



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, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caragatatuba, Guaratinguetá, Igaratá, Jacareí, Jambéiro, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraubuna, Pindamonhangaba, Piquete, Polim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São José do Barreiro, São José dos Campos, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

www.seacsjc.org.br

CIRCULAR EMPREGADOS DE ARQUITETURA E ENGENHARIA CONSULTIVA

01 – PRAZO DE VIGÊNCIA: As cláusulas e condições desta Convenção Coletiva de trabalho vigorarão pelo período de 1 (um) ano, de 1º de maio de 2016 a 30 de abril de 2017.

02 - DATA-BASE: Fica mantida a data-base de 1º de maio de cada ano.

03 - ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) beneficiária(s) beneficiária(s) da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados das Empresas de Arquitetura e de Engenharia Consultiva.

04 – BASE TERRITORIAL: A Convenção Coletiva de trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados da categoria de Arquitetura e de 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 CAMPOS E REGIÃO, na base territorial do Sindicato.

05 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários de maio de 2015, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante da norma coletiva de 2015/2017, serão corrigidos da seguinte forma:

a) Na data base de 1º de maio de 2016, em 3,50% (três inteiros e cinquenta centésimos por cento).

b) Na data de 1º de janeiro de 2017, em 3,86% (três inteiros e oitenta e seis centésimos por cento), sobre o salário já reajustado em maio de 2016, na forma acima.

Parágrafo Primeiro: Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de 01/05/2015 a 01/01/2017, a título de mérito, promoção, transferência, implementação de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter incomensável.

Parágrafo Segundo - 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 com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) dos percentuais 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 (%)	
	Reajuste em 1º/05/2016	Reajuste em 1º/01/2017 sobre salários de 05/2016
Maio/15	3,50	3,86
Junho/15	3,21	3,54
Julho/15	2,92	3,22
Agosto/15	2,62	2,89
Setembro/15	2,33	2,57
Outubro/15	2,04	2,25
Novembro/15	1,75	1,93
Dezembro/15	1,46	1,61
Janeiro/16	1,17	1,29
Fevereiro/16	0,87	0,96
Março/16	0,58	0,64
Abril/16	0,29	0,32

Parágrafo Terceiro - As antecipações gerais concedidas entre 01/05/15 a 30/04/16 poderão ser compensadas, assim como eventuais antecipações concedidas a partir de 01/05/16 por conta de eventual dissídio ou mesmo da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto - Todas as diferenças salariais resultantes da aplicação da 1ª parcela do índice de reajuste acima para os trabalhadores em atividade serão pagas sem qualquer acréscimo, até a folha de pagamento do mês de janeiro de 2017.

Parágrafo Quinto - os trabalhadores demitidos a partir de 1º de maio de 2016 receberão as diferenças salariais e das verbas rescisórias, sem qualquer acréscimo, até no máximo 25 de janeiro de 2017.

06 - PISOS SALARIAIS

Os salários normativos (pisos salariais) são os seguintes para os ocupantes dos respectivos cargos:

Parágrafo Primeiro: Administrativos e outros cargos - R\$ 1.739,00 (um mil setecentos e trinta e nove reais);

Parágrafo Segundo: Auxiliares (exceto administrativos e/ou de escritórios) e Ajudantes em Geral, Contínuos, Office-boys, Mensageiros internos e externos, Copoelers, Faxineiros, Porteiros e Vigias em empresas com mais de 10 (dez) empregados - R\$ 1.491,00 (um mil quatrocentos e noventa e um reais);

Parágrafo Terceiro: Auxiliares (exceto administrativos e/ou de escritórios) e Ajudantes em Geral, Contínuos, Office-boys, Mensageiros internos e externos, Copoelers, Faxineiros, Porteiros e Vigias em empresas com até 10 (dez) empregados - R\$ 1.351,00 (um mil trezentos e cinquenta e um reais);

Parágrafo Quarto: Os salários normativos acima correspondem à remuneração mensal.

7 - 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 já praticadas.

Parágrafo Primeiro: O atraso do pagamento de salário, 130 (cento e trinta) dias, 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;

Parágrafo Segundo: As empresas que não possuam postos bancários em suas dependências ou que não efetuem 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.

8 - 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.

9 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS: 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 Coletiva de Trabalho, em prevalência à peculiaridade de cada empregador. Que cada EMPRESA estabeleça com seus empregados um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2017. Os Planos serão negociados entre cada EMPRESA e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo SINDICATO DE EMPREGADOS. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante as Entidades Sindicais.

