à distância, preponderantemente ou integralmente na própria residência do empregado;

§ 3º - Durante o período de vigência do presente acordo, a empresa poderá, a seu critério e mediante a concordância do empregado, alterar o regime de trabalho presencial para home office e/ou teletrabalho e/ou determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias;

§ 4º - A alteração de que trata o *caput* desta cláusula será notificada ao empregado por escrito ou por meio eletrônico e o mesmo terá o prazo de 48 horas para se manifestar quanto a proposta formulada pela empresa;

§ 5º - A alteração de regime presencial para tele presencial ou em home office não modifica o enquadramento sindical do empregado;

§ 6º - Em comum acordo com o empregado a empresa poderá substituir o valor do vale alimentação por vale refeição, durante o período que perdurar a alteração do contrato;

§ 7º - Fica vedado qualquer tipo de discriminação entre os teletrabalhadores e demais trabalhadores, inclusive, em relação as oportunidades de promoção;

§ 8º - O empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa, quanto às precauções e cuidados que deverá adotar para evitar doenças e acidentes de trabalho, e, se necessário, fornecer equipamentos adequados e treinamento, devendo o empregado assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, tudo em consonância com as Normas Regulamentadoras (NR) em saúde e segurança do trabalho, inclusive com participação da CIPA;

§ 9º - A empresa se compromete a assegurar mecanismos de intercâmbio e troca de informações entre os trabalhadores em "home office" ou em teletrabalho e demais trabalhadores e seus superiores através de reuniões virtuais;

§ 10º - A empresa reconhece que é de grande importância manter os trabalhadores nos fluxos de informações e contatos comerciais. Desta forma, deverá adotar as medidas visando garantir tal participação;





Sindicato da Indústria de  
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no  
Estado de São Paulo  
CNPJ : 62.543.673/0001-45

## II - FORNECIMENTO DE INFRA ESTRUTURA E CONDIÇÕES DE TRABALHO

A empresa será responsável pelo fornecimento e pela manutenção gratuitas das ferramentas, equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à execução do trabalho em home office ou em teletrabalho, no que couber.

§ 1º - A infraestrutura poderá ser fornecida mediante o reembolso de despesas, caso em que o trabalhador apresentará relatório mensal dos custos; ou a empresa poderá fornecer a estrutura, os materiais e equipamentos necessários à execução do trabalho;

§ 2º - O empregado convidado a alterar o regime de trabalho deverá apresentar à empresa as suas necessidades com relação aos equipamentos e infraestrutura necessária ao desenvolvimento do trabalho considerando a sua realidade;

§ 3º - A empresa será responsável pela manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos e ferramentas fornecidos.

## III - CONDIÇÕES PRÉVIAS

Para os empregados com contrato em vigor, o teletrabalho ou o trabalho em home office serão efetivados mediante a assinatura de termo aditivo ao contrato individual de trabalho, que deverá, dentre outros aspectos:

- a) informar se será teletrabalho ou o trabalho em home office;
- b) Indicar a manutenção da jornada de trabalho, os intervalos para refeição e descanso e as pausas, e dias da /por semana e/ou frequência em que ocorrerá o teletrabalho ou home office;
- c) indicar os benefícios exclusivos concedidos pela empresa;
- d) indicar a infraestrutura e material de trabalho fornecidos pela empresa ou os critérios para reembolso;

Permanecem inalteradas as demais cláusulas, direitos e obrigações do contrato de trabalho vigente.

## IV - CONTROLE DE JORNADA

Os trabalhadores submetidos à alteração do contrato, seja tele presencial, seja em home office, terão a jornada de trabalho controlada por meios tecnológicos adequados fornecidos pela empresa.

§ 1º - A empresa implantará o controle de jornada, inclusive para o registro de jornada extraordinária.

Avenida Paulista, 1311 - 9º andar - 01311-913  
Cep: 01311-923 São Paulo - SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br



**§ 2º - Em qualquer hipótese, as horas extraordinárias serão remuneradas conforme a norma coletiva em vigor.**

## **V – GARANTIA DE DIREITOS**

Não haverá qualquer prejuízo ao trabalhador abrangido por esta CCT quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva vigente ou ainda em relação a qualquer outro benefício que o empregador venha a conceder por liberalidade aos trabalhadores presenciais, ressalvadas as alterações que porventura ocorram na legislação em vigor.

## **VI - CANCELAMENTO DA MEDIDA**

O teletrabalho ou o trabalho em home office poderá ser encerrado a qualquer tempo, caso o empregado não se adapte a esta nova forma de trabalho. Neste caso, deverá notificar o empregador com o mínimo de 15 dias de antecedência sobre o seu retorno ao antigo posto de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Os equipamentos e materiais disponibilizados pela empresa deverão ser devolvidos de imediato, não cabendo à empresa qualquer indenização pelas benfeitorias eventualmente realizadas no local de trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Não haverá prejuízo ao empregado no seu retorno ao trabalho interno no estabelecimento, sendo garantida a mesma função e o mesmo salário.

## **RECOMENDAÇÕES**

### **1ª RECOMENDAÇÃO: ENFERMARIA E TRANSPORTE DE EMERGÊNCIA:**

Recomenda-se que as empresas possibilitem o atendimento de enfermaria para os empregados que trabalhem em turnos de revezamento, no horário noturno, e aos sábados e domingos, e providenciem transporte seguro, em casos de emergência, dentro das circunstâncias materiais de cada empresa.

### **2ª RECOMENDAÇÃO: CONVÊNIOS COM ÓTICAS**

Recomenda-se que as empresas dentro das circunstâncias materiais, administrativas e econômicas de cada uma e, das disponibilidades de cada localidade, viabilizem convênios com óticas para que seus empregados e/ou seus dependentes possam adquirir exclusivamente óculos de grau e, os mesmos possam ser descontados em folha de pagamento, mediante autorização expressa do empregado.



Sindicato da Indústria de  
Vidros e Cristais Planos e Ôcos no  
Estado de São Paulo  
CNPJ : 62.543.673/0001-45

### 3º RECOMENDAÇÃO: PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Recomenda-se que as empresas dentro das circunstâncias materiais, administrativas e econômicas de cada uma, adiram ao Programa Empresa Cidadã.

Por estarem justas e acertadas e para que produza efeitos jurídicos e legais, assinam as partes esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** em 04 (quatro) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Instrução Normativa nº 16/2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, devendo ser requerido o registro desta Convenção Coletiva do Trabalho e ser transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema Mediador.

artigo 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e na Instrução Normativa nº 16/2013, da Secretaria de Relações do Trabalho, devendo ser requerido o registro desta Convenção Coletiva do Trabalho e ser transmitida ao Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do sistema Mediador.

São Paulo, 14 de Dezembro de 2021

Pelo Sindicato dos Trabalhadores:

JOSE FERNANDO DA SILVA

764.233.604-72

DIRETORIA JURÍDICA

Pelo Sindicato dos Trabalhadores:

Dra. EVELISE DELL NINA

OAB/SP Nº 195.319

Pelo Sindicato das Indústrias:

ROBSON ROBERTO SANTOS

296.794.866-72

VICE-PRESIDENTE

Pelo Sindicato das Indústrias:

Dr. AMÉRICO DECINA NETO

OAB/SP Nº 81.482

Avenida Paulista, 1313 - 9º andar - cj 913  
Cep: 01311- 923 São Paulo - SP  
Tel: (11) 3251-2744  
sindividro@sindividro.com.br  
www.sindividro.com.br