

SEAAC DE PRES. PRUDENTE E REGIÃO

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e de Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas de Serviços Contábeis de Presidente Prudente e Região
Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 18/04/1994



Circular 09/17 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COBRANÇA E RECUPERAÇÃO DE CRÉDITO - 2017/2018

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente instrumento, no período de **1º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2019** e a data-base da categoria em 1º de agosto.

Parágrafo Primeiro: As cláusulas de conteúdo econômico vigorarão por 1 (um) ano e serão objeto de negociação na próxima data-base de 2018; as cláusulas sociais firmadas na presente Convenção Coletiva de Trabalho terão validade de 02 (dois) anos.

Parágrafo Segundo: As cláusulas e condições previstas nesta Convenção permanecerão vigentes ao final de seu prazo legal, até que sobrevenha nova norma coletiva.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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.

CLÁUSULA TERCEIRA - 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 os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a **R\$ 1.140,25 (um mil, cento e quarenta reais e vinte e cinco centavos)**;

Parágrafo Segundo: Para Empregados que cumprem jornada de trabalho de até 6 (seis) horas diárias, assegura-se salário mensal não inferior a **R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais) mensais**, respeitando-se o salário mínimo vigente;

Parágrafo Terceiro: **R\$ 1.450,12 (mil, quatrocentos e cinquenta reais e doze centavos)** mensais para os empregados que exercem a função de **SUPERVISOR DE COBRANÇA**.

Parágrafo Quarto: **R\$ 1.863,51 (um mil oitocentos e sessenta e três reais e cinquenta e um centavos)** mensais para os empregados que exercem a função de **COORDENADOR**.

Parágrafo Quinto: **R\$ 2.263,00 (dois mil duzentos e sessenta e três reais)** mensais para empregados que exercem a função de **GERENTE DE COBRANÇA**.

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de agosto de 2017, os salários terão reajuste, a título de correção salarial, no percentual de **3,08% (três inteiros e oito centésimos por cento)**.

Parágrafo Único: Todos 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, 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.

CLÁUSULA QUINTA - 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.

CLÁUSULA SEXTA - 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 3.261 de 07.12.1984, do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 pessoais.

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por **TRIÊNIO** na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 57,35 (cinquenta e sete reais e trinta e cinco centavos)**.

Parágrafo Primeiro: A contagem dos TRIÊNIOS inciou-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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 imprimevavelmente até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 - sexto) e o 180º (centésimo oitogésimo) dia de afastamento;

Parágrafo Segundo: Terá como limite máximo a importância de **R\$ 2.263,54 (dois mil duzentos e sessenta e três reais e cinquenta e quatro centavos)**;

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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\$ 17,90 (dezesete reais e noventa centavos)**;

b) Tratando-se de empregados com jornada ordinária semanal com duração igual ou inferior a 36 (trinta e seis) horas, **R\$ 11,30 (onze reais e trinta centavos)**.

Parágrafo Primeiro: As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores aos estabelecidos 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 **3,08 (três inteiros e oito centésimos 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 ticket 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\$ 17,90 (dezesete reais e noventa centavos)**; ou **R\$ 11,30 (onze reais e trinta centavos)** 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418,0 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 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% (seis por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, 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 Único: A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida ou benefício assistencial equivalente em favor do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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\$ 318,22 (trezentos e dezoito 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 "baba" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento, o reembolso será devido até o limite do valor estabelecido no "caput".

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO PECUNIAR

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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, o qual será ratificado por duas testemunhas no ato da dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas nas demissões de empregado sem justa causa se obrigam a entregar aos demitidos carta de referência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, contanto 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 em caso de dispensa involuntária dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a previdência social, desde que permaneça trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações, de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 1 (um) ano, deverão ser realizadas no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos na sede do sindicato laboral, obrigatoriamente, sob pena de multa equivalente ao salário do trabalhador, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477 da CLT, para o pagamento dos valores líquidos.

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

Parágrafo Quarto: 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.

Parágrafo Quinto: Os empregadores deverão continuar fornecendo as guias para saque do FGTS e Seguro Desemprego nos casos de dispensa sem justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo o qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena de 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

O empregado afastado por doença, não acidentária, tem estabilidade provisória, de 60 (sessenta) dias após a alta médica.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 no tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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, padasto/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 ao 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecendo aos preceitos legais e ressaltada 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 plurímico, do qual conste o horário normal e o compensável;

Parágrafo Segundo: Não estarão sujeitas o 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: Para os empregados que realizam jornada de trabalho de até 36 horas semanais, mediante expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região, a compensação da jornada do sábado não poderá exceder o limite de até uma hora e quinze minutos diários, e para os empregados com jornada superior a 36 horas semanais, o limite diário de compensação não poderá exceder a duas horas diárias.

