

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2020/2021

EMPREGADOS EM SOCIEDADE DE ADVOGADOS

A presente pauta tem por base o instrumento normativo 2019/2020, celebrado entre este patronato e os **SEAACs de Bauru e Região, Franca, Guarulhos e Região, Jundiá e Região, Pres. Prudente e Região, Ribeirão Preto e Região e São José do Rio Preto e Região**, e é formada por quatro tópicos: cláusulas novas a serem inseridas no novo instrumento normativo, cláusulas a serem excluídas na renovação, cláusulas a serem mantidas com alteração e cláusulas a serem mantidas sem alteração no novo instrumento normativo. *Compõe este grupo de negociação o SEAAC de Bauru e Região, SEAAC de Franca e Região, SEAAC de Guarulhos e Região, SEAAC de Jundiá e Região, SEAAC de Pres. Prudente e Região, SEAAC de Ribeirão Preto e Região e o SEAAC de São José do Rio Preto e Região.*

Cláusulas novas a serem inseridas

SEGURO DE VIDA

As Empresas deverão providenciar seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez parcial ou permanente, no valor mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) a título de indenização, totalmente subsidiado pelas mesmas.

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

É vedada a contratação ou a utilização, direta ou indiretamente, de força de trabalho de qualquer pessoa com idade inferior a 16 (dezesesseis) anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 (catorze) anos de idade, desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

Parágrafo Primeiro: Em se tratando de trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno, prejudicial à formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola ou qualquer outro que se insira na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP – Anexo do Decreto 6.481/2008), a idade mínima para o trabalho é de 18 (dezoito) anos.

Parágrafo Segundo: O desrespeito às vedações previstas nesta cláusula sujeitarão o infrator à multa igual ao valor do maior piso salarial previsto nesta convenção coletiva de trabalho, sem prejuízo das sanções que sejam impostas por lei.

Parágrafo Terceiro: A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO

As empresas que, de comum acordo com o trabalhador, desejarem conceder o Vale Refeição ou Vale Alimentação previsto nessa Convenção em dinheiro, deverão solicitar autorização ao sindicato dos trabalhadores de sua região, através de requerimento assinado por todos os trabalhadores que irão receber o benefício em espécie.

Parágrafo primeiro: O pagamento em dinheiro somente poderá ocorrer após a autorização da entidade sindical profissional que, antes, verificará se a empresa cumpre integralmente a presente norma coletiva, podendo exigir a comprovação da regularidade previdenciária e do FGTS, através das CND's.

Parágrafo segundo: Autorizado o pagamento em dinheiro, o valor do benefício deverá ser pago juntamente com o salário, devendo ser incluído no holerite de pagamento sob a rubrica de ajuda de custo alimentação, tratando-se de indenizatória, sem qualquer incidência fiscal, previdenciária ou trabalhista.

Parágrafo terceiro: A empresa poderá considerar e compor o valor da ajuda de custo alimentação para pagamento do adiantamento salarial, destacando o benefício no holerite do adiantamento também em rubrica própria.

Parágrafo quarto: O pagamento do VR em dinheiro, sem prévia autorização do sindicato profissional implicará no reconhecimento da verba como de natureza salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os fins, além da multa prevista na cláusula penal desta norma coletiva.

DESCONTOS DE EMPRÉSTIMOS DIRETOS DA EMPRESA AO TRABALHADOR

Eventuais empréstimos concedidos pela empresa ao trabalhador não poderão sofrer incidência de juros ou correção monetária, bem como o desconto em holerite ou na rescisão contratual somente será permitido se a empresa comunicar previamente ao Sindicato Profissional a realização do empréstimo, que atuará como anuente no sentido do parágrafo primeiro do art. 4º da Lei 10.820/2003, em documento assinado também pelo trabalhador, que deverá conter o valor total do empréstimo e a forma de desconto mensal para seu reembolso ao empregador, limitado o desconto a 40% do salário do empregado.

Parágrafo único: O valor da parcela do empréstimo poderá ser deduzido do adiantamento salarial, para evitar o endividamento do trabalhador ou resultar em holerite mensal negativo.

PLANO DE SAÚDE

As empresas manterão, gratuitamente, planos de Assistência Médica e Odontológica, coletivos ou individuais para todos os seus empregados.

Parágrafo Único: No caso de desligamento do empregado da empresa, tanto por iniciativa do empregador ou empregado, será garantido ao empregado desligado um período de utilização do mesmo por mais 60 (sessenta) dias a contar da data de seu último dia de trabalho na empresa.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Aos empregados que recebem salários fixo mais comissões, as empresas terão a obrigatoriedade de efetuar as anotações na CTPS de formas e percentuais utilizados para o pagamento das comissões a que faz jus o empregado.

