



# SEAC 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, Areias, Bananal, Caçaçava, Chãoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caragatatuba, Guaratinguetá, Igaratá, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraíba, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São José do Barreiro, São José das Campinas, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

[www.seacsjc.orq.br](http://www.seacsjc.orq.br)

2013/2014

## CIRCULAR EMPREGADOS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA

- 01 – DATA-BASE:** Fica mantida a data-base de 1º de maio de cada ano.  
**02 – BENEFICIÁRIOS:** São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados das Empresas de Arquitetura e de Engenharia Consultiva.  
**03 – ABRANGÊNCIA TERRITORIAL:** A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados da categoria de Arquitetura e Engenharia Consultiva, vinculados ao 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, na base territorial do sindicato.  
**04 – VIGÊNCIA:** As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva vigerão pelo período de 1 (um) ano, de 1º de maio de 2013 a 30 de abril de 2014.  
**05 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários de maio de 2012, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante da norma coletiva imediatamente anterior, firmada em 2012, serão corrigidos, na data base de 1º de maio de 2013, em 8,0% (oito por cento).  
**5.1 –** Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Maio/12 a Abril/13, a título de mérito, promoção, transferência, implementação de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter incensurável.  
**5.2 –** Para os empregados admitidos após a data-base, e para as empresas constituídas após esta mesma data, o reajuste, de que trata o “Caput” desta cláusula, poderá ser aplicado ao critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do percentual previsto no “caput” por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados, observado o disposto no artigo 461 da CLT, respeitada a isonomia salarial de cada empresa, conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Maio/12	8,00%
Junho/12	7,33%
Julho/12	6,67%
Agosto/12	6,00%
Setembro/12	5,33%
Outubro/12	4,67%
Novembro/12	4,00%
Dezembro/12	3,33%
Janeiro/13	2,67%
Fevereiro/13	2,00%
Março/13	1,33%
Abril/13	0,67%

