



SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

FILIADO À



EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CONTABILIDADE E ASSESSORAMENTO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

2017/2018

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

Sede S.J. dos Campos - SP: R. Cel. José Monteiro, 740 - Centro - 12210-140 - Tel.: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3396
Atendimento Caraguatuba - SP: Av. Synésio Moreira Marcondes, 361 - Centro - 11660-660 - Tel.: (12) 3883-6308
Atendimento Campos do Jordão - SP: Rua Antonio Simões dos Reis, 380 - Vila Telma - 12460-000 - Tel.: (12) 99229-9222
Atendimento Jacareí - SP: Rua João Américo da Silva, 462 - sala 04 - Centro - 12308-660 - Tel.: (12) 3962-3466
Atendimento Ubatuba - SP: Rua Gastão Madeira, 395 - Centro - 11680-000 - Tel.: (12) 99183-2493
Site: www.seaac.org.br

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva vigorará de 1º de agosto de 2017 até 31 de julho de 2018.

CLÁUSULA SEGUNDA - DATA BASE

Fica mantido como data-base o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA

Serão abrangidos pelo presente instrumento todos os empregados das EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO E CONTABILIDADE, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, instaladas e funcionando na base territorial do Sindicato Profissional Conveniente, nos municípios da: REGIÃO DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS: Aparecida, Arapé, Arelas, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos Do Jordão, Caraguatuba, Cruzeiro, Cunha, Guararema, Guaratinguetá, Igaratá, Ilhabela, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade Da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio Do Pinhal, São Bento Do Sapucaí, São José Do Barreiro, São José Dos Campos, São Luís Do Paraitinga, São Sebastião, Silveiras, Taubaté e Ubatuba.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

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

Parágrafo primeiro: Para empregados contratados e que exerçam as funções de: "Office boy" - CBO 4122-05; Recepcionista - CBO 4221-05; Faxineiro - CBO 5143-20; Porteiro - CBO 5174-10; Auxiliar de Serviços Gerais - CBO 5143; Copeira - CBO 5134-25; Atendente de Negócios - CBO 2532-25; Entrevistador de Pesquisas de Campo - CBO 4241-15, o valor mensal correspondente a: R\$ 1.215,00 (um mil e duzentos e quinze reais);

Parágrafo segundo: Para as demais funções, o valor mensal correspondente será de: R\$ 1.295,00 (um mil e duzentos e noventa e cinco reais).

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em: 3,08% (três inteiros e oito centésimos por cento), a título de atualização salarial.

Parágrafo primeiro: Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2016 e 31 de julho de 2017, poderão ser compensados, excetuados 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;

Parágrafo segundo: Respeitando o Princípio da Isonomia Salarial e preservando as condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2016, serão reajustados em obediência aos seguintes critérios;

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

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

MÊS DE ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Agosto/16.....	3,08%
Setembro/16.....	2,82%
Outubro/16.....	2,57%
Novembro/16.....	2,31%
Dezembro/16.....	2,05%
Janeiro/17.....	1,80%
Fevereiro/17.....	1,54%
Março/17.....	1,28%
Abril/17.....	1,03%
Mai/17.....	0,77%
Junho/17.....	0,51%
Julho/17.....	0,26%

CLÁUSULA SEXTA - VALE QUINZENAL

As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

Parágrafo primeiro: Na hipótese de o empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput" deverá manifestar sua vontade por escrito;

Parágrafo segundo: Somente através de pedido expresso do empregado, a empresa poderá fornecer adiantamentos em espécie, ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderá considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

CLÁUSULA SÉTIMA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - DIFERENÇAS RETROATIVAS À DATA-BASE

As diferenças salariais e de benefícios retroativas, resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas até 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro do ano de 2017.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUCESSOR

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - IGUALDADE SALARIAL

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MULTA PELO ATRASO NO PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

O não pagamento das parcelas do 13º salário até os prazos previsto em lei, quais sejam a 1ª parcela até o dia 30/11 e a 2ª parcela até o dia 20/12, de cada ano, acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da parcela em atraso, na hipótese de atraso no pagamento até 20 (vinte) dias, e 5% (cinco por cento), ao dia no período subsequente, limitada a soma das multas a 100% do salário do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte, no mínimo, 08 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento), de seu último salário, desde que, o empregado comunique sua aposentadoria à empresa no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

Parágrafo único: As empresas efetuarão o pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de:

Parágrafo primeiro: 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas;

Parágrafo segundo: 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

Parágrafo terceiro: 100% (cem por cento), para aquelas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 58,00 (cinquenta e oito reais).