Cláusulas a serem excluídas

52. DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA – DIFERENÇAS RETROATIVAS

As diferenças salariais e de benefícios resultantes da aplicação das disposições contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas e/ou cumpridas sem qualquer acréscimo até o 5º (quinto) dia útil do mês de dezembro do ano de 2.019.

Cláusulas a serem mantidas com alteração

2. - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de primeiro de agosto de 2020 a 31 de julho de 2021.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

4. - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial, em 1º de agosto de 2020, a importância de R\$ 1.540,00 (um mil e quinhentos e quarenta reais) mensais ou R\$ 7,00 (sete reais) por hora, para os empregados com jornada de trabalho que não seja de período integral.

REAJUSTE/CORREÇÕES SALARIAIS

5. - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de Agosto de 2019, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constantes da norma coletiva de 2019/2020, serão corrigidos, na data base de 1º de Agosto/20, em 8% (oito por cento), sendo INPC mais perdas.

5.1 - Além do reajuste previsto no caput, os salários serão acrescidos em 2% (dois por cento), a título de aumento real.

5.2 - Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Agosto/19 a Julho/20, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter incompensável.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

21. - VALE-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão a todos os seus empregados, independente da jornada de trabalho, auxílio alimentação no valor diário de R\$ 26,40 (vinte e seis reais e quarenta centavos), sem descontos, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, por meio de vale alimentação, à razão de 22 unidades ao mês, ainda que suspenso ou interrompido o contrato de trabalho, ou ainda em caso de faltas e férias.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

49. – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SINDICATOS DOS EMPREGADOS

49 .1. - DE BAURU E REGIÃO, FRANCA, JUNDIAÍ E REGIÃO, PRESIDENTE E PRUDENTE E REGIÃO E SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO

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, em favor dos sindicatos profissionais.

49.1.1. - 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.

49.1.2. - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

49.1.3. - 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.

49.2. - DOS EMPREGADOS DE GUARULHOS E REGIÃO

As empresas procederão ao desconto nos salários de seus empregados, beneficiários desta CCT, dos valores aprovados em AGE do SEAAC Guarulhos e Região, mensalmente, atendidos os requisitos previstos na Ordem de Serviço 01/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego, garantindo-se o desconto mensal de 1,5% (um e meio por cento) do salário reajustado.

49.2.1. - As importâncias descontadas, conforme estabelecido nesta cláusula, deverão ser repassadas diretamente para o SEAAC de Guarulhos e Região, sob pena de responsabilização do empregador, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, sob pena de 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.

49.2.2. - Atendendo as garantias constitucionais de liberdade sindical conforme orientações análogas da D. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, no bojo de TACs, será garantido o exercício do direito de oposição do trabalhador a contribuição assistencial, através de documento personalíssimo, manuscrito e subscrito, manifestando sua intenção pessoalmente na sede do Sindicato, no prazo preclusivo de 10 (dez) dias a contar da assinatura da presente norma, cujo período será amplamente divulgado pelo ente obreiro.

49.2.3. - Inaceitáveis pleitos de oposição sob forma de abaixo assinado e ou lista nominal de empregados.

49.3. - DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

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 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 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

49.3.1.- No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

49.3.2. - 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.

49.3.3. - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

49.3.4.- 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.

50. - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Cláusulas a serem mantidas sem alteração

1. - DATA BASE

A data base fica mantida em 1º de agosto de cada ano.

3. - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados das Sociedades de Advogados situadas na base territorial dos Sindicatos Suscitantes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os advogados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

6. - DATA DE PAGAMENTO

Os salários deverão ser pagos até, no máximo, dia 05 (cinco) do mês subsequente ao mês de referência.

6.1. - As Sociedades que fizerem pagamentos de salários através de Bancos localizados num raio superior a 1 km de distância do local de trabalho, garantirão aos empregados intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento. Esse intervalo não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefícios previdenciários.

7. - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da Sociedade, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

DESCONTOS SALARIAIS

8. - DESCONTO PROPORCIONAL DO DSR

As Sociedades somente poderão descontar o DSR na justa proporção de 1/7 avos por dia de ausência injustificada, o que importa em desconto de 1h07min do DSR por falta ou atraso, na semana correspondente.

9. - DESCONTOS VEDADOS

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

OUTRAS NORMA REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

10. - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos doze meses, atualizadas para o mês do pagamento, mês a mês, pelo respectivo IPC/FIPE.