Parágrafo Sexto: Os empregados que realizam jornada de até 36 (trinta e seis) horas semanais e forem compensar as horas legais do sábado, as empresas deverão conceder no mínimo uma hora de intervalo intrajornada para a refeição e o descanso.

Parágrafo Sétimo: As empresas poderão unir as 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 (trinta) ou 40 (quarenta) 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. A união das duas pausas necessita de expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região.

Parágrafo Oitavo: Se houver labor no sábado em tendo havido a devida compensação da semana, estas horas deverão ser pagas com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo Nono: A referida compensação das horas do sábado não importa em alteração da jornada de trabalho originalmente pactuada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 – SRPE -, instituído pela Portaria MTE 1510/09, 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 outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do trabalhador.

Parágrafo Primeiro: As empresas, com base na mesma portaria 373/11, poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive, registro de ponto móvel, desde que atendam integralmente a sua finalidade, com registro fiel os horários de entrada, saída e retorno do almoço, e término do expediente.

Parágrafo Segundo: O empregado deverá ter acesso aos registros efetuados e à informação sobre qualquer ocorrência que ocasiona alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Parágrafo Terceiro: Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada adotados pelas empresas não poderão permitir:

- Restrições à marcação do ponto;
- Marcação automática do ponto;
- Exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada;
- Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo Quarto - O sistema/equipamento alternativo a ser utilizado deverá ser certificado por entidade ou empresa, excluído o próprio fabricante ou distribuidor do produto, que possua a expertise necessária, atestando o cumprimento de todas as funcionalidades e requisitos exigidos dos REP's para homologação dos mesmos, devendo haver expressa e prévia anuência da entidade sindical profissional conveniente da respectiva região para início de sua utilização, sob pena de nulidade e sujeição às penalidades legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação, nos termos do artigo 473, VII da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

Parágrafo Primeiro: É facultativo ao empregado (a) realizar a troca de uniforme dentro das dependências da empresa ou não, desde que referido uniforme não cause constrangimento ao empregado(a), este poderá se locomover fora das dependências da empresa com as vestimentas.

Parágrafo Segundo: Caso a empresa não permita que o (a) empregado(a) faça uso do uniforme fora das dependências dessa, deverá comunicar de forma expressa esta obrigatoriedade, sendo certo que o tempo gasto com a troca do uniforme, será computado como tempo a disposição do empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 atestado 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 Comparcimento 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar mensalmente de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, inclusive a contribuição sindical, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro: 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) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Segundo: Fica garantido o direito de oposição a contribuição assistencial através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Terceiro: Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 3º do parágrafo 2º, incisos I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTO NESTE INSTRUMENTO PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAETIVA

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 estará 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 20 de novembro de 2017, os valores constantes da tabela abaixo:

FAIXAS	RECEITA BRUTA DO ANO DE 2016	ALÍQUOTA
A	Até R\$ 183.512,70	Isento
B	De R\$ 183.512,70 a R\$ 89.921.225,00	0,049% da Receita Bruta
C	Acima de R\$ 89.921.225,00	R\$ 44.061,40

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 2017.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

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 31/12/2017.

Parágrafo Primeiro: Para o ano de 2017/2018, 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 2017 a 31 de Julho de 2018, sendo que o valor acordado será de **R\$ 292,36 (duzentos e noventa e dois reais e trinta e seis centavos)**, a ser pago integralmente no final do mês de setembro/2018.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULAS MAIS BENEFÍCIAS

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito objetivo 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - POLÍTICA SOBRE HIV

O (A) empregado (a) portador (a) da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) não poderá ser dispensado (a), 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PUNICÕES 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.

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 convenentes realizarão entre si discussões destinadas à adaptação de cláusulas do presente avença, bem como adoção de novas disposições que se entendam relevantes, dentre os quais, a Contratação de Trabalhador Autônomo, a Prestação de Trabalho Intermitente, a Prestação de Serviços a Terceiros, Tele trabalho, o exercício da atividade da empregada em locais insalubres e outras disposições.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATOS INDIVIDUAIS

Nos termos do art. 619 da CLT, nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie a presente Convenção poderá prevalecer em sua execução, sendo considerada nula de pleno direito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DO LITISCONSORTE NECESSÁRIO

As entidades sindicais convenentes somente serão litisconsortes necessários nas ações coletivas que tenham por objeto a anulação das cláusulas desta Convenção.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

Paulo de Oliveira
Presidente