Parágrafo Primeiro: 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 nº 10.101/2000, até, no máximo, o mês de dezembro de 2016, inclusive;

Parágrafo Segundo: As empresas que não tenham atendido ao disposto no "caput" e parágrafo primeiro da presente cláusula pagarão a cada um de seus empregados, a título de PLR - participação nos lucros ou resultados - relativa ao ano civil de 2017, importância de, pelo menos, R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais) acrescidos de 16% (dezesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, totalizando até o limite máximo de R\$ 635,00 (seiscentos e trinta e cinco reais). O pagamento deverá ser realizado até o final do primeiro semestre civil do ano de 2018;

Parágrafo Terceiro: Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2017, 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 2017;

Parágrafo Quarto: 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.

10 - 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\$ 27,00 (vinte e sete 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.

Parágrafo Primeiro - É facultado às empresas efetuaarem, 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.

Parágrafo Segundo - O benefício do auxílio refeição pago em dinheiro tem caráter indenizatório para todos os fins.

Parágrafo Terceiro - O benefício do auxílio refeição não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade.

Parágrafo Quarto - 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.

11 - 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\$ 284,00 (duzentos e oitenta e quatro reais), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo Primeiro - Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, comprovadamente detenhiam a guarda do filho.

Parágrafo Segundo - O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme Portaria 3296/86 do Ministério do Trabalho.

12 - 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, limitado esse benefício ao valor máximo de R\$ 5.460,00 (cinco mil quatrocentos e sessenta reais), aquele que for menor.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - As Empresas poderão substituir este pagamento por seguro que dê no mínimo as coberturas previstas, mantendo as condições que forem mais favoráveis.

Parágrafo Quarto - O pagamento referido nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

Parágrafo Quinto - A complementação abrange, inclusive, o 130º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo Sexto - O prazo de carência de 6 (seis) meses é exigível somente no caso de doença.

13 - 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.

Parágrafo Único - Este auxílio funeral não será devido quando for mantida apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Acidente, paga integralmente pela Empresa.

14 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA: As empresas manterão planos de Assistência Médica, excluída a Assistência Odontológica.

Parágrafo Único - As empresas constituídas após a data-base primeiro de maio de 2016, ou que vierem a ser obrigadas ao cumprimento desta norma coletiva por motivo de reequilíbrio sindical também após a data-base primeiro de maio de 2016, que ainda não ofereçam este benefício deverão implementá-lo num prazo de 120 (cento e vinte) dias.

15 - 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\$ 38.740,00 (trinta e oito mil setecentos e quarenta reais).

16 - VALE TRANSPORTE: As Empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, respeitado o estabelecido pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/87.

17 - 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.

Parágrafo Único - 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).

18 - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO: As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de 40h00 (quarenta) horas por semana.

Parágrafo Primeiro - 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 à jornada de trabalho praticada no local, respeitado o limite constitucional de 44h00 semanais.

Parágrafo Segundo - 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.

19 - 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 6h00 (seis) horas, com intervalo para descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) trabalhadores, sendo que, destas, apenas 5h00 (cinco) horas no trabalho de entrada de dados (NR-17).

20 - 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.

Parágrafo Primeiro - Esse banco de horas, terá como limite o total de 32h00/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.

Parágrafo Segundo - O excedente às 32h00 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.

Parágrafo Terceiro - Poderão as partes, empregado e empregador, se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para um 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.

Parágrafo Quarto - Salvo as exceções previstas no artigo 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 10h00, compreendendo-se nesse limite a compensação do sábado, objeto da duração semanal da jornada de trabalho.

Parágrafo Quinto - 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.

21 - HORAS EXTRAS: As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

Parágrafo Primeiro - 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado.

Parágrafo Segundo - 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados e dias já compensados.

Parágrafo Terceiro - 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.

Parágrafo Quarto - Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

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

Parágrafo Primeiro: 05 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos;

Parágrafo Segundo: 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica;

Parágrafo Terceiro - 05 (cinco) dias úteis em virtude de nupcias.

23 - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR: As empresas descontarão no DSR, na justa proporção, os dias ou horas não trabalhadas, respeitadas as políticas de compensações praticadas.

24 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: As empresas aceitarão, 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.

25 - LICENÇA MATERNIDADE À 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 obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus a licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

26 - FALTA JUSTIFICADA: Quando houver compensação de horas, a ausência justificada por atestado médico será considerada a jornada correspondente ao dia da ausência, excetuando-se as empresas que praticam o horário flexível.

27 - DIREITO À FÉRIAS: Extensão do direito de férias proporcionais a todos os integrantes da categoria que se demitirem da empresa antes de completarem um ano de trabalho.

