



# EMPREGADOS DE CORRETORES DE IMÓVEIS - PESSOA FÍSICA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO SEAAC DE AMERICANA E REGIÃO

2015/2016

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



Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232 - Fax: (19) 3407-5173 - E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br  
Subsede Limeira: Rua 7 de Setembro, 636 - Centro - Limeira/SP - CEP 13480-151 - Tel.: (19) 3443-3430/3441-4860 - E-mail: limeira@seaacamericana.org.br  
Subsede Piracicaba: Rua do Trabalho, 171 - Vila Independência - Piracicaba/SP - CEP 13418-220 - Tel.: (19) 3432-1166/3422-2711 - E-mail: piracicaba@seaacamericana.org.br  
Site: www.seaacamericana.org.br

## DATA - BASE, VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

### CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA-BASE

Fica mantido como data-base o dia 1º de maio de cada ano.

### CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 1º de maio de 2015 a 30 de abril de 2016.

### CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA/BENEFICIÁRIOS

Serão abrangidos pelo presente instrumento todos os empregados de CORRETORES DE IMÓVEIS: COMPRA, VENDA E INTERMEDIÇÃO DE IMÓVEIS, PESSOA FÍSICA COM CRECI, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, instalados e funcionando na base territorial do sindicato profissional conveniente, nos municípios da: REGIÃO DE AMERICANA: Aguai, Aguas da Prata, Aguas de São Pedro, Americana, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, São João da Boa Vista, São Pedro, Santa Maria da Serra, Santa Cruz da Conceição, Santo Antônio do Jardim e Sumaré.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

### CLÁUSULA QUARTA - PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos como pisos salariais, a partir da data-base:

**Parágrafo primeiro:** Para as funções de office-boy, copeiro, faxineiro: R\$ 808,22 (oitocentos e oito reais e vinte e dois centavos) mensais;

**Parágrafo segundo:** Para as demais funções: R\$ 1.133,24 (um mil, cento e trinta e três reais e vinte e quatro centavos), mensais.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários serão reajustados a partir de 1º de maio de 2015, mediante a aplicação do percentual de 8,34% (oito inteiros e trinta e quatro centésimos por cento), incidente sobre os salários em 30 de abril de 2015.

**Parágrafo único:** Serão compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

## PAGAMENTO DE SALÁRIOS - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SEXTA - DATA DE PAGAMENTO/ VALES QUINZENAIS

Os salários deverão ser pagos até no máximo o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao que se referir.

**Parágrafo primeiro:** Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado;

**Parágrafo segundo:** Na hipótese de atraso no pagamento do salário ou do vale, responderá a empresa por uma multa de 10% (dez por cento) mensal do valor devido;

**Parágrafo terceiro:** As empresas que fizerem pagamentos de salários através de Bancos localizados num raio superior a 1 km de distância do local de trabalho garantirão aos empregados o intervalo remunerado durante a jornada de trabalho para permitir o recebimento;

**Parágrafo quarto:** 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.

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

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

**Parágrafo único:** As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens de seus adicionais.

### CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcelas variáveis), o cálculo da parte variável, para efeito de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 06 (seis) meses, atualizadas para o mês do pagamento, mês a mês pelo respectivo ICV-DIEESE.

**Parágrafo único:** O cálculo da média das horas extras deverá ser feito pelo número de horas realizadas nos últimos 06 (seis) meses e não pelos valores.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Promovido o 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS VEDADOS

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

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO

Aos empregados que cumpram jornada normal legal de trabalho e que no exercício de suas funções utilizem-se simultaneamente de terminal de computador e de fone de ouvido, será pago um adicional de 20% (vinte por cento) sobre seu salário normal.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora ordinária.

**Parágrafo primeiro:** Deverá ser observado pelas empresas o limite máximo de que trata o art. 59 da CLT;

**Parágrafo segundo:** O adicional acima será calculado sobre a dobra legal na hipótese de prestação de jornada extraordinária em domingos, feriados ou dias já compensados.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (BIÊNIO)

Para cada 02 (dois) anos completos no emprego, o empregado fará jus a um adicional de 0,5% (meio por cento) de seu próprio salário a ser pago mensalmente.

**Parágrafo único:** A contagem do biênio inicia-se a partir de 1º de maio de 2003.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) com relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação,

**Base Territorial:** Americana, Aguai, Aguas da Prata, Aguas de São Pedro, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'oeste, Santa Cruz da Conceição, Santa Maria da Serra, Santo Antonio do Jardim, São João da Boa Vista, São Pedro e Sumaré.

uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o salário base do substituído.

