



# 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, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Cunha, Cruzeiro, Guaratinguetá, Guararema, Igaratá, Ilha Bela, Jacareí, Jambéiro, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraíba, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Luiz do Paraitinga, São Sebastião, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

2016/2017

## **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COBRANÇA E RECUPERAÇÃO DE CRÉDITOS**

**01 – VIGÊNCIA E DATA BASE:** As partes fixam a vigência do presente instrumento, no período de 1º de agosto de 2.016 até 31 de julho de 2.017 e data-base da categoria em 1º de agosto.

**02 – BENEFICIÁRIOS:** O presente instrumento, aplicável no âmbito das empresas, abrangerá as categorias, os empregados em **EMPRESAS DE COBRANÇA E RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO**, lotados na base territorial dos Sindicatos Profissionais acordantes, nos Municípios de: Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Cruzeiro, Cunha, Guaratinguetá, Guararema, Igaratá, Ilha Bela, Jacareí, Jambéiro, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraíba, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Luiz do Paraitinga, São Sebastião, Silveiras, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

**03 – REAJUSTE E PISOS SALARIAIS:** Ficam estabelecidos como pisos salariais para as determinadas funções segundo o CBO (Classificação Brasileira de Ocupações): para Analista de cobrança; Assistente de cobrança; Auxiliar de cobrança; Consultor de cobrança; Coordenador de cobrança; Encarregado de cobrança; Encarregado de crédito e cobrança; Monitor de cobrança; Operador de cobrança; Operador de cobrança bancária e Operador de tele cobrança e demais funções.

**Parágrafo Primeiro:** Para empregados que cumprem jornada legal de trabalho, identificados no "caput", fica estabelecido o piso salarial de **R\$ 1.100,84 (mil, cem reais e oitenta e quatro centavos)**, já computados os descansos semanais remunerados, podendo ser instituído aos empregados o piso salarial proporcional à jornada trabalhada, de acordo com o artigo 7º da CF inciso XIII.

**Parágrafo Segundo:** **R\$ 1.400,00 (mil e quatrocentos reais)** mensais para os empregados que exercem a função de SUPERVISOR DE COBRANÇA.

**Parágrafo Terceiro:** **R\$ 2.195,32 (dois mil cento e noventa e cinco reais e trinta e dois centavos)** mensais para empregados que exercem a função de GERENTE DE COBRANÇA.

**04 – CORREÇÃO SALARIAL:** Em 1º de agosto de 2016, os salários terão reajuste, a título de correção salarial, no percentual de **8,00% (oito inteiros por cento)**.

**Parágrafo Único:** Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2015 e 31 de julho de 2016, poderão ser compensados, excetuando aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório, após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido no "caput", para cada mês completo de trabalho.

**05 – PAGAMENTO DE SALÁRIOS** As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até no máximo o 5º (quinto) dia útil depois de vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.

**06 – 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, em caso de depósito do salário em conta corrente bancária do empregado, fica a empresa dispensada de colher as competentes assinaturas nos respectivos comprovantes de pagamento, de acordo com disposto no artigo 1º da Portaria 3.281 de 07.12.1984, do Ministério do Trabalho.

**07 – 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.

**Parágrafo Único:** O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

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

**09 – DESCONTOS VEDADOS** Salvo em caso de dolo comprovado, a empresa não poderá descontar dos salários dos empregados os prejuízos que vier a sofrer em razão de roubo, furto ou acidentes que envolverem os bens da empresa ou de terceiros.

**Parágrafo Primeiro:** O valor total dos descontos no termo de rescisão do contrato de trabalho, não poderá ultrapassar o que determina o artigo 477 parágrafo 5º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** Fica vedado o desconto relativo a empréstimos que não tenha sido consignado através de instituições bancárias, conforme a Lei 10.820/2003.

