

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2021

### EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ADVOCACIA E SOCIEDADE DE ADVOGADOS

A presente pauta tem por base o instrumento normativo 2020/2021, celebrado entre este patronato e os SEACs de Bauru e Região, Franca, Guarulhos e Região, Jundiaí 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 SEAC de Bauru e Região, SEAC de Franca, SEAC de Guarulhos e Região, SEAC de Jundiaí e Região, SEAC de Pres. Prudente e Região, SEAC de Ribeirão Preto e Região e o SEAC de São José do Rio Preto e Região.*

#### Cláusulas novas a serem inseridas

##### **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.

##### **RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no Art. 483 da CLT.

##### **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Por biênio completado na mesma empresa, os empregados receberão, mensalmente, importância equivalente a 5% do piso salarial, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1.985.

- Não farão jus à percepção do adicional previsto no *caput* os empregados que percebam salário superior a 10 vezes o valor do menor piso salarial definido na cláusula que trata sobre piso salarial da presente Convenção.

##### **SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido promovido, despedido, transferido, aposentado, falecido, licenciado ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao menor salário do mesmo cargo.

##### **APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa não poderá exigir a entrega do atestado médico antes do retorno ao trabalho do empregado, salvo quando ultrapassar cinco dias de ausência, hipótese em que o atestado poderá ser entregue por terceiros ou enviado por correio eletrônico.

- Também não poderá exigir a presença do trabalhador durante o período abonado.

##### **AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nesta condição.

## **ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI**

O empregado pai, desde que conte, no mínimo, 30 meses de tempo de serviço na empresa, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa, pelo período de 60 dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento.

- O direito de que trata o *caput* não será concedido uma 2ª vez, se com intervalo inferior a 18 meses em relação à 1ª.

## **SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS**

Empresa abrangida pela presente Convenção poderá se desobrigar de cumprir disposição normativa específica se, tratando de matéria análoga a alguma prevista neste instrumento, oferecer condição mais vantajosa ao empregado.

## **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.

## **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 anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade, desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

- 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 anos.

- O desrespeito às vedações previstas nesta cláusula sujeitará 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.

- A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

### **Cláusulas a serem excluídas**

#### **6. - ABONO**

As Sociedades de Advogados concederão a seus empregados um abono, sem natureza salarial, correspondente a 8,07% (oito inteiros e sete centésimos por cento) sobre o salário de agosto de 2019, a ser pago em uma única parcela, juntamente com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2021.

#### **53. - 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 juntamente com a folha de pagamento subsequente a assinatura deste instrumento.

### **Cláusulas a serem mantidas com alteração**

#### **2. - VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará de primeiro de agosto de 2021 a 31 de julho de 2022.

#### **4. - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido como piso salarial, em 1º de agosto de 2021, a importância de R\$ 1.582,00 mensais ou R\$ 7,19 por hora, para os empregados com jornada de trabalho que não seja de período integral.

#### **5. - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de agosto de 2020, assim considerados os resultantes da aplicação da norma coletiva desse mesmo ano, serão reajustados, a partir de 1º de agosto de 2021, em 10%.

**5.1.** - Além do reajuste previsto no caput, os salários serão acrescidos em 2%, a título de aumento real.

#### **22. - VALE-REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO**

As Sociedades fornecerão, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tickets de refeição ou alimentação, a seu critério, com valor facial de, no mínimo, R\$ 27,20, desvinculado da remuneração, aplicando-se os termos da Lei nº 6.321/76 e respectivas regulamentações, em especial a Portaria MTE nº 3, de 01/03/2002.

**22.1.** O valor do benefício previsto no caput será aplicado a partir de 1º de agosto de 2021.

**22.2.** - Ficam desobrigadas da concessão do vale-refeição ou vale-alimentação, a elas não se aplicando os dispositivos do *caput*, as Sociedades que forneçam alimentação e atendam, concomitantemente os requisitos da NR nº 24, aprovada pela Portaria MTE nº 3.314, de 06/06/1978.

#### **24. - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As Sociedades com mais de 10 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.

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

#### **35. - 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.

**35.1.** 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.

**35.2.** A indenização especial vinculada a idade prevista no item anterior, 35.1 não é cumulativa com a indenização prevista no “caput” desta cláusula, prevalecendo o que for mais vantajoso ao empregado.

**35.3.** As indenizações previstas nas cláusulas 35 e 35.1, também não são cumulativas com o acréscimo ao aviso prévio previsto na Lei 12.506/2011, prevalecendo o que for mais favorável ao empregado.

**35.4.** 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.

#### **43. - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**43.1.** - 05 dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, tios e tias, sogros ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

**43.2.** - 05 dias úteis consecutivos em virtude de núpcias.

**43.3.** - até 07 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.

**43.4.** - pelo menos 20 dias 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.

**43.5.** - 01 dia coincidente com o dia do aniversário do empregado.

**43.6.** - 05 dias ao pai para acompanhamento de cônjuge ou companheira gestante ao médico, contados do início da gestação até 5 meses após o parto.