**Parágrafo único:** Em caso do acúmulo de funções, seu salário será acrescido de 20% (vinte por cento) enquanto perdurar a situação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DE COMISSOES**

Fica a empresa obrigada a anotar na CTPS o percentual de comissões a que faz jus o empregado.

#### **AJUDA DE CUSTO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, não se tratando de hipótese de transferência, será pago ao empregado diária correspondente a 5,0% (cinco por cento) do salário nominal, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO REFEIÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados até o último dia útil do mês anterior, auxílio refeição no valor de R\$ 22,32 (vinte e dois reais e trinta e dois centavos), por dia de efetivo trabalho, sob a forma de ticket-refeição ou ticket-alimentação, facultando excepcionalmente seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seu parágrafo.

**Parágrafo único:** Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE**

As empresas serão obrigadas a fornecer vale-transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência, local de trabalho e vice-versa.

**Parágrafo único:** As empresas descontarão no máximo 6,0% (seis por cento) do salário base do empregado.

#### **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Em caso de concessão de auxílio-doença pela Previdência Social, fica assegurada ao empregado suplementação salarial em valor equivalente a diferença entre a importância recebida pelo INSS e o somatório das verbas fixas por ele percebidas mensalmente atualizadas, do 16º (décimo-sexto) até o 90º (nonagésimo) dia de afastamento.

**Parágrafo primeiro:** A suplementação prevista nesta cláusula será devida também quanto ao 13º salário;

**Parágrafo segundo:** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

#### **AUXÍLIO FUNERAL/ AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo esteja suspenso ou interrompido, a empresa pagará indenização correspondente ao salário nominal do empregado ao cônjuge ou aquele que comprovar dependência econômica do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - REEMBOLSO - CRECHE**

As empresas reembolsarão para suas empregadas mães, a importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do maior piso salarial para cada filho de até 04 (quatro) anos de idade, condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga de livre escolha da empregada mediante documento hábil.

**Parágrafo primeiro:** Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detêm a guarda do filho;

**Parágrafo segundo:** O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, como "babá" ou "pajem" ficando o reembolso, todavia, condicionado à comprovação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas reembolsarão, mensalmente, mediante comprovação, 20% (vinte por cento) do maior piso salarial da presente Convenção Coletiva, as despesas que seus empregados tenham com filhos excepcionais de até 14 (quatorze) anos de idade.

#### **APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Aos empregados com mais de 05 (cinco) anos na mesma empresa e que se desligarem por motivo de aposentadoria integral a empresa concederá uma gratificação no valor de 50% (cinquenta por cento) de um salário nominal, juntamente com as verbas rescisórias.

## **CONTRATO DE TRABALHO ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES**

### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da Lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao empregado uma multa em valor igual a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, sem prejuízo das demais implicações legais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO DE DISPENSA**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento, pela empresa, de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho nos moldes previsto no art. 483 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES/ QUITAÇÕES**

As empresas deverão observar rigorosamente as previsões contidas na Lei 7.855/89, quanto aos prazos para liquidação dos créditos de seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** Até o 30º (trigésimo) dia a multa será devida na forma da lei, ultrapassando esse prazo, a multa legal será acrescida 1/30 (um trinta avos) do salário do empregado, por dia de atraso, e será devida até a efetivação do pagamento, seja no âmbito administrativo, seja no judicial;

**Parágrafo segundo:** As homologações deverão ser feitas preferencialmente na sede ou subsele do sindicato profissional, mediante entrega antecipada de toda documentação exigida 02 (dois) dias antes da data da homologação, através de protocolo fornecido pelo sindicato que determinará data e horário da rescisão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES**

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

**Parágrafo primeiro:** A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo;

**Parágrafo segundo:** O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS, no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela empresa;

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão anotar na CTPS a correta denominação às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e, no mínimo 05 (cinco) anos de emprego, se demitido sem justa causa, fará jus ao aviso prévio de 15 (quinze) dias, além do prazo legal da (Lei 12.506/2011).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CRITÉRIOS PARA AVISO PRÉVIO**

No dia em que for entregue o aviso prévio, terá que constar do mesmo se indenizado ou trabalhado, neste caso, caberá ao empregado efetuar opção pela redução de 2h00 (duas horas) no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.

#### **RELAÇÕES DE TRABALHO, CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES, TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSFERÊNCIAS**

As transferências de local de trabalho, ainda que dentro das regiões de cada sindicato, só serão lícitas se contar com a anuência do empregado e, ainda assim, se vier acompanhada do respectivo adicional.