- 05.3 –** As antecipações gerais concedidas entre 01/05/12 a 30/04/13 poderão ser compensadas, assim como eventuais antecipações concedidas a partir de 01/05/12 por conta de eventual dissídio ou mesmo da presente Convenção.  
**05.4 –** As diferenças salariais resultantes da aplicação do índice de reajuste, poderão ser pagas sem qualquer acréscimo até a folha de pagamento de agosto/2013.  
**06 – PISOS SALARIAIS:** Os salários normativos (pisos salariais) são os seguintes para os ocupantes dos respectivos cargos:  
**6.1 –** Administrativos e outros cargos - R\$ 1.365,00 (um mil trezentos e sessenta e cinco reais);  
**6.2 –** Auxiliares (exceto administrativos e/ou de escritórios) e Ajudantes em Geral, Contínuos, Office-boys, Mensageiros internos e externos, Copeiros, Faxineiros, Porteiros e Vigias em empresas com mais de 10 (dez) empregados - R\$ 1.170,00 (um mil e cento e setenta reais);  
**6.3 –** Auxiliares (exceto administrativos e/ou de escritórios) e Ajudantes em Geral, Contínuos, Office-boys, Mensageiros internos e externos, Copeiros, Faxineiros, Porteiros e Vigias em empresas com até 10 (dez) empregados - R\$ 1.060,00 (um mil e sessenta reais);  
**6.4 –** Os salários normativos acima correspondem à remuneração mensal.  
**07 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS:** As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.  
**7.1 –** O atraso do pagamento de salário, 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu respectivo abono, implicarão no pagamento de correção monetária equivalente à TR, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir da data devida para pagamento até a data do efetivo pagamento.  
**7.2 –** As empresas que não possuam postos bancários em suas dependências ou que não efetuam o pagamento de salário na própria empresa deverão liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquele (a) que a empresa utiliza para tal finalidade.  
**7.3 –** As diferenças salariais ou de benefícios, oriundas da aplicação da presente Convenção Coletiva, poderão ser satisfeitas na folha de pagamento relativa ao mês de agosto/2013.  
**08 – REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO:** A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro salário, DSR's e verbas rescisórias.  
**09 – DESCONTOS PROPORCIONAL DO DSR:** As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas as políticas de compensações praticadas.  
**10 – SALÁRIO DO SUCESSOR:** Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-á- lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do Plano de Cargos e Salários da Empresa.  
**11 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** As empresas 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.  
**11.1 –** As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.  
**12 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DA EMPRESA:** Nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, fica estipulado nesta Convenção, em prevalência à peculiaridade de cada empregador, que cada EMPRESA estabelecerá com seus empregados um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2.014. Os Planos serão negociados entre cada EMPRESA e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo SINDICATO DE TRABALHADORES. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante as Entidades Sindicais.  
**12.1 –** As empresas deverão implementar o determinado no “caput” da presente Cláusula e providenciar o depósito de referidos acordos no SINDICATO DOS EMPREGADOS, conforme determina a Lei nº10.101/2000, até, no máximo, o mês de dezembro de 2013, inclusive;  
**12.2 –** As empresas que não tenham atendido ao disposto no “Caput” e Parágrafo anterior da presente Cláusula pagará a cada um de seus empregados, a título de PLR - participação nos lucros ou resultados - relativa ao ano civil de 2014, importância de, pelo menos, R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais) acrescidos de 16% (dezesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, até o limite máximo de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais). O pagamento deverá ser realizado até o final do primeiro semestre civil do ano de 2015;  
**12.3 –** Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2014, o valor apurado conforme Parágrafo anterior poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor apurado previsto no Parágrafo anterior por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias) dias trabalhados no ano de 2014;  
**12.4 –** As empresas que possuem programas próprios de participação dos empregados nos lucros ou resultados, estabelecidos através de Acordos Coletivos pré-existentis, firmados na forma da Lei nº 10.101/2000 e depositados a tempo e modo no SINDICATO DOS EMPREGADOS, não serão afetadas pelas disposições constantes na presente Cláusula, ficando ratificadas as disposições existentes em referidos Acordos.  
**13 – AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO:** Empresas abrangidas por esta Convenção, desde que não possuam restaurante ou fornecimento de refeições, fornecerão a todos os seus empregados, auxílio refeição

