



SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de São José dos Campos e Região

Base Territorial: Aparecida (do Norte), Arapeí, Aréias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Guaratinguetá, Guararema, Igaratá, Ilha Bela, Jacareí, Jambéiro, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Sebastião, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

www.seaac.org.br

2015/2016

CIRCULAR EMPREGADOS DE CORRETORES DE IMOVEIS (PESSOA FISICA)

- 01 – BENEFICIÁRIOS:** São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de **Corretores de Imóveis - Pessoa Física**, situadas na base territorial do Sindicato Profissional, excetuando aqueles com enquadramento sindical diferenciado.
- 02 – DATA BASE:** Fica mantido como data-base o dia 1º (primeiro) de maio.
- 03 – REAJUSTE SALARIAL:** A partir de 1º de Maio de 2015 os empregadores concederão aos seus empregados reajuste salarial de 8,34% (oito inteiros e trinta e quatro centésimos por cento).
- 04 – PISOS SALARIAIS:** Fica estabelecido como piso salarial, a partir da data-base 1º de maio/15:
- 4.1 –** Para as funções de office-boy, copeiro, faxineiro: R\$ 882,96 (oitocentos e oitenta e dois reais e noventa e seis centavos).
- 4.2 –** Para as demais funções: R\$ 1.132,91 (um mil cento e trinta e dois reais e noventa e um centavos).
- 05 – SALÁRIOS COMPOSTOS:** Para os empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcelas variáveis), o cálculo da parte variável, para efeito de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 06 (seis) meses, atualizadas para o mês do pagamento, mês a mês pelo respectivo ICV-DIEESE.
- 5.1 –** O cálculo da média das horas extras, deverá ser feito pelo número de horas realizadas nos últimos 06 (seis) meses e não pelos valores.
- 06 – DATA DE PAGAMENTO/ VALES QUIZENAS:** Os salários deverão ser pagos até, no máximo, o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao que se referirem.
- 6.1 –** Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.
- 6.2 –** Na hipótese de atraso no pagamento do salário, ou do vale, responderá o empregador por uma multa de 10% (dez por cento).
- 6.3 –** Os empregadores que fizerem pagamentos de salários através de Bancos localizados num raio superior a 01 (um) Km de distância do local de trabalho, garantirão aos empregados o intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.
- 07 – REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO:** A média das horas extras e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário, DSR e verbas rescisórias.
- 08 – SALÁRIO DO SUCESSOR:** Promovido empregado para cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido, excetuadas vantagens de âmbito pessoal.
- 09 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO:** Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.
- 9.1 –** As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.
- 10 – DESCONTOS VEDADOS:** Salvo em caso de dolo comprovado, o empregador não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem bens da empresa ou de terceiros.
- 11 – ANOTAÇÃO DE COMISSÕES:** Fica o empregador obrigado a anotar na CTPS o percentual de comissões a que faz jus o empregado.
- 12 – HORAS EXTRAS:** As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.
- 12.1 –** Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.
- 12.2 –** O adicional acima será calculado sobre a dobra legal na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados
- 13 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (BIÊNIO):** Para cada 02 (dois) anos completos no emprego o empregado fará jus a um adicional de 0,5% (meio por cento) de seu próprio salário a ser pago mensalmente.
- 13.1 –** A contagem do biênio inicia-se a partir de 01/05/2003.
- 14 – DIÁRIAS:** No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, não se tratando de hipótese de transferência, será paga ao trabalhador diária correspondente a 5% (cinco por cento) do salário nominal, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.
- 15 – ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO:** Aos empregados que cumpram jornada normal legal de trabalho e que no exercício de suas funções utilizem-se simultaneamente de terminal de computador e de fone de ouvido, será pago um adicional de 20% (vinte por cento) sobre seu salário normal.
- 16 – ADICIONAL NOTURNO:** O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.
- 17 – COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA:** Em caso de substituição temporária, o empregado substituído receberá, desde o 1º (primeiro) dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o salário base do substituído.
- 17.1 –** Em caso do acúmulo de funções seu salário será acrescido de 20% (vinte por cento), enquanto perdurar a situação.
- 18 – AUXÍLIO REFEIÇÃO:** Os empregadores concederão aos seus empregados, a partir de 1º de maio de 2015, auxílio refeição no valor de R\$ 18,60 (dezoito reais e sessenta centavos), por dia de trabalho efetivo, sob a forma de tickets refeição ou tickets alimentação, facultando, excepcionalmente seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.
- 18.1 –** Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.
- 19 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO:** Em caso de concessão de auxílio doença pela previdência social, fica assegurado ao empregado suplementação salarial em valor equivalente a diferença entre a importância recebida pelo INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente atualizadas, do 16º (décimo sexto) até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento.
- 19.1 –** A suplementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º (décimo terceiro) salário.
- 19.2 –** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.
- 20 – GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA:** Aos empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa e que se desligarem por motivo de aposentadoria integral o empregador concederá uma gratificação no valor de 50% (cinquenta por cento) de um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.
- 21 – REEMBOLSO-CRECHE:** Os empregadores reembolsarão para suas empregadas mães, a importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial para cada filho de até 04 (quatro) anos de idade, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga de livre escolha da empregada mediante documento hábil.
- 21.1 –** Será concedido o benefício na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho.
- 21.2 –** O benefício previsto no “caput” será igualmente devido na hipótese do beneficiário preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, como “babá” ou “pajem” ficando o reembolso, todavia, condicionado à comprovação.
- 22 – AUXÍLIO FUNERAL:** Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo esteja suspenso ou interrompido, o empregador pagará indenização correspondente ao salário nominal do empregado ao cônjuge ou aquele que comprovar dependência econômica do empregado.
- 23 – VALE TRANSPORTE:** Os empregadores são obrigados a fornecer vales transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.
- 23.1 –** Os empregadores descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado.
- 24 – REEMBOLSO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL:** Os empregadores reembolsarão, mediante comprovação 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da presente convenção, as despesas que seus empregados tenham com filhos excepcionais de até 14 (quatorze) anos de idade.
- 25 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, no mínimo 05 (cinco) anos de emprego, se demitido sem justa causa, fará jus a aviso prévio de 15 (quinze) dias além do prazo legal, ou seja, 45 (quarenta e cinco) dias.
- 26 – AVISO DE DISPENSA:** A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.
- 27 – CARTEIRA DE TRABALHO – ANOTAÇÕES:** A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.
- 27.1 –** O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pelo empregador.
- 27.2 –** Os empregadores deverão anotar na CTPS a correta denominação às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.
- 28 – CRITÉRIOS PARA AVISO PRÉVIO:** No dia em que for entregue o aviso prévio, terá que constar do mesmo se indenizado ou trabalhado, neste caso caberá ao empregado efetuar opção pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.
- 29 – RESCISÃO INDIRETA:** No caso de descumprimento, pelo empregador, de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho nos moldes previsto no artigo 483 da CLT.
- 30 – EMPREGADO SEM REGISTRO:** Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor igual a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, sem prejuízo das demais implicações legais.
- 31 – HOMOLOGAÇÕES/ QUITAÇÕES:** Os empregadores deverão observar rigorosamente as previsões contidas na lei 7.855/89, quanto aos prazos para liquidação dos créditos de seus funcionários.
- 31.1 –** Até o 30º (trigésimo) dia, a multa será devida na forma da Lei, ultrapassando esse prazo, a multa legal será acrescida 1/30 (um trinta avos) do salário do empregado, por dia de atraso, e será devida até a efetivação do pagamento, seja no âmbito administrativo, seja no judicial.
- 31.2 –** As homologações deverão ser feitas preferencialmente na Sede ou Sub-sede dos Sindicatos Profissionais, mediante entrega antecipada de toda documentação exigida 2