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

**Parágrafo Primeiro:** 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia.

**Parágrafo Segundo:** 80% (oitenta por cento) para as demais horas;

**Parágrafo Terceiro:** 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

**Parágrafo Quarto:** Nos casos dos parágrafos segundo e terceiro, em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei nos moldes do artigo 61 da CLT.

**11 – ADICIONAL DE PERMANÊNCIA:** Por TRIÊNIO na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 55,37 (cinquenta e cinco reais e trinta e sete centavos)**.

**Parágrafo Primeiro:** A contagem dos TRIÊNIOS iniciou-se em 01/02/1981.

**Parágrafo Segundo:** O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze); se ocorrer após o dia 15 (quinze) será devido a partir do mês seguinte.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**Parágrafo Quarto:** A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critérios mais vantajosos para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

**12 – 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.

**13 – PAGAMENTO DO 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO:** As empresas pagarão de acordo com a Lei 4.749/1965, aos seus empregados o 13º (décimo terceiro) salário da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro:** A primeira parcela o correspondente a 50% (cinquenta por cento) por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado, ou até o dia 30 (trinta) de novembro de cada ano.

**Parágrafo Segundo:** A segunda parcela impreterivelmente até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

**14 – 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 às seguintes regras:

**Parágrafo Primeiro:** O complemento será devido somente entre o 16º (décimo e sexto) e o 180º (centésimo oitogésimo) dia de afastamento;

**Parágrafo Segundo:** Terá como limite máximo a importância de **R\$2.185,31 (dois mil cento e oitenta e cinco reais e trinta e um centavos)**.

**Parágrafo Terceiro:** O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

**15 – VALE QUINZENAL:** As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado, até o dia 20 (vinte) de cada mês, desde que ocorra em dia útil da semana, quando o dia 20 coincidir com sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá acontecer no próximo dia útil seguinte.

**Parágrafo Primeiro:** Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

**Parágrafo Segundo:** Fica autorizada a dedução do valor da parcela mensal obtida através de empréstimo consignado pelo trabalhador, conforme prevê a Lei 10.820/2003, para apuração do valor a ser concedido a título de adiantamento quinzenal, previsto no "caput", se necessário, evitando-se o endividamento ou mesmo para prevenir eventual saldo de holerite negativo. A empresa deverá informar

ao trabalhador dessa condição quando da ativação do empréstimo..

**16– AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO:** As empresas fornecerão, mensalmente, sem desconto, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tickets de auxílio refeição ou alimentação com os seguintes valores faciais unitários mínimos:

a) Tratando-se de empregados com jornada legal ordinária semanal com duração superior a 36 (trinta e seis) horas semanais, **R\$ 17,28 (dezesete reais e vinte e oito centavos)**;

b) Tratando-se de empregados com jornada ordinária semanal com duração igual ou inferior a 36 (trinta e seis horas), **R\$ 10,91 (dez reais e noventa e um centavos)**.

**Parágrafo primeiro:** As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores aos estipulados no "caput", conforme a jornada de trabalho, deverão continuar fornecendo o benefício da maneira e modo praticados, não podendo reduzir o valor praticado, aplicando-se ainda, ao valor já pago, o acréscimo de **8% (oito por cento)**.

**Parágrafo segundo:** 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.

**Parágrafo terceiro:** Exclusivamente com relação aos empregados com jornada legal ordinária semanal com duração superior a 36 (trinta e seis) horas, é facultado às empresas, em substituição da entrega dos tickets mencionados no caput, 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.

**Parágrafo quarto:** Tratando-se de empregado com jornada ordinária semanal com duração igual ou inferior a 36 (trinta e seis) horas, é vedada a substituição do tickete previsto nesta cláusula por refeição.

**Parágrafo quinto:** 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.

**Parágrafo sexto:** As empresas que concederem o benefício em seu valor mínimo, de **R\$ 17,28 (dezesete reais e vinte e oito centavos) ou R\$ 10,91 (dez reais e noventa e um reais)** conforme o caso, não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior.

