



SEAC DE JUNDIAÍ E REGIÃO

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio, em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Empresas de Serviços Contábeis de Jundiaí e Região.

RECONHECIDO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO EM 20/10/1978

BASE TERRITORIAL: ATIBAIA, BOM JESUS DOS PERDÕES, BRAGANÇA PAULISTA, CAMPO LIMPO PAULISTA, ITATIBA, ITUPEVA, JARINÚ, JOANÓPOLIS, JUNDIAÍ, LOUVEIRA, MORUNGABA, NAZARÉ PAULISTA, PEDRA BELA, PINHALZINHO, PIRACAIA, TUIUTI, VARGEM, VÁRZEA PAULISTA, VINHEDO.



Jundiaí/SP, 12 de Junho de 2019.

Ao
SINDICATO DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E RIO DE JANEIRO
RUA BOA VISTA Nº 254 – 4º ANDAR – SALA 412 - CENTRO
SÃO PAULO - SP

REF.: - NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2019/2020

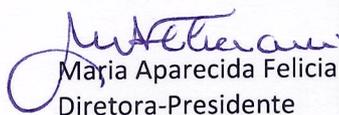
Tem a presente a finalidade de iniciar as tratativas acerca das negociações coletiva, visando a renovação do instrumento normativo vigente, dos empregados, com o **SINDICATO DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E RIO DE JANEIRO**, firmado anteriormente com o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO**.

Solicitamos que seja agendada, com a maior brevidade possível, reunião para discussão da Pauta de Reivindicações integrante desta notificação. (doc anexo).

Ainda, tem a presente a finalidade de garantir a data-base 1º DE AGOSTO DE 2019, requerendo-se, desde já, documento garantidor desta.

Contando com a costumeira atenção de Vossas Senhorias, manifestamos nossos votos de elevada estima e distinta consideração, colocando-nos no aguardo de um retorno com a maior brevidade possível.

Atenciosamente,


Maria Aparecida Feliciani
Diretora-Presidente

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2019/2020

EMPREGADOS EM SOCIEDADES DE ADVOGADOS

A presente pauta tem por base o instrumento normativo 2019/2020, celebrado entre este patronato e o SEAAC Jundiaí e Região, e é formada por quatro tópicos:

- 1º) Cláusulas novas a serem inseridas,
- 2º) Cláusulas a serem mantidas com alteração e;
- 3º) Cláusulas a serem mantidas sem alteração, no novo instrumento normativo.

CLÁUSULAS NOVAS A SEREM INSERIDA

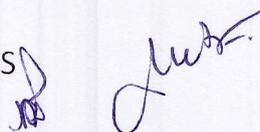
- Considerando a vigência da lei 13.467/2017, que introduziu o princípio do negociado sobre o legislado;
- Considerando a Nota Técnica nº 01, de 27/04/2018 da CONALIS – Coordenadoria Nacional da Liberdade Sindical do Ministério Público Federal do Trabalho;
- Considerando o Enunciado 38 da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho;

As partes, de comum acordo, firmam a presente de Convenção Coletiva de Trabalho, a ser aplicada a todas as categorias representadas pelas Entidades Signatárias nos seguintes termos:

ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 – EFICÁCIA APENAS MEDIANTE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica assegurado à empresa possuidora do CERTIFICADO DE REGULARIDADE de instituir ACORDOS COLETIVOS com o sindicato profissional, **conforme parâmetros já fixados entre as entidades signatárias da presente convenção, e que possuem como objeto os seguintes direitos e obrigações:**

- ❖ PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS
- ❖ BANCO DE HORAS
- ❖ ALTERAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO
- ❖ PARCELAMENTO DAS FÉRIAS
- ❖ TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS



- ❖ PONTO ELETRÔNICO
- ❖ TRABALHO DO EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”
- ❖ TELETRABALHO
- ❖ COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E “DIAS PONTE”
- ❖ REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA
- ❖ TRABALHO INTERMITENTE
- ❖ TRABALHO DO AUTÔNOMO EXCLUSIVO

Parágrafo Primeiro: As EMPRESAS CERTIFICADAS que pretenderem se valer dos referidos benefícios e dos instrumentos firmados entre as entidades sindicais deverão obter a íntegra dos acordos já instituídos juntamente com o sindicato profissional e, após a ciência da entidade patronal, firmar com a entidade sindical profissional respectiva o referido acordo que, após depositado perante a entidade laboral, passará a ter validade.