- no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), por dia trabalhado, subsidiando, no mínimo, 80% (oitenta por cento) deste valor, mantidas as condições mais favoráveis de distribuição e desconto vigentes em cada empresa.  
**13.1 –** É facultado às empresas efetuem, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou para facilidade dos empregados, o pagamento do Auxílio refeição total ou parcial em dinheiro.  
**13.2 –** O benefício do auxílio refeição pago em dinheiro tem caráter indenizatório para todos os fins.  
**13.3 –** O benefício do auxílio refeição não se caracteriza por todos os efeitos como salário utilidade.  
**13.4 –** O valor previsto no “caput” será devido a partir de 1º de maio de 2013, as diferenças poderão ser pagas ou creditadas até o 5º dia útil do mês de agosto de 2013.  
**13.5 –** O empregado poderá optar, por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, por tiquete alimentação (vale supermercado), sendo possível mudar de opção após o transcurso de 180 (cento e oitenta) dias, sendo aplicáveis a este todas as disposições constantes desta cláusula e seus parágrafos.  
**14 – REEMBOLSO CRECHE:** As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho, inclusive adotivos, de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente a R\$ 265,00 (duzentos e sessenta e cinco reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.  
**14.1 –** Será concedido o benefício na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenham a guarda do filho.  
**14.2 –** O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme Portaria 3298/86 do Ministério do Trabalho.  
**15 – COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO:** As empresas complementarão mensalmente o benefício recebido da Previdência Oficial aos seus empregados com mais de 6 (seis) meses de empresa e afastados por acidente de trabalho ou doença, do 16º (décimo sexto) ao 195º (centésimo nonagésimo quinto) dias, até o valor dos seus salários contratuais, até o valor máximo de R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais), aquele que for menor.  
**15.1 –** Na ocorrência de mais de um afastamento na vigência desta Convenção, este benefício estará limitado ao máximo de 180 (cento e oitenta) dias na sua totalidade.  
**15.2 –** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados. Eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior. Tais pagamentos serão feitos a título de adiantamento.  
**15.3 –** As Empresas poderão substituir este pagamento por seguro que dê no mínimo as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis.  
**15.4 –** O pagamento referido nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.  
**15.5 –** A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.  
**15.6 –** O prazo de carência de 6 (seis) meses é exigível somente no caso de doença.  
**16 – AUXÍLIO FUNERAL:** Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.  
**16.1 –** Este auxílio funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, paga integralmente pela Empresa.  
**17 – PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA:** As empresas manterão planos de Assistência Médica, coletivos ou individuais, excluída a Assistência Odontológica.  
**17.1 –** As empresas constituídas após a data-base primeiro de maio de 2013, ou que vierem a ser obrigadas ao cumprimento desta norma coletiva por motivo de reenquadramento sindical também após a data-base primeiro de maio de 2013, que ainda não ofereçam este benefício deverão implementá-lo num prazo de 120 (cento e vinte) dias.  
**18 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO:** As Empresas se comprometem a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salário contratual, limitado a R\$ 36.200,00 (trinta e seis mil e duzentos reais).  
**19 – VALE TRANSPORTE:** As Empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, respeitados os direitos e limites estabelecidos pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/87.  
**20 – DESPESAS DE VIAGENS:** As empresas se comprometem a arcar com as despesas de viagens antecipando parte das mesmas, devendo o empregado prestar contas dentro da sistemática e prazos estipulados pelas empresas.  
**20.1 –** Quando for utilizado o veículo de propriedade do empregado a serviço, o valor do reembolso pelo km rodado será de pelo menos 30% (trinta por cento) do valor do litro da gasolina, para os primeiros 500 km rodados no mês e, pelo menos, 20% (vinte por cento) do valor do litro da gasolina para a quilometragem que exceder a 500 km no mês (considerando o efeito cascata).  
**21 – HORAS EXTRAS:** As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:  
**21.1 –** 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado.  
**21.2 –** 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados e dias já compensados.  
**21.3 –** Na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quando concedida a folga compensatória, as horas trabalhadas estarão sujeitas ao adicional previsto no “Caput”, além do pagamento da jornada de folga.  
**21.4 –** Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.  
**21.5 –** O pagamento (ou desconto) das horas extras (ou horas de ausência) será feito respeitando o valor de salário do mês em que o pagamento (ou desconto) estiver sendo efetuado.  
**22 – DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO:** As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 40h (quarenta) horas por semana.  
**22.1 –** Para os profissionais que presentemente trabalham ou venham a trabalhar fora da sede da empresa, compreendendo-se aqui tanto campo, canteiro de obras e escritórios, bem como a sede de clientes das empresas convenientes, independentemente inclusive da denominação de função ou cargo que é desempenhando pelo empregado, prevalecerá a jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 44h00 semanais.  
**22.2 –** As horas de ausência na duração do trabalho semanal, inclusive as pontes de feriados, poderão ser compensadas com a prorrogação do horário de trabalho nos outros dias úteis.  
**23 – JORNADA DE TRABALHO DE DIGITADORES:** Ao empregado que exerça a função de digitador de computador, ou função análoga que execute exclusivamente as atividades de entrada de dados, fica assegurada jornada diária de trabalho de 6 (seis) horas, com intervalo para descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhados, sendo que, destas, apenas 5 (cinco) horas no trabalho de entrada de dados (NR-17).  
**24 – FALTA JUSTIFICADA:** Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será paga com base na jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se as empresas que praticam o horário flexível.  
**25 – BANCO DE HORAS:** Pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e conforme permissivo legal fica formado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer pela prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais do empregador, quer para atender ausências particulares dos empregados.  
**25.1 –** Esse banco de horas terá como limite o total de 32h/mês, positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 04 (quatro) meses ou 120 (cento e vinte) dias, findo o qual deverá ser zerado a partir do mês subsequente, seja através do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.  
**25.2 –** O excedente às 32h (trinta e duas horas) no mês deverá ser remunerado, se positivo, com o acréscimo percentual estabelecido nesta Convenção Coletiva, ou, se negativo, descontado como hora normal, no mês seguinte ao de sua apuração.  
**25.3 –** Poderão às partes, empregado e empregador, se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para outro período de apuração. Se positivo, possa ser compensado em correspondente período de faltas, total ou parcial e na forma ordinária, ou, em se tratando de saldo negativo, seja descontado, também na forma ordinária, de uma só vez ou parceladamente.  
**25.4 –** Salvo as exceções previstas no artigo 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 10h (dez), compreendendo-se nesse limite a compensação do sábado, objeto da duração semanal da jornada de trabalho.  
**25.5 –** Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas, então existentes, serão remuneradas com o acréscimo conforme percentual estabelecido nesta Convenção, ou descontadas como horas normais, se negativas.  
**26 – AUSÊNCIAS LEGAIS:** Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:  
**26.1 –** 05 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos.  
**26.2 –** 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica.

