



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, Arealis, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Guaratinguetá, Guararema, Igaratá, Ilha Bela, Jacaré, Jambé, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraíbauna, 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.seaacsc.org.br

2015/2016

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONTABILIDADE E ACESSORAMENTO

01 – VIGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva vigorará de 1º de agosto de 2.015 até 31 de julho de 2.016.

02 – DATA BASE: Fica mantido como data-base o dia primeiro de agosto.

03 – BENEFICIÁRIOS: São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, todos os empregados em empresas de contabilidade, assessoramento, perícias, informações e pesquisas (1) contabilidade, na forma de organizações ou escritórios individuais; (2) assessoramento, perícias, informações e pesquisas: auditoria; cobrança; seleção de pessoal; promotoras de vendas e financiamento; administradoras de cartões de crédito; administração, participação e controle de empresas – holding; organização e métodos; consultorias em geral, em economia, administração e outras; associações de classe não sindicais, clubes de lojistas, associações comerciais e industriais; informações cadastrais – serviços de proteção ao crédito; bolsas de valores, de mercadorias, de futuros e de cereais; perícias, judiciais e sinistros; vistorias; assessoria técnica promocional na venda e colocação de seguros em geral para segurados e seguradoras, assessoria técnica auxiliar às seguradoras e corretoras; análise de materiais e equipamentos, controle de qualidade, controle de sondagens; assessoria em geral, técnica, gerencial, contábil, econômica, burocrática, estatística; planejamento e desenvolvimento econômico; pesquisas de mercado e de opinião pública; mapeamento, levantamento e aerofotogrametria; associações, organizações, institutos, fundações que realizam pesquisas; leilões; mala-direta; traduções; logística, controle e administração de movimentação de containers e meios de transporte; e demais, no âmbito da base territorial do sindicato profissional convenente, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

04 – CORREÇÃO SALARIAL: Os salários de agosto de 2014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2014, serão corrigidos, na data-base mediante obediência aos seguintes critérios:

4.1 – Salários com valor mensal de até R\$ 6.315,00 (seis mil trezentos e quinze reais), serão majorados em 9,81% (nove inteiros e oitenta e um centésimo por cento);

4.2 – Salários com valor mensal entre R\$ 6.315,01 (seis mil trezentos e quinze reais e um centavo) e R\$ 12.630,00 (doze mil seiscientos e trinta reais) serão majorados em 8,00% (oito inteiros por cento), acrescidos sempre de parcela fixa igual a R\$ 114,30 (cento e quatorze reais e trinta centavos).

4.3 – Salários com valor igual ou superior a R\$ 12.630,01 (doze mil seiscientos e trinta reais e um centavo) terá reajuste fixo de R\$ 1.124,70 (um mil cento e vinte quatro reais e setenta centavos).

4.4 – Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2014 e 31 de julho de 2.015 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferências de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

4.5 – Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2014 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

4.5.1 – Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função.

4.5.2 – Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual e parcela fixa total estabelecido no "caput", e intens. 4.1 a 4.3 para cada mês trabalhado conforme tabela abaixo:

Mês/ano admissão	Salário até R\$ 6.315,00	Salário entre R\$ 6.315,01 e R\$ 12.630,00	Salário acima de R\$ 12.630,00
Agosto/2014	9,81 %	8,00% + R\$ 114,30	R\$ 1.124,70
Setembro/2014	8,99%	7,33% + R\$ 104,78	R\$ 1.030,98
Outubro/2014	8,18%	6,67% + R\$ 95,25	R\$ 937,25
Novembro/2014	7,36%	6,00% + R\$ 85,73	R\$ 843,53
Dezembro/2014	6,54%	5,33% + R\$ 76,20	R\$ 749,80
Janeiro/2015	5,72%	4,67% + R\$ 66,68	R\$ 656,08
Fevereiro/2015	4,91%	4,00% + R\$ 57,15	R\$ 562,35
Março/2015	4,09%	3,33% + R\$ 47,63	R\$ 468,63
Abril/2015	3,27%	2,67% + R\$ 38,10	R\$ 374,90
Mai/2015	2,45%	2,00% + R\$ 28,58	R\$ 281,18
Junho/2015	1,64%	1,33% + R\$ 19,05	R\$ 187,45
Julho/2015	0,82%	0,67% + R\$ 9,53	R\$ 93,73