(dois) dias antes da data da homologação, através de protocolo fornecido pelo Sindicato, que determinará data e horário da rescisão.

32 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

33 – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO: Fica garantida aos empregados acidentados no trabalho a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.

33.1 – Os trabalhadores na condição prevista no “caput” ficam obrigados a participarem do processo de reabilitação profissional.

33.2 – Quando adquirida a readaptação profissional, a garantia de emprego cessará.

34 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO: Ao empregado afastado para tratamento médico, oficial ou do Sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da alta médica.

35 – ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA: Ao empregado que esteja há 05 (cinco) anos na mesma empresa e, pelo menos há 01 (um) ano para completar o período aquisitivo de aposentadoria, seja por tempo de serviço, seja por idade, ficam assegurados o emprego e o salário até que este período se complete.

36 – ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR: Fica assegurado o emprego ao empregado, em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive tiro de guerra, desde a publicação do edital de convocação (em data anterior à data da dispensa) até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de demissão.

37 – ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLÉSTIA GRAVE E INCURÁVEL: Empregado, que comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, após decisão judicial.

38 – ESTABILIDADE PÓS-DATA-BASE: Nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, fica garantido o emprego a toda categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

39 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI: Ao empregado pai fica assegurado o salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

39.1 – Somente fará jus à estabilidade, se a mãe do recém nascido estiver desempregada.

40 – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego de 30 (trinta) dias, após o retorno de suas férias.

41 – TRANSFERÊNCIAS: As transferências de local de trabalho, ainda que dentro das regiões de cada sindicato, só serão lícitas se contarem com a anuência do empregado e, ainda assim, se vierem acompanhadas do respectivo adicional.