**26.3 – 05 (cinco) dias úteis em virtude de nupcias.**

**27 – LICENÇA MATERNIDADE:** As empresas concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

**28 – LICENÇA MATERNIDADE PARA A MÃE ADOTANTE:** Conforme disposto na Lei 10.421/2002, com a modificação introduzida pela Lei 12.010/2009, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obter guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

**29 – DIREITO A FÉRIAS:** Extensão do direito de férias proporcionais a todos os integrantes da categoria que se demitirem de empresa antes de completarem um ano de trabalho.

**30 – INÍCIO DE FÉRIAS / FÉRIAS COLETIVAS:** As férias não poderão se iniciar em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

**30.1 – Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abrangem, gerando um crédito de 2 (dois) dias para os trabalhadores que se enquadrem na condição.**

**31 – RESCISÕES CONTRATUAIS:** As Empresas deverão proceder à competente homologação das quitações das rescisões contratuais nos prazos da Lei 7855/89. Os pagamentos efetuados com atraso estarão sujeitos à correção monetária idêntica à prevista na legislação vigente para atualização de débitos trabalhistas.

**31.1 – O Sindicato se compromete a fornecer protocolo da entrega do processo de rescisão, valendo a data do protocolo como dia do cumprimento da obrigação, desde que a empresa compareça no dia marcado para a homologação.**

**31.2 – As homologações deverão ser feitas preferencialmente no Sindicato.**

**32 – RECICLAGEM TECNOLÓGICA (APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO):** As Empresas proporcionarão treinamento para seus empregados, entendendo-se como tal, a participação em cursos ministrados pela própria empresa ou terceiros, participação em seminários, congressos ou eventos similares de interesse da empresa.

**32.1 – As empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários, etc., incentivando a participação dos seus empregados.**

**32.2 – As empresas inventarão intercâmbio, entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional.**

**32.3 – As empresas evitarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação do quadro de empregados e a transferência de conhecimento nas várias áreas de sua atuação.**

**33 – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR:** A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do Governo Federal, Estadual ou Municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local do trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no Art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

**34 – GARANTIA À GESTANTE:** Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão, sendo nesse último caso com assistência do Sindicato respectivo da empregada.

**34.1 – A garantia prevista no "caput" é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade ou que tenham abortado, pelo período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada ou da data do aborto.**

**35 – GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA:** Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do afastamento.

**35.1 – Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência deste acordo, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.**

**36 – DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA:** As empresas garantirão emprego ou salário aos empregados com mais de 04 (quatro) anos de trabalho na mesma empresa, e que estejam a menos de 02 (dois) anos do direito à aposentadoria e que, enquanto mantido o vínculo empregatício, tenham declarado previamente por escrito, e comprovado esta condição junto à área de Recursos Humanos, sendo que adquirido este direito, cessa a estabilidade.