Base Territorial: Caçapava, Campos do Jordão, Caraguatuba, Guararema, Igaratá, Ilha Bela, Jacareí, Jambuí, Monteiro Lobato, Paraibuna, Santa Branca, Santo Antonio do Pinha, São Bento do Sapucaí, São José dos Campos, São Sebastião e Ubatuba.

Parágrafo primeiro: A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º/02/81;

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 critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

As empresas que possuem mais de 300 (trezentos) empregados em seu grupo econômico e que não possuem programa próprio de PLR, na forma da Lei 10.101/2.000, terão o prazo de 180 (cento e oitenta), dias a contar da assinatura da norma coletiva, para implantá-la, na forma assim consignada:

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

Parágrafo segundo: Não se aplicam as metas referentes à saúde e segurança do trabalho na forma declinada na Lei 12.832/2013;

Parágrafo terceiro: O Valor da participação da PLR, deverá ser estabelecido pela comissão composta por representantes da EMPRESA e dos EMPREGADOS;

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

Parágrafo quinto: Os empregados admitidos na vigência do Programa de Participação dos Lucros e Resultados, terão direito ao benefício de forma proporcional e a partir do término do contrato de experiência, sendo 1/12 (um, doze avos) por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO - REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tickets de auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos).

Parágrafo primeiro: 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 segundo: O benefício previsto no “caput” será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pelas empresas na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo terceiro: As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no “caput” deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

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

Parágrafo quinto: A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2017, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos), por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo sexto: As empresas que concederem valor mínimo do benefício de R\$ 19,10 (dezenove reais e dez centavos), não poderão efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo sétimo: Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição ou 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 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE - TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquele a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois 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 6,0% (seis por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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

Parágrafo primeiro: O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo-octogésimo) dias de afastamento;

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo a importância de R\$ 2.233,13 (dois mil, duzentos e trinta e três reais e treze centavos);

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte mais de 03 (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 primeiro: Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no “caput” mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

Parágrafo segundo: A indenização prevista no “caput” não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de R\$ 310,00 (trezentos e dez reais), 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 dos filhos, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos, R\$ 14.397,96 (quatorze mil, trezentos e noventa e sete reais e noventa e seis centavos), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

Parágrafo segundo: As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro, relativamente, aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior;

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

Parágrafo quarto: As empresas que ainda não possuem ou as que foram constituídas após agosto de 2017, que ainda não possuam seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 04 (quatro) meses, a contar da data-base 1º de agosto de 2017;

Parágrafo quinto: Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um, trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar ao ex-empregado carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 01 (um) ano, deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, na sede e subsele do Sindicato Profissional sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477, da CLT para o pagamento dos valores líquidos.

Parágrafo primeiro: O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado da seguinte forma:

a) Sendo o aviso prévio trabalhado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “a” do art. 477 da CLT;

b) Sendo o aviso prévio indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “b” do art. 477 da CLT;

Parágrafo segundo: A multa prevista no “caput” não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

a) Atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) Estando o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo sindicato profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato Profissional deverá entregar ao empregador uma declaração comprovando a situação;

c) Por culpa exclusiva do empregado;

d) Por demora na agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias antes do vencimento do prazo.

Parágrafo terceiro: O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual em 04 (quatro) vias; 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- Duas vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- Print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo; 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologado, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do Sindicato dos Empregados; 15- Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativas aos últimos 05 (cinco) anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e para as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores;

Parágrafo quarto: Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula de auxílio-refeição/alimentação e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços;

Parágrafo quinto: A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo Sindicato dos Empregados;

Parágrafo sexto: Caso o prazo do parágrafo primeiro não seja atendido nos termos da alínea “d”, do parágrafo segundo, a empresa ficará desobrigada à homologação perante o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MULTA DO FGTS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO À FÉRIAS

Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço farão 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 (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 12.506/01, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Parágrafo primeiro: O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa previsto no “caput” da presente cláusula, não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

Parágrafo segundo: Para as empresas que não concedem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

Parágrafo único: As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá

prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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: A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafos 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória, desde o alistamento até 30 (trinta) dias, após o término do compromisso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE - PRÉ - APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego, após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE CAT

As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AAS e RSC

As empresas deverão preencher e entregar os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuições (RSC), nos seguintes prazos máximos:

Parágrafo primeiro: Para fins de auxílio-doença: 05 (cinco) dias;

Parágrafo segundo: Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DO DIGITADOR**

Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas), sendo que destas, apenas 5h00 (cinco horas), no trabalho de entrada de dados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PONTO ELETRÔNICO

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

Parágrafo único: A adoção de ponto eletrônico móvel poderá ser feita pelas empresas desde que:

a) O equipamento ou sistema a ser utilizado seja certificado por entidades ou empresa, excluindo

o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando

cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REPs para homologação dos

mesmos; e,

b) Haja previa e expressa anuência escrita do Sindicato dos Empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

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

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

Parágrafo quarto: Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de duas horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da quinzena da ocorrência (dias 15 ou 30 de cada mês). 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogra, sogro, madrasta, padrasto, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

Parágrafo segundo: Até 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 instituição de ensino.

Parágrafo único: Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não, por ano, condicionados as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

As férias não poderão ter início em sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, sob pena de multa equivalente ao dobro dos salários relativos há esses dias superpostos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

Nos termos do disposto na Lei 12.010/2009, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias conforme o art. 392, da CLT.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO

Os atestados médicos e odontológicos dos facultativos do Sindicato dos Empregados serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 à empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outras atividades sindicais.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 28 de novembro de 2017, os valores constantes da tabela abaixo:

RECEITA BRUTA ANO ANTERIOR	VALOR A PAGAR	
De R\$	Até R\$ 145.200,00	Isento
R\$ 145.200,01	R\$ 68.057.424,04	0,097%
R\$ 68.057.424,05	Em diante	R\$ 66.015,70

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

Parágrafo segundo: A empresa que tiver recolhido a contribuição confederativa referente ao exercício de 2017, estabelecida pela Assembleia Geral do Sindicato Patronal conveniente, fica dispensada do recolhimento desta contribuição.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de: 9,0% (nove por cento) do salário, podendo ser parcelado em 06 (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 (dez) do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo Sindicato Profissional. A oposição ao desconto poderá ser feita pelo empregado, com 20 (vinte) dias de antecedência do pagamento do seu salário, para que já nesse pagamento, não seja efetuado 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 3,0% (três por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão ser recolhidos até o dia 10 (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 20 (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 1,0% (um por cento), ao mês e de 20% (vinte por cento) de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DISCUSSÃO DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA

Diante dos reflexos profundos nas relações de trabalho que serão provocadas pela entrada em vigor das disposições constantes da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, os Sindicatos, a partir de 13 de novembro de 2017, convenentes realizarão entre si discussões destinadas à adaptação de cláusulas do presente avença, bem como adoção de novas disposições que se entendam relevantes, desde que aprovadas em Assembleia, notadamente quanto aos temas:

- a) Terceirização;
- b) Trabalho Intermitente;
- c) Trabalho em Regime de Tempo Parcial;
- d) Trabalhador Autônomo;
- e) Teletrabalho;
- f) Arbitragem;
- g) Câmara de Mediação;
- h) Participação do Sindicato Patronal na celebração de Acordos Coletivos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MAIS BENÉFICAS

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 acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados os mesmos índices previstos na cláusula de correção salarial.

Parágrafo único: A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho diretamente com o Sindicato Profissional, a partir de 1º de agosto de 2017.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO PATRONAL NOS ACORDOS COLETIVOS

É facultado ao Sindicato Patronal a participação na celebração de Acordos Coletivos, como assistente de seus representados, desde que expressamente solicitado pela empresa ao Sindicato Profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - MULTA

Pelo não cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas pagarão multa correspondente a 5,0% (cinco por cento), do maior piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São José dos Campos, 17 de outubro de 2017.

Marcelo Ribeiro da Silva
Presidente