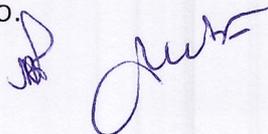
Parágrafo Segundo: Às EMPRESAS CERTIFICADAS que pretenderem firmar acordos coletivos com parâmetros e disposições diferentes daqueles já negociadas e mencionados no *caput* da presente cláusula, deverão buscar o sindicato profissional respectivo e este, deverá cientificar o sindicato patronal. Com o silêncio ou com a recusa do patronal em participar da negociação na qualidade de assistente da EMPRESA CERTIFICADA, a empresa estará autorizada a promover a negociação diretamente com o sindicato laboral.

Parágrafo terceiro: Todo e qualquer acordo individual ou acordo coletivo firmado sem a observância desta cláusula e que não haja a participação do sindicato profissional será considerado nulo, de pleno direito, sujeitando-se às empresas ao pagamento integral dos valores previstos por esta convenção coletiva.

QUITAZÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

As partes ajustam ente si, com o fito de trazer maior segurança jurídica às EMPRESAS CERTIFICADAS e aos trabalhadores da categoria abrangida por este instrumento, que eventuais acordos relativos e que digam respeito ao termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, nos termos do artigo 507-B da CLT, devão ser, obrigatoriamente, formalizados através da intermediação do sindicato profissional e com a devida assistência do sindicato patronal.

Parágrafo Primeiro: Para tanto, a EMPRESA CERTIFICADA deverá encaminhar pedido por escrito ao sindicato patronal que, juntamente com a documentação comprobatória das verbas anuais objeto do pedido de quitação, encaminhará ao sindicato profissional que, após contato com o empregado respectivo, expedirá o termo de quitação anual, se o caso.



Parágrafo Segundo: Fica vedado ao sindicato profissional da categoria expedir o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas sem a respectiva assistência do sindicato patronal, sob pena de nulidade.

DO CUMPRIMENTO

As partes signatárias do presente instrumento ajustam entre si que as normas contidas através das cláusulas constantes na convenção coletiva, aplicar-se-ão a todas as empresas e trabalhadores das categorias representadas, de forma indistinta e prevalente, independentemente do grau de escolaridade e valores de salários e gratificações percebido pelo trabalhador.

MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO

As entidades sindicais signatárias do presente instrumento coletivo se comprometem a, no prazo máximo e improrrogável de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da assinatura deste aditivo, criarem uma junta de mediação e conciliação, como também normas de autorregulamentação das categorias abrangidas pela norma coletiva, que disponha sobre assuntos de interesse dos setores envolvidos.

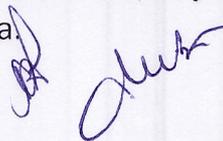
CERTIFICADO DE REGULARIDADE

As entidades signatárias do presente instrumento, à luz da auto-regulamentação de suas categorias, resolvem instituir o CERTIFICADO DE REGULARIDADE a ser expedido, em conjunto, pelas entidades sindicais a favor das empresas que estiverem em dia com o desconto e recolhimento das contribuições devidas às entidades patronal e laboral, passando estas a serem qualificadas como EMPRESAS CERTIFICADAS, nos termos deste instrumento normativo, com o fito de dar segurança jurídica às empresas e empregados no que tange à aplicação dos benefícios concedidos através do presente instrumento normativo.

Parágrafo Primeiro: As empresas que não efetuarem os recolhimentos devidos e, conseqüentemente, não tiverem expedido a seu favor o CERTIFICADO DE REGULARIDADE, estarão sujeitas à observância diferenciada dos serviços e garantias fixados, conforme previstos neste instrumento normativo.

Parágrafo Segundo: As empresas que no decorrer da vigência da presente norma coletiva alterarem sua atividade empresarial preponderante deverão obter, previamente, o CERTIFICADO DE REGULARIDADE a ser expedido, em conjunto, pelas entidades sindicais signatárias do presente instrumento, a fim de que seja possível a aferição da manutenção dos direitos e garantias previstos nesta convenção coletiva.

Parágrafo Terceiro: Por atividade empresarial preponderante entenda-se aquela atividade que, dentre tantas outras exercidas, seja a responsável pela maior parte da receita auferida pela empresa.