**36.1 – Para efeito desta cláusula, entende-se como direito à aposentadoria aquela que se dá em seus prazos mínimos legais, excetuando as aposentadorias especiais.**

**36.2 – Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa.**

**37 – EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR:** Garantia de emprego ou salário aos empregados em idade de prestação de Serviço Militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a liberação do Serviço Militar, ressalvados os casos de justa causa, pedidos de demissão, acordo entre as partes e os "contratos a prazo determinado".

**37.1 – Os empregados que adiar a data de incorporação ou estenderem o período de prestação do Serviço Militar, não serão abrangidos por esta garantia.**

**38 – CERTIFICADO DE CURSOS:** No ato da rescisão de contrato de trabalho, a empresa fornecerá ao empregado, desde que solicitado por escrito, declaração de cursos que o empregado tenha concluído na empresa.

**39 – 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.

**39.1 – O reconhecimento da união homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o Art. 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.**

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

**41 – CARTEIRA DE TRABALHO (ANOTAÇÕES):** A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

**41.1 – O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela empresa.**

**41.2 – As empresas deverão anotar na CTPS a correta denominação referente às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.**

**42 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

**43 – CARTA DE REFERÊNCIA:** A empresa, nas demissões de empregados sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

**44 – UNIFORMES E EPIs:** Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individuais), serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

**45 – PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR.07:** Conforme permissivo no item 7.3.1.1.1 da NR.07, as empresas que tenham entre 26 (vinte e seis) e 50 (cinquenta) funcionários, desde que enquadradas, no máximo, até o grau de risco 02, ficam desobrigadas de indicar o médico coordenador.

**46 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** As empresas aceitam, para efeito de abono, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais próprios ou conveniados dos Sindicatos. Tais atestados passarão obrigatoriamente, para fins estatísticos e avaliação, pelos serviços médicos das empresas.

**47 – DIGITADOR – EXAMES PERIÓDICOS:** As empresas deverão proceder a exames médicos semestrais em todos os profissionais envolvidos com trabalhos de digitação de forma a prevenir a ocorrência de doenças ocupacionais.

**48 – RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA:** Na hipótese do empregado permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestados pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientará o empregado a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer o laudo do médico do trabalho atestando o estado de saúde do empregado, a fim de servir de subsídio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

**48.1 – A empresa, desde que apresentado pelo empregado o pedido de reconsideração no prazo legal junto à Previdência Social, antecipará ao empregado o valor de seu salário-base no período compreendido entre a alta médica e a decisão do INSS. O benefício contido no presente parágrafo será concedido pelo prazo máximo de 180 dias e ficará limitado ao valor de R\$ 5.100,00 (cinco mil e cem reais);**

**48.2 – Em sendo acolhido o pedido de reconsideração e manutenção do benefício, o empregado deverá devolver a empresa os valores adiantados no período. O prazo para devolução dos valores adiantados pela empresa não poderá exceder o limite máximo de 15 (quinze) dias contados da data do efetivo recebimento do benefício pelo empregado;**

**48.3 – Caso seja negado pela 2ª (segunda) vez o pedido de reconsideração com o mesmo CID pela Previdência Social, o empregado deverá reassumir imediatamente suas atividades laborais na empresa, sendo que o período compreendido entre a alta médica e o retorno será considerado como licença remunerada, com caráter indenizatório, esgotadas todas as possibilidades legais de discussão.**

**49 – REPRESENTANTE SINDICAL:** Permanece em vigor a figura do Representante Sindical nas mesmas empresas e nas mesmas condições, excetuando-se as empresas que possuam dirigentes sindicais em seu quadro de empregados.

**50 – BOLSA DE EMPREGO:** As Empresas poderão utilizar, graciosamente, o serviço de colocação de profissionais (Bolsa de Emprego) mantido pela entidade representante da categoria.

**51 – PUBLICIDADE:** As empresas concordam em divulgar através de seus quadros de aviso, sob a inteira responsabilidade do Sindicato, informativos que tratem de assuntos de interesse do Sindicato dos Empregados, desde que os mesmos sejam encaminhados formalmente para fixação, através do órgão de pessoal da empresa.