**17 – VALE TRANSPORTE:** Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei 7.619, de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte poderá ser feita através do pagamento antecipado em dinheiro, até o último dia do mês anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio 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.

**Parágrafo Único:** 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)

**18 – AUXÍLIO FUNERAL:** Ocorrendo falecimento de 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.

**Parágrafo único:** A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida ou benefício assistencial equivalente em favor do empregado.

**19 – 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, importância mensal de até **R\$ 307,22 (trezentos e sete reais e vinte e dois centavos)**, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

**Parágrafo Primeiro:** Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

**Parágrafo segundo:** 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, o reembolso será devido até o limite do valor estabelecido no "caput".

**20 – 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.

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

**22 – INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA:** Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte com mais de 05 (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.

**23 – 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.

**Parágrafo único:** O comunicado de dispensa por justa causa deve ser fundamentado em uma das alíneas previstas no artigo 482 da CLT, informando o motivo correto da dispensa. Mesmo havendo recusa por parte do empregado em assiná-lo, lhe será entregue uma cópia, a qual será ratificada por duas testemunhas no ato da dispensa.

**24 – CARTA DE REFERÊNCIA:** As empresas nas demissões de empregado sem justa causa se obrigam a entregar aos demitidos carta de referência.

**25 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL:** De acordo com a Lei do aviso prévio nº 12.506 de 11/10/2011, o empregado que laborar na empresa por até 1 (um) ano, está sujeito ao aviso prévio normal de 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Primeiro:** Os Empregados que permanecerem na mesma empresa além desse primeiro ano, o aviso prévio será acrescido de 03 dias por ano de serviço prestado à empresa, limitados à 60 dias, totalizando o aviso prévio de até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de pedido de demissão, o aviso prévio devido para fins de desconto de suas verbas rescisórias será sempre de 30 (trinta) dias, mesmo que este tenha mais 01 ano de serviços prestados à mesma empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de dispensa do empregado pelo empregador, com aviso prévio trabalhado, contando o empregado com mais de 01 ano de empresa, este deverá cumprir apenas os primeiros 30 dias do aviso prévio e os demais dias serão pagos a título indenizatório integrando suas verbas rescisórias.

**26 – MULTA DO FGTS:** Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei 8.036/1990 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.

**27 – 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 acordantes.

**Parágrafo Primeiro:** Na oportunidade deverá as empresas apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial efetuada a favor dos sindicatos profissionais e patronais, de posse dessas cópias, os sindicatos profissionais encaminharão ao sindicato patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão entregar aos sindicatos profissionais que representem seus empregados até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo.

**Parágrafo Terceiro:** Fica resguardado a prerrogativa legal de alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no órgão regional do Ministério do Trabalho.

**Parágrafo Quarto:** Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei 7.855/1989.

**Parágrafo Quinto:** Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços.

**28 – CARTEIRA DE TRABALHO** A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas).

**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 da empresa 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 – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL:** Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

**Parágrafo Único:** A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

**31 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE:** Independente da forma do contrato de trabalho, determinado ou indeterminado, a empregada gestante gozará de estabilidade provisória desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta dias), contados a partir da data do parto.

**Parágrafo Primeiro:** Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do fato.

**Parágrafo Segundo:** Considerando parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana de gestação, inclusive natimorto, conforme prevê o INSS, será garantida à empregada gestante a estabilidade prevista no "caput".

**32 – ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA:** O empregado afastado por doença, não acidentária, tem estabilidade provisória, de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

**33 – ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA:** Ao empregado que conte no mínimo com 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (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 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.

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

**Parágrafo Primeiro:** Até 02 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos, sogro (a), tios, padrasto/madrasta ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

**Parágrafo Segundo:** Até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

**Parágrafo Terceiro:** Até 16 (dezesseis horas) por semestre, a fim de acompanhar esposa grávida ou médico ou em exames pré-natal ou para levar filho menor ao médico, condicionado à comprovação através de competente atestado médico, ou sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental. Para apuração desta cláusula será considerado o semestre civil, janeiro a junho e julho a dezembro.