05 – PISOS SALARIAIS: Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

5.1 – Para empregados contratados e que exerçam as funções de: "Office boy" - CBO 4122-05; Recepcionista - CBO 4221-05; Faxineiro - CBO 5143-20; Porteiro - CBO 5174-10; Auxiliar de Serviços Gerais - CBO 5143; Copeira - CBO 5134-25; Vigia - CBO 5174-10; Entrevistador de Pesquisas de Campo - CBO 4241-15; Atendente de Negócios - CBO 2532-25; Atendente de Telemarketing - CBO's 4223-10 e 4223-15, o valor mensal correspondente a R\$ 1.067,00 (um mil e sessenta e sete reais).

5.2 – Para as demais funções, o valor mensal corresponde a R\$ 1.140,00 (um mil cento e quarenta reais).

06 – VALE QUINZENAL: As empresas adiantarão, quinzenal e automaticamente, até o dia 20 de cada mês, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

6.1 – Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

6.2 – Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie, por si ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderão considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

07 – SALÁRIO DO SUCESSOR: Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

08 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS: As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

09 – REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO: A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

10 – PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS: Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

10.1 – O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

11 – IGUALDADE SALARIAL: As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

12 – AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tickets de auxílio refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos).

12.1 – Os tickets deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

12.2 – As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no caput deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva.

12.3 – É facultado às empresas, em substituição da entrega dos tickets, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras – NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

12.4 – A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2.014, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos) por dia de efetivo trabalho.

12.5 – As empresas que concederem valor mínimo do benefício de R\$ 16,80 (dezesesseis reais e oitenta centavos) não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior.

12.6 – Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

13 – HORAS EXTRAS: As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

13.1 – 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

13.2 – 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias; e

13.3 – 100% (cem por cento) para as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

14 – ADICIONAL DE PERMANÊNCIA: Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 51,00 (cinquenta e um reais).

14.1 – A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.

14.2 – O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15 será devido a partir do mês seguinte.

14.3 – O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado.

14.4 – A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

15 – REEMBOLSO CRECHE: As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 1 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até R\$ 271,56 (duzentos e setenta e um reais e cinquenta e seis centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

15.1 – Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

15.2 – O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

15.3 – Quando o nascimento da criança for anterior à data de contratação da empregada, o reembolso será devido até a criança completar 1 (um) ano de idade.

16 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO: Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio doença-acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a 90% (noventa por cento) da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

16.1 – O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

16.2 – Terá como limite máximo a importância de R\$ 1.977,36 (um mil novecentos e setenta e sete reais e trinta e seis centavos)

16.3 – O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

17 – GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria ao empregador no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

17.1 – As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

18 – INDENIZAÇÃO PECULIAR: Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

19 – VALE TRANSPORTE: Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao Vale Transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquele a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

19.1 – Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale Transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

20 – AUXÍLIO FUNERAL: Ocorrendo falecimento de empregado ou de seu cônjuge ou de seu filho (a) que comprovadamente sejam dependentes econômicos do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 3 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito.

20.1 – A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado, com pelo menos as garantias mínimas previstas nesta norma coletiva.

21 – ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

22 – MULTA DO FGTS: Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneça trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

23 – SEGURO DE VIDA: As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, R\$ 12.748,95 (doze mil e setecentos e quarenta e oito reais e noventa e cinco centavos) em caso de morte ou invalidez total permanente.

23.1 – A eventual co-participação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador.

23.2 – As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

23.3 – As empresas ficarão igualmente dispensadas da contratação do seguro de vida previsto no "caput", relativamente, aos empregados cuja cobertura seja recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no "caput" apenas em decorrência de acidente;

23.4 – As empresas constituídas após agosto de 2.014, que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 4 (quatro) meses, a contar da data-base 1º de agosto de 2.015.