10.1. - O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas realizadas nos últimos doze meses e não pelos valores.

11. - SALÁRIO DO PROMOVIDO

Promovido empregado para cargo de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado sucedido, excetuadas vantagens de âmbito pessoal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

12. - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga até, no máximo, 30 de novembro, salvo se o empregado iniciar férias anuais antes desta data, hipótese em que o pagamento deverá ser feito juntamente com o relativo às férias, independentemente de ter solicitado no mês de janeiro.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

13. - GRATIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Para os empregados admitidos até 31 de julho de 2007, o pagamento das férias, exclusivamente quando gozadas, será acrescido de uma gratificação equivalente a 12,5 % (doze inteiros e cinco centésimos por cento) sobre o salário base mensal do empregado.

13.1. - Para fazer jus ao direito previsto no "caput" o empregado deverá contar, à época da concessão das férias, com no mínimo 5 (cinco) anos de tempo de serviço na mesma sociedade, contados a partir de 1.2.1991.

13.2. - A gratificação de que trata a presente cláusula não será somada ao salário para efeito do abono pecuniário previsto no Art. 143 da CLT e no abono de férias de 1/3 (um terço) previsto no item XVII do Art. 7º da Constituição Federal, nem se confundirá com este último que continua devido.

13.3. - Esta gratificação não integrará o salário do empregado para qualquer efeito.

14. - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Aos empregados com mais de 05 anos na mesma Sociedade e que se desligarem por motivo de aposentadoria, as Sociedades concederão uma gratificação no valor de 80% (oitenta por cento) de seu salário nominal mensal, juntamente com as verbas rescisórias.

14.1 – As Sociedades que mantenham planos de aposentadoria privada que garantam, na situação prevista no “caput”, ganho superior a 80% do salário nominal do empregado, ficam desobrigadas do pagamento da gratificação prevista nesta cláusula.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

15. - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

15.1. - Na hipótese de prestação de jornada extraordinária aos domingos, feriados ou dias já compensados o adicional será de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária.

15.2. - Deverá ser observado pelas Sociedades o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

16. - REFLEXOS 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.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

17. - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada biênio de tempo de serviço na mesma Sociedade o empregado contratado até 31 de julho de 2008 fará jus a um adicional de 5% (cinco inteiros por cento) sobre o piso salarial. A contagem dos biênios tem início a partir de 01/02/92.

17.1. Empregado e empregador, visando privilegiar postos de trabalho de longos anos, desde que haja consenso entre ambos, poderão transacionar o benefício previsto no "caput", mediante pagamento de indenização.

17.2. A indenização prevista no parágrafo imediatamente anterior será de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) vezes o valor mensal percebido pelo empregado a título de adicional por tempo de serviço, calculado nos termos do disposto no "caput" e deverá ser paga de uma única vez, até 30 (trinta) dias após a manifestação de vontade das partes.

17.3. Dado o caráter indenizatório de que se reveste, o valor pago a título de transação do adicional por tempo de serviço não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive FGTS, INSS e IRRF.

17.4. Uma vez tenha o empregado optado pela substituição do adicional por tempo de serviço e recebido a indenização respectiva, não mais fará jus a tal verba.

ADICIONAL NOTURNO

18. - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 30% (trinta inteiros por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

COMISSÕES

19. - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual à diferença entre seu salário e o salário base do substituído. Não haverá integração dessa comissão no salário após o término da temporada. Não se considera substituição o período de férias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

20. - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, fica estipulado nesta Convenção, em prevalência à peculiaridade de cada empregador, que cada Sociedade de Advogados estabelecerá com seus empregados, um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas. Os Planos serão negociados entre cada Sociedade de Advogados e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato de trabalhadores. Os Planos celebrados deverão ser levados a arquivo perante as Entidades Sindicais.

20.1. Como forma de estimular a implementação do previsto no "caput", as Entidades Sindicais convenientes disponibilizarão modelos de acordos de PLR.

AUXÍLIO TRANSPORTE

22. - VALE TRANSPORTE

As Sociedades são obrigadas a fornecer vales transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência e local de trabalho e vice-versa.

22.1. - Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte.

22.2. - Para receber o vale transporte, o empregado informará, por escrito, à Sociedade, o endereço residencial e meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

22.3. - As empresas descontarão no máximo 6% (seis por cento) do salário base do empregado.

AUXÍLIO SAÚDE

23. - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Sociedades com mais de 17 empregados abrangidos por esta Convenção, por ocasião da data-base, fornecerão aos seus empregados, assistência médica hospitalar através de convênio firmado com empresas especializadas desvinculado da remuneração.