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

**Parágrafo Primeiro:** Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

**Parágrafo Segundo:** Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial às 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;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo duas horas diárias.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que não tiverem expediente nos dias 24 e 31 de dezembro, não poderão adotar regime de compensação para estes dias.

**Parágrafo Quinto:** Fica autorizada a compensação das horas excedentes, apenas para aqueles que cumprem jornada de trabalho superior a 36 horas semanais, até o limite máximo de duas horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo de 60 (sessenta) dias. 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.

**Parágrafo Sexto:** As empresas poderão unir uma das pausas de 10 minutos, previstas no item 5.4.1, "b" do Anexo II da NR 17, ao intervalo para repouso e alimentação, previsto no item 5.4.2 do mesmo dispositivo, concedendo, desta forma, 30 minutos ininterruptos de intervalo/pausa consecutivos, objetivando melhorar as condições para alimentação dos empregados, ressaltando-se que as pausas previstas na norma regulamentadora não podem ser acrescidas na jornada, mesmo com a presente permissão de unificação parcial.

**37 – EXAMES VESTIBULARES:** Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, inclusive o ENEM, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas às faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação, nos termos do artigo 473, VII da CLT.

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

**Parágrafo Único:** Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem das férias coletivas ou individuais.

**39 – FÉRIAS PROPORCIONAIS:** Aos empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº. 261.

**Parágrafo Único:** O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (artigo 7º da Constituição Federal).

**40 – 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.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

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

**42 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:** Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos do SUS, profissionais do sindicato ou dos convênios das empresas, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado que estiver afastado do trabalho com atestado médico de até 05 (cinco) dias, deverá comunicar a empresa de referido afastamento, através de e-mail, telegrama, whatsapp, redes sociais ou outra forma escrita, devendo apresentar o atestado médico original quando do retorno ao trabalho desde que o retorno ocorra no período de até 05 (cinco) dias, conforme mencionado acima. Nas ausências de até 1 (um) dia ou de horas, o atestado poderá ser entregue no dia seguinte, quando do retorno do trabalho, sem a necessidade de comunicação prévia à empresa.

**Parágrafo Segundo:** No caso de atestados médicos que contarem com período superior à 05 (cinco) dias de afastamento, o empregado deverá obrigatoriamente entregar referido atestado médico ao departamento de recursos humanos da empresa em até 72 (setenta e duas horas) horas do pedido de afastamento feito pelo médico, podendo referida entrega ser feita através de terceiro indicado pelo empregado, mediante o protocolo no RH da empresa, sob pena dos descontos pertinentes aos dias afastados.

**Parágrafo Terceiro:** Os casos de internação em que o atestado for liberado somente após a alta médica, valerá o formulário de internação ou declaração do hospital para a empresa ter ciência do

afastamento, podendo ser entregue via e-mail ou terceiro indicado pelo empregado em até 72 horas da data de internação, com protocolo junto ao RH da empresa, para que esta siga com os trâmites junto ao INSS se ultrapassados 15 (quinze) dias de ausência, sob pena dos descontos previstos em lei em caso da não comunicação e não entrega dos documentos pertinentes ao RH da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Cabe a empresa a confirmação de veracidade ou não do atestado médico apresentado pelo empregado, e sendo este inverídico serão aplicadas ao empregado as penalidades previstas no artigo 482 da CLT.

**Parágrafo Quinto:** As empresas deverão dar publicidade aos trabalhadores da presente regra de envio de atestados, para que possam exigir o cumprimento das mesmas, podendo, inclusive, constar no contrato de trabalho e regulamento interno, devidamente assinados.

**Parágrafo Sexto:** As Declarações de Comparecimento do trabalhador para consultas e exames médicos serão consideradas apenas para o horário nelas contidos, com o acréscimo de duas horas computadas para fins de deslocamento do empregado.