23.5 – Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

24 – **AVISO DE DISPENSA:** A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

25 – **DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

25.1 – As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

26 – **CARTA DE REFERÊNCIA:** As empresas, nas demissões de empregado sem justa causa e em pedido de demissão, quando solicitadas, se obrigam a entregar carta de referências ao empregado.

27 – **CARTEIRA DE TRABALHO:** A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas.

28 – **AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL:** Na forma estabelecida na Lei 12.506/01, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

28.1 – O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestados na mesma empresa previsto no caput da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT.

28.2 – As empresas que concederem o aviso prévio na forma trabalhada deverão observar o limite máximo por 30 (trinta) dias de trabalho, com as reduções legais, independentemente do tempo de serviço do empregado na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 dias serão sempre indenizados.

29 – **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 equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

30 – **HOMOLOGAÇÕES:** As empresas representadas pelo Sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, nas Sedes e Sub-sedes dos Sindicatos Profissionais ora acordadas.

30.1 – As empresas deverão entregar ao Sindicato Profissional que represente seus empregados, até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, até às 10h00 da manhã, os documentos necessários, mediante protocolo emitido pelo Sindicato Profissional.

30.2 – Fica resguardada a prerrogativa legal de, alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no órgão regional do Ministério do Trabalho.

30.3 – Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei 7.855, de 1989.

30.4 – Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula 39ª retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

30.5 – O Sindicato Profissional poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1 - Termo de rescisão contratual (5 vias); 2 - Formulário do Seguro Desemprego; 3 - Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4 - Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5 - GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6 - Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7 - Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8 - Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9 - Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10 - 02 (duas) vias do aviso prévio; 11 - Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12 - print da chave de identificação da conectividade social; 13 - Pagamento em dinheiro (somente no Sindicato Profissional), depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo; 14 - Prova de recolhimentos das contribuições sindicais do empregado homologando, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato e Assistenciais do Empregado homologando; 15 - Carta de Referência; 16 - Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e paras as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores.

31 – **ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE:** À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

32 – **ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA:** Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

33 – **ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA:** Ao empregado que conte, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

34 – **ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR:** Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte, no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

35 – **ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS:** Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

36 – **APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL:** Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

36.1 – A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

37 – **RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA:** Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

37.1 – A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinar o art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

38 – **EMPREGADO ESTUDANTE:** Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (duas) horas ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

39 – **JORNADA DO DIGITADOR:** Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6 (seis) horas, sendo que destas, apenas 5 (cinco) horas no trabalho de entrada de dados.

40 – **TELEATENDIMENTO/TELEMARKETING/CALL CENTER:** Os empregados que exerçam atividades de teleatendimento, telemarketing ou call center no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador, o tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing/call center é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias ou 36 (trinta e seis) horas semanais, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

41 – **AUSÊNCIAS LEGAIS:** Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos:

41.1 – Até 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogra, sogro, madrastra, padrasto, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

41.2 – Até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

41.3 – Até 24 (vinte e quatro) horas por semestre, a fim de acompanhar esposa grávida ao médico ou levar filho menor ao médico condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico, ou, sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental.

42 – **COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO:** A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

42.1 – Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plurímico, do qual conste o horário normal e o compensável;

42.2 – Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e

42.3 – As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

42.4 – Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de duas horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da quinzena da ocorrência (dias 15 ou 30 de cada). Excedendo esse prazo a empresa deverá remunerar as horas acumuladas, com o adicional previsto na cláusula de horas-extras da presente Convenção Coletiva, no primeiro pagamento salarial subsequente ao vencimento.

43 – **PONTO ELETRÔNICO:** Com base no disposto no artigo 1º da Portaria MTE 373/11, para as empresas obrigadas na adoção do Registro Eletrônico do Ponto -SREP, instituído pela Portaria MTE 1.510/09, em razão do impacto ambiental negativo da emissão de comprovantes a cada entrada/saída, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do trabalhador pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao trabalhador e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

44 – **INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS:** O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

45 – **LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE:** De acordo com a Lei nº 12.010 de 03/08/2009, que alterou o artigo 392-A da CLT, fica garantida, licença de 120 dias em caso de adoção ou guarda judicial de criança em qualquer faixa etária.