OUTRAS SOLICITAÇÕES

ATUALIZAÇÃO DO SALÁRIO BASE

Nas rescisões contratuais de iniciativa patronal, o salário base para cálculo das verbas será reajustado mediante a aplicação do ICV-DIEESE acumulado da data-base até o mês imediatamente anterior ao da dispensa.

PARA GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

PISO SALARIAL PARA EMPREGADOS CONTRATADOS SEM EXPERIENCIA

Os empregados que forem contratados para primeiro emprego, sem experiência na função, será de R\$ 1.200,00 mensais, durante o tempo da mesma, sendo esse período conforme a clausula existente nesta CCT, após e se efetivado seguirá os pisos normais da CCT atual.

Parágrafo Único: - essa clausula é somente permitida para o primeiro emprego na categoria.

PISO SALARIAL PARA MENOR APRENDIZ

Os menores aprendizes, assim considerados conforme a legislação vigente, poderão ser admitidos durante um período de 180 dias ao trabalho na Empresa, e receberão o Salário Mínimo Nacional Vigente.

Parágrafo Primeiro:- O Vale Transporte será sem o desconto de 6% (seis por cento) estabelecido em Lei.

Parágrafo Segundo: - Os menores Aprendizes não terão o direito aos tickets refeição/alimentação, constantes na CCT.

PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão à disposição de seus empregados (as), caixa de primeiros socorros, e kit mulher, equipadas com medicamentos/ produtos necessários para ocorrências emergenciais.

DA LICENÇA AMAMENTAÇÃO

As empresas, em benefício e apoio à saúde do lactante, aceitarão atestado médico específico de 15 (quinze) dias corridos para que as mães trabalhadoras possam amamentar seus filhos após o término da licença maternidade.

Parágrafo Primeiro: Os atestados devem conter o nome da Mãe, o nome do lactante, bem como disciplinar que o mesmo alimenta-se somente do leite materno sendo necessário estes dias;

Parágrafo segundo: Acaso a empregada lactante não faça uso do benefício previsto no caput do artigo, poderá por conveniência desta, com a concordância expressa da empregadora, respeitadas as necessidades do amamentando, usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, previstos no artigo 396 da CLT e artigo 93 parágrafo 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS)

aprovado pelo Decreto nº. 3.048/99, unindo os intervalos, passando a usufruir de (01) uma hora direto na entrada ou término do expediente;

Parágrafo Terceiro: O benefício acima não se aplica Empresa cadastrada no Programa Empresa Cidadã observando que o pedido de prorrogação deve ser feito pela própria beneficiária até o final do 01 (primeiro) mês após o parto, aderindo ao Programa mediante requerimento dirigido à Secretaria da Receita Federal do Brasil.

JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal de trabalho não poderá exceder 40 (quarenta) horas, não sendo permitida a redução salarial para implemento desta norma, nem mesmo proporcionalização do piso salarial da categoria, definido neste instrumento.

ESTABILIDADE PÓS DATA-BASE

Nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, ou julgamento de Dissídio, fica garantido o emprego a toda a categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

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.

HOMOLOGAÇÕES

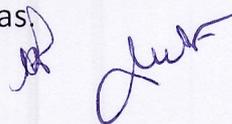
As homologações de rescisões de contratos de trabalho, independente do tempo de serviço do trabalhador na empresa, deverão ser feitas na sede ou sedes dos Sindicatos Profissionais convenientes, da região onde está instalada a empresa.

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\$ 26.000,00 (vinte e seis mil reais) a título de indenização, totalmente subsidiado pelas mesmas, sendo que as empresas que descumprirem esta cláusula assumirão inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização, sem prejuízo de ação de cumprimento para implantação do seguro.

ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por um prazo de 30 dias.



ESTABILIDADE PATERNIDADE

Fica assegurado ao pai, o emprego ou salário, pelo prazo de sessenta dias contados a partir da data do nascimento do filho, devidamente comprovado através da competente certidão de nascimento, salvo em casos de justa causa, ou pedido de demissão.

DO BENEFICIO EM CURSOS DE FORMAÇÃO OU ESPECIALIZAÇÃO

As Empresas ao disponibilizarem a seus empregados, cursos de formação profissional ou especialização, não podem descontar dos mesmos o valor gasto com este benefício, sob pena de indenização ao empregado do valor de forma dobrada.