**52 – MUDANÇA DE LOCAL:** Nos casos em que houver mudança de endereço da empresa, esta se obriga a estudar formas que minimizem eventuais transtornos dela decorrentes, bem como efetuar comunicação prévia ao Sindicato.

**53 – INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO:** As empresas apresentarão ao funcionário, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato a entrega às empresas do material necessário.

**53.1 – As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato, por tempo previamente acordado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.**

**54 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL:** 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 quatro parcelas iguais de 2% (dois inteiros por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Maio, Junho, Julho e Agosto de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subseqüente 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 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 subseqüente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Maio, Junho, Julho e Agosto, 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, a função, nº da CTPS, data de nascimento, data de admissão e salário do empregado.**

**54.3 – 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.**

**55 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** Conforme deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária do Sinaenco e previsto na Constituição Federal, Art. 8º, inciso IV, combinado com o Art. 513, letra e, da Consolidação das Leis de Trabalho CLT, o valor da contribuição como tem ocorrido anualmente, é determinado pela classe em que se enquadra a receita operacional da empresa, de acordo com a tabela abaixo:

TABELA DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 2013 – Sinaenco São Paulo

CLAS SE	RECEITA OPERACIONAL BRUTA (2011/R\$)	VALOR DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL	
		Parcela única	Duas parcelas
A	Acima de 20.000.001	670,00	335,00
B	De 5.000.001 a 20.000.000	540,00	270,00
C	De 1.000.001 a 5.000.000	376,00	188,00
D	De 300.001 a 1.000.000	215,00	107,50
E	Abaixo de 300.000	86,00	43,00
EMPRESAS SEM EMPREGADOS (Valor Único)		25,00	-

A Assembleia Geral Extraordinária definiu que o valor de cada contribuição poderá ser pago de uma única vez, com vencimento em até 30/06/13, ou em 02 (duas) parcelas iguais e sucessivas, com vencimento em 30/06/13 e 30/07/13. Os valores pagos em atraso sofrerão multa de 2% (dois por cento) e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês..

**56 – POLÍTICA SETORIAL:** O SINAENCO, em conjunto com o Sindicato profissional conveniente e outras entidades afins, empenhar-se-ão intensivamente para tornar viável a realização de seminários repetidos anualmente, abrangendo todo o Setor de Engenharia Consultiva no Brasil. Tais seminários terão a finalidade de promover amplas discussões para atualização dos conceitos e estratégias da ação política do referido Setor, buscando encontrar alternativas viáveis para a geração de novos empregos, em consonância com o desenvolvimento tecnológico deste segmento da economia nacional, bem como a sua inserção no Mercosul e na Economia Mundial.

**57 – RENEGOCIAÇÃO:** Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

**57.1 – Independente de alterações supervenientes, fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restritas porem a avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.**

**58 – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO:** Fica estabelecida a multa no valor equivalente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, por empregado, por infração e por dia, nos casos de descumprimento das obrigações constantes da presente Convenção, revertendo o pagamento em favor da parte prejudicada e não podendo exceder o principal, nos termos do Art. 412 do Código Civil.

**58.1 – No caso de descumprimento de Cláusulas que não tenham valoração econômica, a multa estabelecida no "Caput" fica limitada a um salário normativo da categoria, por empregado.**

**59 – JUÍZO COMPETENTE:** Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção

SEDE – Rua Cel. José Monteiro, 740 – Centro – São José dos Campos/SP – CEP: 12210-140 – Fone: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3386  
 Subsele JACARÉ: Rua Tiradentes, 40 – Centro – CEP: 12308-470 – Fone: (12) 3962-3466  
 Subsele TAUBATÉ: Praça Ruy Barbosa, 23 – Largo do Chafariz – CEP: 12080-350 – Fone: (12) 3621-7860  
 Subsele CARAGUATATUBA: Av. Frei Pacifico Wagner, 101 – Sala 02 – Centro – CEP: 11660-280 – Fone: (12) 3883-6308