23.1. - Os empregados poderão ter descontado do salário até 20% do valor total individual do plano de assistência médica hospitalar recebido.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

24. AUXÍLIO AO TRABALHADOR COM FILHO PORTADOR DE NECESSIDADES ESPECIAIS

As empresas reembolsarão a seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais, em uma única parcela anual, mediante a exibição de comprovantes, a importância de, pelo menos, 1 (um) piso salarial da categoria, correspondente às despesas realizadas para o custeio de tratamento e/ou aquisição de equipamentos especiais.

24.1. Dado o caráter indenizatório de que se reveste a verba prevista no "caput", sobre a mesma não incidirão tributos ou encargos.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

25. - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, durante o curso do Contrato de Trabalho, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá um pecúlio funeral correspondente ao salário nominal do empregado à época do óbito, pagamento este que será feito aos mesmos beneficiários habilitados para receber as verbas rescisórias.

AUXÍLIO CRECHE

26. - REEMBOLSO CRECHE

As Sociedades reembolsarão mensalmente as suas empregadas-mães, para cada filho de até 5 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade, a importância limitada a 40% do piso salarial, condicionado a comprovação nominal dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

26.1. - Será concedido o benefício na forma do "CAPUT" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho, desde que comprovado através de ofício expedido por Juiz competente.

26.2. - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de babá para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro da empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

26.3. - O direito ao benefício de que cuida a presente cláusula, relativamente a cada filho, inicia-se com o término da licença maternidade.

OUTROS AUXÍLIOS

27. - PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 15% (quinze inteiros por cento), sendo esta devida a partir do 1º dia de assunção das novas atribuições.

27.1. - Entende-se por promoção a alteração não temporária, de cargo e função que represente maior responsabilidade e novas atribuições ao empregado.

28. - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a Sociedade complementar, a partir do 16º dia de afastamento até o limite de 150 dias de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre 80% de seu salário nominal e o benefício recebido, limitado ao teto do salário de contribuição.

28.1. - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador pagará apenas 50% do seu salário nominal, entre o 16º e o 60º dia de afastamento, limitado esse auxílio ao teto do salário-de-contribuição.

28.2. - Não sendo conhecido o valor básico da Previdência, a complementação será feita com base em valores estimados; eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

28.3. - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais

empregados.

28.4. - A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

29. - REEMBOLSO DE DESPESAS COM HOMOLOGAÇÃO

Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando houver homologação ou quitação da rescisão contratual em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços, mediante comprovantes, apresentadas no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias contados da data da homologação.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

30. - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

31. - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato experimental terá duração máxima de 60 dias, sendo vedado sua adoção no caso de readmissões, para os mesmos cargos ocupados anteriormente.

32. - CONTRATOS A TERMO

Os contratos por prazo determinado não poderão exceder a 12 meses.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

33. - CARTA DE REFERÊNCIA

As Sociedades, nas rescisões contratuais sem justa causa ou conclusão de contrato por atingimento de termo final, desde que solicitadas, darão aos ex-empregados uma carta de referência.

AVISO PRÉVIO

34. – AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL

Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, os empregados terão direito a um acréscimo em valor ao aviso prévio, a título de indenização especial, correspondente a 6,67% de seu salário nominal, para cada ano completo de trabalho na mesma sociedade, sem prejuízo dos 30 dias do aviso prévio.

34.1. Aos empregados que contarem, no mínimo com 45 anos de idade e mais de 5 anos na mesma sociedade, fica assegurado aviso prévio de 48 dias.

34.2. A indenização especial vinculada a idade prevista na cláusula 34.1 não é cumulativa com a indenização prevista no “caput” desta cláusula, prevalecendo o que for mais vantajoso ao empregado.

34.3. As indenizações previstas nas cláusulas 34 e 34.1, também não são cumulativas com o acréscimo ao aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, prevalecendo o que for mais favorável ao empregado.

34.4. Dado o caráter eminentemente indenizatório desta indenização especial agregada ao aviso prévio, a mesma não servirá de base para cálculo de quaisquer ônus ou encargos, inclusive, FGTS, INSS e IRPF.

35. - AVISO DE DISPENSA

A dispensa do empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção "juris et de jure" de dispensa imotivada.

36. - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue o aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) dias corridos ao final do prazo do aviso.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE MÃE

37. - LICENÇA MATERNIDADE

Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 dias.

37.1. - A empregada gestante terá garantia de emprego ou salário desde a concepção até 190 dias após o parto, exceto nas rescisões por justa causa, ou por pedido de demissão por parte da empregada.