EMPRESTIMO

Fica terminantemente desautorizado, que as Empresas façam descontos nas folhas de pagamento, férias, 13 salários, e rescisão contratual, de modalidade referente a empréstimo, ou adiantamento referentes a empréstimos, por se tratar de matéria terminantemente financeira, sendo que as empresas não constem com registro junto ao Banco Central do Brasil, desta forma não podem ser agentes financeiros para empréstimos de valores;

1 – Somente poderá constar desconto nos comprovantes de pagamento, a nomenclatura “empréstimo”, se tratar de instituição devidamente registrada no Banco Central do Brasil, e este documento deve ser apresentado junto ao Sindicato, ou órgão homologador;

2 – Em casos esporádicos em que se tratar de empréstimos consignados, fica obrigatoriamente necessário a apresentação do contrato firmado entre as partes, sob pena de não ser efetuada a homologação por parte do Sindicato

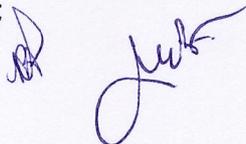
3 – O órgão homologador que fizer a presente homologação sem observar estes parâmetros, fica responsabilizado por eventual perdas e danos, que o empregado vier a exigir.

ATESTADOS MEDICOS/ODONTOLOGICOS

Só serão reconhecidos os atestados e declarações médicos ou odontológicos passados por profissionais credenciados junto aos convênios mantidos pela Empresas ou, inexistindo estes, pelos convênios mantidos pelos Sindicatos ou órgãos públicos:

A – os atestados ou declarações medicas/odontológicas deverão ser entregues aos empregadores nos prazos abaixo:

a.1 – período de afastamento que for igual ou inferior a cinco dias – o documento poderá ser apresentado pelo empregado ou portador do documento no dia do retorno ao serviço;



a.2 – período de afastamento superior a cinco dias – o documento poderá ser apresentado pelo empregado ou portador do documento até cinco dias após o início do período de ausência ao trabalho.

CLAUSULAS A SEREM INSERIDAS COM ALTERAÇÃO

2. – VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 1º de agosto de 2019 a 31 de julho de 2020.

4. - PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial, em 1º de agosto de **2019**, a importância de **R\$ 1.460,16 (um mil, quatrocentos e sessenta reais e dezesseis centavos)** mensais ou **R\$ 6,64 (seis reais e sessenta e quatro centavos)** por hora, para os empregados com jornada de trabalho que não seja de período integral.

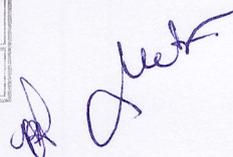
5. - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de agosto de **2.018**, assim considerados os resultantes da aplicação da norma coletiva desse mesmo ano, serão reajustados, na data-base 1º de agosto de **2.019**, em **8% (oito inteiros por cento)**.

5.1. - Poderão ser compensados os aumentos, reajustes e antecipações compulsória ou espontaneamente concedidos no período entre as datas-base 2.018 e 2.019, excluídos os aumentos reais e as promoções.

5.2. - Sobre o salário de admissão dos empregados contratados após a data-base, será aplicada a fração de 1/12 avos do percentual referido por mês ou fração igual ou superior a 15 dias, conforme tabela abaixo, admitindo-se igualmente, as compensações mencionadas acima.

MÊS/ANO ADMISSÃO	ATUALIZAÇÃO (%)
Agosto/18	8,00%
Setembro/18	7,33%
Outubro/18	6,66%
Novembro/18	5,99%
Dezembro/18	5,325
Janeiro/19	4,65%
Fevereiro/19	3,99%
Março/19	3,33%
Abril/19	2,67%
Maió/19	2,01%



Junho/19	1,34%
Julho/19	0,67%

6. – DATA DE PAGAMENTO/ MULTA POR ATRASO PAGAMENTO

As verbas salariais deverão ser pagas até no máximo, dia 05 (cinco) do mês subsequentes ao mês de referência, e se pagas com atraso ensejarão a aplicação de uma multa equivalente a 10% (dez por cento) do valor líquido devido, por mês de atraso, revertida para os empregados, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

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.

20 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS DAS EMPRESAS

Conforme previsto pela Lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000, as Empresas deverão celebrar acordo relativo ao Programa de Participação nos Lucros e Resultados relativamente ao período de vigência desta Convenção. Sua Constituição e funcionamento se regerão conforme disposições abaixo, em consonância com o disposto no artigo 621 da Consolidação das Leis do Trabalho.