42 – PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL: Os empregadores abrangidas por esta convenção se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com os Sindicatos Profissionais.

42.1 – As denúncias de assédio sexual serão apuradas em uma comissão bipartite (Sindicatos e Empresas).

42.2 – A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano.

42.3 – Durante a investigação ou mesmo depois de apurado o fato, a vítima do assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha.

42.4 – Confirmado o fato, o assediador(a) deverá ser punido, conforme prevê a CLT nos artigos 482 e 493. “O Assédio Sexual é crime e deve ser punido conforme a Lei nº 10.224 de 16/05/01”.

42.5 – Comprovado o fato, o assediador(a) deverá pagar uma indenização à vítima, conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico..

43 – JORNADA DO DIGITADOR: Aos empregados que exercerem exclusivamente a função de digitador, operador de computadores, ou outra função análoga, fica assegurada jornada semanal de, no máximo 40 (quarenta) horas, sendo que destas, apenas 06 (seis) horas diárias no trabalho de entrada de dados.

43.1 – Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR 17 (10 (dez) minutos de descanso a cada 50 (cinquenta) trabalhadores).

44 – JORNADA DE TRABALHO: A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 44 (quarenta e quatro) horas.

45 – PROVAS ESCOLARES: Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução da última uma hora da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação.

46 – EXAMES VESTIBULARES: Para a prestação de exames vestibulares, ingresso em curso universitário ou profissionalizante de 2º grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias por ano, consecutivos ou não, condicionadas as faltas à prévia comunicação e posterior comprovação.

47– AUSÊNCIAS LEGAIS: Os empregados poderão se ausentar do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

47.1 – 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias.

47.2 – 03 (três) dias corridos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou de pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

47.3 – Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido.

47.4 – Pelo menos 03 (três) dias úteis no caso de licença paternidade de que trata o inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal e parágrafo 1º do item “b” do artigo 10 das Disposições Constitucionais Provisórias.

47.5 – Até 24 (vinte e quatro) horas por semestre a fim de acompanhar a mãe de seu futuro filho ao médico, para exames e consultas pré-natais, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico.

48 – INÍCIO DE FÉRIAS: O período de férias não poderá ter início em sábados, domingos, feriados ou outros já compensados.

49 – LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE: De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

49.1 – A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

50 – UNIFORMES: Quando exigidos os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

51 – ATESTADOS MÉDICOS DO SINDICATO: Os atestados médicos e odontológicos, passados pelos médicos e convênios mantidos pelos Sindicatos, serão aceitos pelos empregadores para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

52 – SINDICALIZAÇÃO: Os empregadores deverão permitir, através de prévio requerimento do Sindicato Profissional, que este adentre ao estabelecimento do empregador, com a finalidade de promover a sindicalização dos trabalhadores.

53 – DIRIGENTES SINDICAIS: Os dirigentes Sindicais, eleitos, independentemente dos cargos, que não estejam afastados de suas funções no empregador, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisado ao empregador, por escrito, pelo Sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

53.1 – Os trabalhadores que forem eleitos e afastados para cargo de titulares dos Sindicatos Profissionais terão seus salários e encargos sociais pagos pelo empregador pelo período em que durar o mandato sindical.

54 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS: As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 8% (oito inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em 4 (quatro) parcelas iguais de 2% (dois inteiros por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo sindicato profissional. A oposição ao desconto, a partir de primeiro de novembro de dois mil e treze, poderá ser feita pelo empregado, com vinte dias de antecedência do pagamento do seu salário e deverá ser feita por escrito e individualmente e entregue pessoalmente nos endereços da entidade ou via correio.

54.1 – Os empregados admitidos após a data-base sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão ser recolhidos até o dia dez do mês subsequente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro, por existir desconto já previsto nesta cláusula.

54.2 – Aos vinte dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao Sindicato, a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos, discriminando o nome, função, CTPS, data de nascimento, data admissão e salário do empregado.

54.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez inteiros por cento) do montante, além de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês, das despesas com o advogado e de 20% (vinte inteiros por cento), caso seja necessária ação judicial.

55 – PUBLICIDADE: Os empregadores deverão manter em quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo o seu período de vigência, bem como deverão ali colocar toda e qualquer comunicação do Sindicato dos empregados

56 – CLÁUSULA PENAL: Por descumprimento de quaisquer das cláusulas previstas neste instrumento, os empregadores pagarão multa mensal por infração cometida, em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

58 – VIGÊNCIA

O Presente instrumento vigorará de 1º (primeiro) de maio de 2014 a 30 de abril de 2015.