37.2. - As Sociedades ficam desobrigadas do pagamento do período excedente ao previsto no caput, no caso de dispensa por mútuo acordo, desde que assistida a empregada pela entidade sindical profissional.

37.3. - Em caso de dispensa, na hipótese de gravidez, a empregada terá 45 dias, a contar da data do desligamento, para fazer prova de seu estado sob pena de perda do direito à vantagem prevista no item 37.1, bem como a perda do direito aos salários vencidos, desde que notificada por escrito no ato da dispensa.

37.4. - Ao empregado pai fica assegurado o emprego ou salário a critério do empregador, pelo prazo de 30 dias contados a partir da data do nascimento do filho, devidamente comprovado através da competente certidão de nascimento.

37.5. - Na ocorrência de aborto, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 dias, contados a partir da data do evento.

37.6. - 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. A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardião.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

38. - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado o emprego ou salário ao empregado, em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento prévio (em data anterior à data da dispensa) até 60 dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de dispensa.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

39. - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS - READAPTAÇÃO

Fica garantido aos empregados acidentados no trabalho a permanência na empresa por 24 meses, em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresentem, de forma cumulativa, redução de capacidade laboral atestada pelo órgão oficial e incapacidade para o exercício da função anteriormente ocupada.

39.1. - A garantia estabelecida no "caput", vigora a contar da data do retorno do empregado afastado ao trabalho e o empregado fica obrigado a participar de processo de readaptação ou reabilitação profissional.

39.2. - Fica facultado ao empregador, a possibilidade de converter em pecúnia, a garantia estabelecida no "caput", quando da rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo, conversão esta que terá aplicação proporcional, nos casos de retorno com posterior desligamento.

39.3. - O prazo previsto no "caput", inclui os 12 meses previstos pela Lei nº 8.213/91.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

40. - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço na mesma Sociedade e que se encontre dentro do prazo igual ou inferior a 2 (dois) anos para completar o período mínimo exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, ficam assegurados os salários até que este período se complete.

OUTRAS ESTABILIDADES

41. - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Ao empregado que tenha se afastado pelo INSS por auxílio doença previdenciário, fica assegurado emprego ou salário, pelo prazo igual ao do afastamento, limitado a 120 dias, contados a partir da alta médica, facultando-se o empregador a indenização do período.

JORNADAS DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

FALTAS

42. - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

42.1. - cinco dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes,

descendentes, padrasto, madrasta, sogro(a), ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

42.2. - cinco dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

42.3. - até sete dias por ano para acompanhamento de filho menor de doze anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido.

42.4. - pelo menos três dias úteis no caso de licença paternidade de que se trata o inciso XIX do Art. 7º da CF e parágrafo 1º do item b do Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

42.5. - um dia coincidente com o dia do aniversário do empregado.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

43. - PROVAS ESCOLARES

Os empregados estudantes menores de 18 anos terão direito a saída antecipada de uma hora, ao final do expediente, em dias de provas finais (semestrais ou anuais) condicionada à prévia comunicação à Sociedade e posterior comprovação no prazo de uma semana.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

44. - JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado que exerça a função exclusiva de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a seis horas. Entende-se por digitador o profissional que atua exclusivamente com lançamentos de dados.

44.1. - Deverá ser concedido, ao digitador, o intervalo para descanso de que trata NR nº 17 (10 minutos de descanso a cada 50 minutos trabalhados).

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

45. - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias não poderão se iniciar aos sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes).

45.1. - No caso de férias coletivas em final de ano, não poderão ser incluídos na contagem dos dias de férias, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

46. - EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, na mesma Sociedade, farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 por mês trabalhado ou fração superior a 14 dias.

46.1. - O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula, será acrescido do 1/3 constitucional (art. 7º da C.F.).

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

47. - UNIFORMES

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHADOR

48. - PUBLICIDADE

Os empregadores deverão manter em quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, bem como deverão ali colocar toda e qualquer comunicação do Sindicato dos Empregados.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

51. - CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial por infração independente do número de empregados. A multa reverte em favor da parte lesada.

São Paulo, 01 de agosto de 2020.

José Eduardo Cardoso
Presidente da ASEAAC

Integram o grupo de negociação:

SEAAC de Bauru e Região
SEAAC de Franca
SEAAC de Guarulhos e Região
SEAAC de Jundiaí e Região
SEAAC de Pres. Prudente e Região
SEAAC de Ribeirão Preto e Região
SEAAC de São José do Rio Preto e Região.