19.1: Para o ano de 2019 a apuração e o valor a ser pago à título de PLR relativo ao período de 1º de Agosto de 2019 a 31 de Julho de 2020, aplicado ao período de vigência desta Convenção Coletiva, sendo que o valor acordado **será de R\$ 327,14 (trezentos e vinte e sete reais e quatorze centavos)**, a ser pago integralmente no final do mês de setembro/20, obedecendo os seguintes critérios:

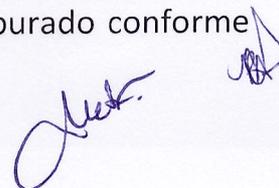
19.1.1: o empregado que faltar até 03 (três) dias do período, receberá o valor integral do PLR;

19.1.2: o empregado que faltar de 04 (quatro) a 10 (dez) dias do período compreendido de 01/08/2019 à 31/07/2020 receberá o valor correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor integral estipulado de PLR;

19.1.3: o empregado que faltar de 11 (onze) a 15 (quinze) dias do período, receberá o valor correspondente a 60% (sessenta por cento) do valor estipulado de PLR;

19.1.4: o empregado que faltar 16 (dezesseis) ou mais dias no período, não receberá valor de PLR;

19.2: Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o período de 01/08/2019 a 31/07/2020, o valor apurado conforme



item 19.1 poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor apurado previsto no item 19.1 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no período mencionado;

19.3 - As empresas que possuem programas próprios de participação dos empregados nos lucros ou resultados, estabelecidos através de acordos coletivos pré-existentes, firmados na forma da Lei 10.101/2000 e depositados a tempo e modo no **SINDICATO DOS EMPREGADOS** não serão afetadas pelas disposições constantes na presente cláusula, ficando ratificadas as disposições existentes em referidos acordos.

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.

ACRESCENTAR:-

15.2 - **Faculta-se ao empregado em concordância com o empregador opção pelo recebimento de vale combustível em substituição ao vale transporte, desde que a empresa não forneça o próprio transporte.**

15.3 - **A verba a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.**

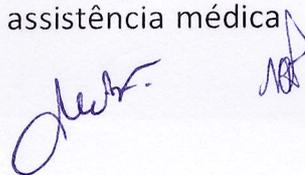
21–VALE REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

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\$ 24,85 (vinte e quatro reais e oitenta e cinco centavos)**, 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.

21.1. - 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.

23. – ASSISTÊNCIA MÉDICA

As Sociedades com mais de **10 (dez)** 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.

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.

ACRESCENTAR:-

37.5. – Na ocorrência de aborto espontâneo até a 22ª (vigésima segunda) semana, desde que comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir do retorno do afastamento.

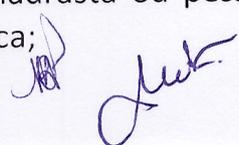
37.6 Considerando parto, o nascimento ocorrido a partir da 23ª (vigésima terceira) semana de gestação, inclusive natimorto, conforme prevê o INSS, será garantida à empregada gestante a estabilidade prevista no “caput”.

37.7. – 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.

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. – 5 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, sogro, sogra, padrasto, madrasta ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;



42.2. – 5 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

42.3. – até 7 (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 3 (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. – 1 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado.

ACRESCENTAR

42.6. - Será concedida a empregada gestante, dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para realização de no mínimo 9 (nove) consultas médicas e demais exames complementares, sempre tendo a obrigatoriedade da comprovação com atestados ou declaração médica, por até 48 horas posteriores a falta.

42.7. - Até 15 dias na ocorrência de aborto espontâneo, desde que comprovado por atestado médico, contados a partir da data do ocorrido, inclusive nos termos do Artigo 93 Parágrafo V do Decreto 3048/99 da Previdência Social.

45 - INÍCIO DE FÉRIAS

As Empresas comunicarão por escritos seus empregados, com 30 (dias) de antecedência, a data do início de período de gozo de férias individuais.

Paragrafo Primeiro – O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado sempre a partir do primeiro dia útil da semana, se este não for entre feriados (pontes).

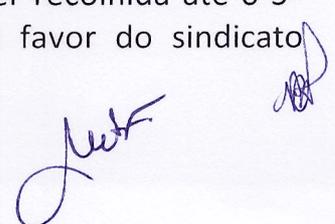
Paragrafo Segundo – A remuneração adicional de 1/3 (um terço), tratada pelo inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal, será paga no início da férias individuais ou coletivas.