## **51. - 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.

#### **7. - DATA DE PAGAMENTO**

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

**7.1.** - 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.

#### **8. - 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.

#### **9. - 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.

#### **10. - 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.

#### **11. - 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.

**11.1.** - 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.

#### **12. - 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.

### **13. - 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.

### **14 - 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% sobre o salário base mensal do empregado.

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

**14.2.** - 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 previsto no item XVII do Art. 7º da Constituição Federal, nem se confundirá com este último que continua devido.

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

### **15. - 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.

**15.1** - 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.

### **16. - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 60% sobre o valor da hora ordinária.

**16.1.** - Na hipótese de prestação de jornada extraordinária aos domingos, feriados ou dias já compensados o adicional será de 100% sobre o valor da hora ordinária.

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

### **17. - 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.

### **18. - 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% sobre o piso salarial. A contagem dos biênios tem início a partir de 01/02/92.

**18.1.** 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.

**18.2.** A indenização prevista no parágrafo imediatamente anterior será de, no mínimo, 24 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 dias após a manifestação de vontade das partes.

**18.3.** 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.

**18.4.** 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.

#### **19. - ADICIONAL NOTURNO**

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

#### **20. - 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.

#### **21. - 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.

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

#### **23. - 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.

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

**23.2.** - 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.

**23.3.** - As empresas descontarão no máximo 6% do salário base do empregado.

#### **25. 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 piso salarial da categoria, correspondente às despesas realizadas para o custeio de tratamento e/ou aquisição de equipamentos especiais.

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

#### **26. - 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.

#### **27. - REEMBOLSO CRECHE**

As Sociedades reembolsarão mensalmente as suas empregadas-mães, para cada filho de até 5 anos, 11 meses e 29 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.

**27.1.** - 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.

**27.2.** - 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.

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

## **28. - PROMOÇÕES**

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

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

## **29. - 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.

**29.1.** - 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.

**29.2.** - 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.

**29.3.** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

**29.4.** - A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

## **30. - 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 dias contados da data da homologação.

## **31. - 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.

## **32. - 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.

## **33. - CONTRATOS A TERMO**

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

### **34. - 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.

### **36. - 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.

### **37. - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA**

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

### **38. - LICENÇA MATERNIDADE**

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

**38.1.** - 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.

**38.2.** - 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.

**38.3.** - 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.

**38.4.** - 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.

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

**38.6.** - 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 dias, independentemente da idade da criança. A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

### **39. - 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.

### **40. - 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.

**40.1.** - 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.

**40.2.** - 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.



**40.3.** - O prazo previsto no “caput”, inclui os 12 meses previstos pela Lei nº 8.213/91.

#### **41. - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo, 8 anos de tempo de serviço na mesma Sociedade e que se encontre dentro do prazo igual ou inferior a 2 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.

#### **42. - 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.

#### **44. - 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.

#### **45. - 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.

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

#### **46. - INÍCIO DE FÉRIAS**

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

**46.1.** - 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.

#### **47. - 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.

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

#### **48. - UNIFORMES**

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

#### **49. - 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.

#### **50. – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SINDICATOS DOS EMPREGADOS**

**50 .1. - DE BAURU E REGIÃO, FRANCA, 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% ao mês, devendo ser recolhida até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

**50.1.1.** - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% do montante, além de mora de 1% e 20% de honorários em caso de cobrança judicial.

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

**50.1.3.** - 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.

## **50.2. - 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% do salário reajustado.

**50.2.1.** - 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 do mês subsequente ao desconto, sob pena de cobrança de multa de 10% do montante, além de mora de 1% e 20% de honorários em caso de cobrança judicial.

**50.2.2.** - 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 dias a contar da assinatura da presente norma, cujo período será amplamente divulgado pelo ente obreiro.

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

## **50.3 – DE JUNDIAÍ 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% ao mês, devendo ser recolhida até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

**50.3.1.** - No mês de Outubro de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3%, em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

**50.3.2.** - O não desconto ou não recolhimento da contribuição nos casos em que inexistir oposição do trabalhador, no prazo estabelecido no *caput*, acarretará a cobrança de multa de 10% do montante, além de juros de mora de 1% e 20% a título de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

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

**50.3.4.** - 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.

## **50.4. - 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% ao mês, devendo ser recolhida até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

**50.4.1.-** No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3%, em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

**50.4.2. -** O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% do montante, além de mora de 1% e 20% de honorários em caso de cobrança judicial.

**50.4.3. -** A contribuição definida no *caput* é devida pelos trabalhadores e trabalhadoras que autorizarem o desconto, conforme acordo judicial com o Ministério Público do Trabalho, nos autos nº 0050900-23.2006.5.15.000.

**50.4.4.-** 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.

## **52. - CLÁUSULA PENAL**

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

**José Eduardo Cardoso**  
Presidente da ASEAAC