**43 – ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS:** Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

**44 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS:** As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 9% (nove inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em 6 (seis) parcelas iguais de 1,5% (um e meio por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro, Novembro, Dezembro e Janeiro 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.

**Parágrafo Primeiro:** 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 ser recolhidos até o dia dez do mês subsequente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro por existir desconto já previsto nesta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** 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.

**Parágrafo Terceiro:** 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.

**45 – 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 assegurado à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de 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 artigo 9º - parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

**46 – RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO 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.

**Parágrafo Único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 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.

**47 – EMPREGADO ESTUDANTE:** Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (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.

**48 – 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 30 de novembro de 2016, os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2015	VALOR A PAGAR
A	Até R\$ 178.029,40	Isento
B	De R\$ 178.029,40 a R\$ 87.234.406,00	0,049% da Receita Bruta
C	Acima de R\$ 87.234.406,00	R\$ 42.744,85

**49 – DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS DECORRENTES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA:** As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 5º (quinto) dia útil do mês de Dezembro de 2016.

**50 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS:** Conforme previsto pela Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, as empresas deverão celebrar Acordo para implantação do Programa de Participação nos Lucros e/ou Resultados – PLR, relativamente ao período de vigência desta Convenção Coletiva, até 31/12/2016.

**Parágrafo Primeiro:** Para o ano de 2016/2017, aplicado ao período de vigência desta Convenção Coletiva, a apuração e o valor a ser pago a título de PLR relativo ao período de Agosto de 2016 a 31 de Julho de 2017, sendo que o valor acordado será de **R\$ 282,26 (duzentos e oitenta e dois e vinte e seis centavos)**, a ser pago integralmente no final do mês de setembro/2017.

**Parágrafo Segundo:** As empresas deverão formar uma Comissão de no mínimo três Empregados, para disciplinar os critérios de pagamentos do PLR, integrada por um representante do Sindicato profissional, cujo instrumento será depositado a tempo e modo no SINDICATO DOS EMPREGADOS, isentando a empresa do pagamento da indenização prevista no caput, independente do Programa dar resultado positivo.

**51 – CLAUSULAS MAIS BENEFICAS:** 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 nelas fixados o mesmo índice previsto na cláusula de correção salarial retro.

**52 – POLÍTICA SOBRE HIV:** O empregado portador da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) não poderá ser dispensado, sendo vedado também ao empregador a exigência de exame médico para diagnóstico do vírus da doença, conforme disposto na Lei nº 9.029 de 13/04/1995.

**53 – ERRO NA FOLHA DE PAGAMENTO:** Caso o empregado constate que sua folha de pagamento contenha erro, o mesmo deverá comunicar ao RH da empresa por escrito, sendo que a empresa terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis contados da data de comunicação do fato pelo empregado para apurar o erro. Em sendo constatado erro por parte da empresa e que haja diferença a ser paga, a empresa deverá reembolsar os valores no prazo de até 02 dias corridos após a apuração, que deve acontecer no prazo acima descrito, sob pena de arcar com multa de 10% (dez por cento) calculado sobre o montante devido.

**54 – PUNIÇÕES DISCIPLINARES:** As advertências e suspensões deverão ser comunicadas por escrito ao empregado, que deverá receber cópia da punição disciplinar. Em havendo recusa por parte do empregado em assinar referida punição, deverá o empregador assinar a via e colher duas assinaturas de testemunhas presentes, para então entregar a via do empregado.

**55– CLÁUSULA PENAL:** Pelo não cumprimento do presente instrumento, 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.

**56– DISCUSSÃO INPC – IBGE:** As entidades convenentes se obrigam a discutir, nas negociações relativas à data-base de 2.017, a diferença entre os índices de reajustamento de salários em geral, pisos e benefícios, previstos nesta convenção coletiva de trabalho, e a variação integral do INPC-IBGE acumulada no período de 01/08/2015 a 31/07/2016.