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

Parágrafo Único - 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 enquadrarem na condição.

29 - 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.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - As homologações deverão ser feitas preferencialmente no Sindicato.

30 - 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 e acordo entre empregado e empresa, sendo nestes dois últimos casos com assistência do Sindicato respectivo da empregada.

Parágrafo Único - 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.

31 - 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.

Parágrafo Único - Esta garantia será concedida por uma única vez durante a vigência desta convenção, exceto para os casos de afastamento por cirurgia.

32 - 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.

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

Parágrafo Segundo - Esta garantia não prevalecerá aos empregados demitidos por justa causa ou acordo entre as partes, com assistência do respectivo Sindicato.

33 - 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".

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

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

35 - 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.

Parágrafo Único - As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

36 - 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.

37 - CARTEIRA DE TRABALHO-ANOTAÇÕES: A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas). A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo Primeiro - O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela empresa.

Parágrafo Segundo - As empresas deverão anotar na CTPS a correta denominação referente às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

38 - SALÁRIO DO SUCESSOR: Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao inicial da faixa do Plano de Cargos e Salários da Empresa.

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

40 - 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.

41 - 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.

42 - 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) empregados, desde que enquadradas, no máximo, até o grau de risco 02, ficam desobrigadas de indicar o médico coordenador.

43 - 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.

44 - CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS COM DEFICIÊNCIA: Os Sindicatos dos Empregados juntamente com o Sinaenco estabelecerão parcerias na obtenção de recursos para identificar, localizar, selecionar, enfim colaborar com as Empresas para que possam atender a legislação vigente relativo ao cumprimento da "Lei das cotas".

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

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

47 - 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.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - As empresas incentivarão intercâmbio, entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo Terceiro - As empresas envidarão 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.

48 - 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.

49 - 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.

50 - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO: As empresas apresentarão aos empregados, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato a entrega às empresas do material necessário.

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

51 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL: As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 9% (nove inteiros por cento) do salário, podendo ser parcelado 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, para que nesse pagamento, não seja efetuados os descontos das referidas contribuições, devendo 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 e 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.

52 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL: Conforme deliberado pela Assembleia Geral Extraordinária do Sinaenco e previsto na Constituição Federal, artigo 8º, inciso IV, combinado com o artigo 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 - 2016

Classe	Receita Operacional Bruta (2014/R\$)	Valor da Contribuição Assistencial Em R\$	
		Parcela única	Duas parcelas
A	Acima de 20.000.001	747,00	373,50
B	De 5.000.001 a 20.000.000	602,00	301,00
C	De 1.000.001 a 5.000.000	419,00	209,50
D	De 300.001 a 1.000.000	240,00	120,00
E	Abaixo de 300.000	106	53,00

A AGE definiu que o valor de cada contribuição poderá ser pago através de boleto bancário enviado pelo SINAENCO. Os valores pagos em atraso sofrerão multa de 2% e juros de mora de 1% ao mês.

53 - 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.

54 - 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.

Parágrafo Único - Independente de alterações supervenientes, fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restrita pelo à avaliação do cumprimento da presente Convenção Coletiva.

55 - MULTA PELA NÃO 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.

Parágrafo Único - No caso de descumprimento de Cláusula que não tenham valoração econômica, a multa estabelecida no "Caput" fica limitada a um salário normativo da categoria, por empregado.

56 - JUÍZO COMPETENTE: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.

57 - 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 11.340 de 07/08/2006.

58 - 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.

Parágrafo único: O reconhecimento da união 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 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

59 - RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA: Na hipótese do empregado permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientará o trabalhador 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.

Parágrafo Primeiro - 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\$ 5.460,00 (cinco mil quatrocentos e sessenta reais).

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - Caso seja negado pela 2ª 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.

SEDE – Rua Cel. José Monteiro, 740 – Centro – São José dos Campos/SP – CEP: 12210-140 – Fone: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3386
Subsede JACAREÍ: Rua Alexandria, 35 – Centro – CEP: 12307-300 – Fone: (12) 3962-3466
Subsede TAUBATÉ: Rua José Pedro da Cunha, 25 - Jd. Maria Augusta - CEP: 12080-500 – Fone: (12) 3621-7860
Subsede CARAGUATUBA: Av. Frei Pacifico Wagner, 101 – Sala 02 – Centro – CEP: 11660-280 – Fone: (12) 3883-6308
Subsede GUARATINGUETÁ: Av. Rui Barbosa, 154 - Santa Rita - CEP: 12500-000 – Fone: (12) 3132-2071