46 – **EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS:** Os empregados demissionários com menos de 01 (um) ano de serviço farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 dias.

47 – **UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS:** Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

48 – **DIVULGAÇÃO DO ACORDO:** As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

49 – **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DO SINDICATO DE 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 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.

49.1 – Os empregados admitidos após agosto sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão serem 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.

49.2 – 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, a função, nº da CTPS, data de nascimento, data de admissão e salário do empregado.

49.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) ao mês e de 20% (vinte por cento) de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

50 – **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Para manutenção e ampliação dos serviços prestados pelo sindicato patronal, as empresas por ele aqui representadas ficam obrigadas a lhe pagar, através de recolhimento que deverá ser feito por meio de guias apropriadas por ele fornecidas, até o dia 26 de outubro de 2015 os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2014	ALÍQUOTA
A	Até R\$ 145.200,00	Isento
B	De R\$ 145.200,01 até R\$ 68.057.424,04	0,080%
C	Acima de R\$ 68.057.424,05	R\$ 54.445,94

50.1 – Em caso de atraso no pagamento, haverá a incidência de multa correspondente a 0,33% (trinta e três centésimos) ao dia, não excedendo a percentagem de 10% (dez por cento) do valor total a ser recolhido, atualizado com base na variação da TR (Taxa Referencial), ou outro índice que a venha substituir da data do inadimplemento até a data do efetivo pagamento e juros de mora na base de 1% (um por cento) ao mês.

50.2 – A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2015, estabelecida pela Assembleia Geral do Sindicato Patronal conveniente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

51 – **CLÁUSULAS MAIS BENEFÍCIAS:** As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessas empresas, sobre as ora acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nela fixados o mesmo índice previsto na cláusula de correção salarial retro.

51.1 – A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 01 de agosto de 2015.

52 – **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS:** As empresas que possuem mais de 400 (quatrocentos) empregados em seu grupo econômico e que não possuem programa próprio de PLR, na forma da lei 10.101/2.000, terão o prazo de 180 dias a contar da assinatura da norma coletiva, para implantá-la, na forma assim consignada:

52.1 – A participação dos EMPREGADOS nos lucros e resultados da EMPRESA obedece a critérios previamente acordados, entre representantes da EMPRESA e dos EMPREGADOS, podendo constar: assiduidade; produtividade; redução de erros, outros requisitos de qualidade na prestação dos serviços laborais, cumprimento de prazos na execução de trabalhos individuais e em grupo, manutenção e ampliação de clientes.

52.2 – Não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança do trabalho na forma declinada na Lei 12.832/2013.

52.3 – O Valor da participação da PLR deverá ser estabelecido pela comissão composta por representantes da EMPRESA e dos EMPREGADOS.

52.4 – A periodicidade da distribuição de lucros e ou resultados será anual, podendo ser definida em período inferior, a critério da EMPRESA, com periodicidade inferior ao trimestre civil no máximo duas vezes no ano.

52.5 – Os empregados admitidos na vigência do Programa de Participação dos Lucros e Resultados terão direito ao benefício de forma proporcional e a partir do término do contrato de experiência, sendo 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias.

52.6 – Os empregados demitidos antes da distribuição nos lucros e resultados farão jus ao recebimento do benefício de forma proporcional, sendo 1/12 avos por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias, contados do início da PLR e do término do aviso prévio.

52.7 – Os empregados afastados pela Previdência Social por licença saúde ou acidentária terão direito de forma proporcional ao período trabalhado ao pagamento da PLR.

53 – **CLÁUSULA PENAL:** Pelo não cumprimento da presente Convenção, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

54 – **DIPSIÇÃO OU TRANSITÓRIA – DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA BASE:** as diferenças salariais e de benefícios retroativos, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro do ano de 2015