Paragrafo Terceiro – Quando as férias individuais ou coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro e 1º de MAIO estes dias não serão computados como férias.

Paragrafo Quarto – A empresas que cancelarem as concessões de férias já comunicadas ao empregado, ficam obrigadas a ressarcir as despesas e gastos despendidos e comprovados pelo empregado antes do cancelamento.

49. – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

De acordo com o deliberado na Assembleia de Empregados, as empresas deverão descontar de seus empregados associados ou não ao sindicato, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) sobre o salário do mês, devendo ser recolhida até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.



49.1 - No mês de OUTUBRO de 2.019 deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3% (três inteiros por cento), dos salários já reajustados, em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

49.2. - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez inteiros por cento) do montante, além de mora de 1% (um inteiro por cento) e 20% (vinte inteiros por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

49.3. - 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.

49.4. - Fica ressalvado o direito de oposição ao empregado, individualmente e por escrito, manifestado pessoalmente perante o sindicato profissional com até 20 (vinte) dias de antecedência do primeiro desconto previsto no caput, conforme precedente normativo 32 do TRT da 15ª Região.

51. – CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa equivalente a 10% do piso salarial por infração, ao mês e enquanto perdurar o descumprimento independentemente do número de empregados.

Parágrafo Único:- A multa reverterá em favor do empregado, exceção feita ao descumprimento das cláusulas de Contribuição Assistencial, que reverterá em favor do sindicato suscitante.

CLAUSULAS A SEREM MANTIDAS SEM ALTERAÇÕES

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 SEAAC DE JUNDIAÍ nas cidades de:- Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Campo Limpo Paulista, Itatiba, Itupeva, Jarinú, Joanópolis, Jundiaí, Louveira, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pinhalzinho, Piracaia, Tuiuti, Vargem, Várzea Paulista, Vinhedo, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado e os advogados.

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.

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 1h07 min 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.

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.

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.

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

Just. 

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.

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.

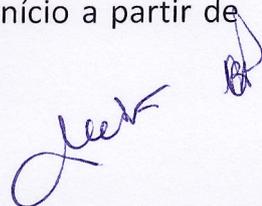
15.2. – Deverá ser observado pelas Sociedades o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT.

16. – REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, decimo-terceiro salário, DSR's e verbas rescisórias.

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.

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.

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.

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.

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.

Handwritten signature and initials in blue ink.

pagamento este que será feito aos mesmos beneficiários habilitados para receber as verbas rescisórias.

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.

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 complementarará, 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.

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.

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.

34. – AVISO PRÉVIO E INDENIZAÇÃO ESPECIAL

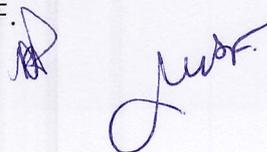
Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, os empregados terão direito a um acréscimo em valor ao aviso prévio, a título de indenização especial, correspondente a 6,67% de seu salário nominal, para cada ano completo de trabalho na mesma sociedade, sem prejuízo dos 30 dias do aviso prévio.

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.

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.

39. – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS - 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.

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.

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.

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.

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).

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.).

47. – UNIFORMES

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

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.

50. - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Sociedades de Advogados que optarem pelo recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal recolherão, até o dia 30/11/2018, a guia apropriada a elas oferecida, em favor do SINDICATO DAS SOCIEDADES DE ADVOGADOS DOS ESTADOS DE SÃO PAULO E RIO DE JANEIRO, nos seguintes valores:

(a) R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) para sociedades com até 10 (dez) empregados abrangidos por esta convenção,

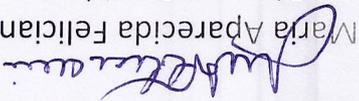


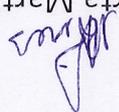
(b) R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) para sociedades com até 50 (cinquenta) empregados abrangidos por esta convenção e (c) R\$ 300,00 (trezentos reais) para sociedades com mais de 50 (cinquenta) empregados abrangidos por esta convenção.

50.1 - As Sociedades deverão encaminhar ao Sindicato das Sociedades de Advogados dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro, cópia xerox comprovante do recolhimento da contribuição assistencial patronal.

Jundiaí, 28 de Maio de 2019.

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO


Maria Aparecida Feliciani –
Diretora Presidente
CPF 776.526.738-87


Paula Roberta Martins Pires
OAB/SP 285327