### **ASSÉDIO SEXUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional.

**Parágrafo primeiro:** As denúncias de assédio sexual serão

apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa);  
**Parágrafo segundo:** A pessoa assediada terá estabilidade durante o período que perdurar a investigação, sendo que, uma vez constatado o fato, a vítima terá sua estabilidade prorrogada por 01 (um) ano;  
**Parágrafo terceiro:** Durante a investigação ou mesmo depois de apurado fato, a vítima do assédio sexual não poderá ser transferida do seu local de trabalho, a não ser por livre escolha;  
**Parágrafo quarto:** Confirmado o fato, o assediador(a) deverá ser punido, conforme prevê a CLT nos arts. 482 e 493. "O Assédio Sexual é crime e deve ser punido conforme a Lei 10.224 de 16/05/2001";  
**Parágrafo quinto:** Comprovado o fato, o assediador(a) deverá pagar uma indenização à vítima, conforme estabelecido no processo, para tratamento psicológico.

#### ESTABILIDADE PAI

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO PAI

Ao empregado pai fica assegurado o salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.  
**Parágrafo único:** Somente fará jus à estabilidade, se a mãe do recém-nascido estiver desempregada.

#### ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado o emprego ao empregado, em idade de prestação do serviço militar obrigatório, inclusive tiro de guerra, desde a publicação do edital de convocação (em data anterior à data da dispensa) até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso, salvo a hipótese de dispensa por motivo de falta grave, mútuo acordo ou pedido de demissão.

#### ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DE DOENÇA PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS E READAPTAÇÃO

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

**Parágrafo primeiro:** Os empregados na condição prevista no "caput" ficam obrigados a participarem do processo de reabilitação profissional;  
**Parágrafo segundo:** Quando adquirida a readaptação profissional, a garantia de emprego cessará.

#### ESTABILIDADE AO PORTADOR DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO EMPREGADO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Ao empregado afastado para tratamento médico, oficial ou do sindicato, ficam assegurados emprego e salário pelo prazo de 90 (noventa) dias contados a partir da alta médica.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE AO ACOMETIDO POR MOLESTIA GRAVE E INCURÁVEL

O empregado que, comprovadamente, estiver acometido de moléstia grave e incurável, somente poderá ser demitido na ocorrência de falta grave, após decisão judicial.

#### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE - PRÉ - APOSENTADORIA

Ao empregado que esteja há 05 (cinco) anos na mesma empresa e, pelo menos há 01 (um) ano para completar o período aquisitivo de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou por idade, ficam assegurados o emprego e o salário até que este período se complete.

#### ESTABILIDADES

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE POS - DATA - BASE

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

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurada a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego de 30 (trinta) dias após o retorno de suas férias.

#### JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

#### DURAÇÃO E HORÁRIO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada semanal ordinária máxima de trabalho não excederá a 44h00 (quarenta e quatro horas) semanais.

#### CONTROLE DE JORNADA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO DIGITADOR

Aos empregados que exercerem exclusivamente a função de digitador, operador de computadores, ou outra função análoga, fica assegurada jornada semanal de no máximo 40h00 (quarenta horas), sendo que destas, apenas 6h00 (seis horas) diárias no trabalho de entrada de dados.

**Parágrafo único:** Deverá ser concedido ao digitador intervalo para descanso de que trata a NR 17 (10 (dez) minutos de descanso a cada 50 (cinquenta) trabalhados).

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

**Parágrafo primeiro:** 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de nupcias;

**Parágrafo segundo:** 03 (três) dias corridos em virtude de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou de pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;

**Parágrafo terceiro:** Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo tiver necessidades especiais;

**Parágrafo quarto:** Pelo menos 03 (três) dias úteis no caso de licença paternidade de que trata o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal e parágrafo 1º do item "b" do art. 10 das Disposições Constitucionais Provisórias.

#### JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PROVAS ESCOLARES

Nos dias de provas ou exames escolares os empregados terão redução da última uma hora da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares, ingresso em curso universitário ou profissionalizante de 2º grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) dias por ano, consecutivos ou não, condicionadas as faltas à prévia comunicação e posterior comprovação.

#### LICENÇAS, DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

#### LICENÇA ADOÇÃO

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002, com a modificação introduzida pela Lei 12.010/2009, que estende à mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias independentemente da idade da criança.

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

#### SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

#### UNIFORMES

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

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

#### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS DO SINDICATO

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos e convênios mantidos pelos sindicatos, serão aceitos pela empresa para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

**OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FICHA FINANCEIRA**

As empresas deverão preencher os Atestados de Afastamentos e Salários e as Relações de Salários de Contribuições nos seguintes prazos máximos:

**Parágrafo primeiro:** Para fins de auxílio doença: 48h00 (quarenta e oito horas);

**Parágrafo segundo:** Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias.

**RELAÇÕES SINDICAIS****SINDICALIZAÇÃO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SINDICALIZAÇÃO**

As empresas deverão permitir, através de prévio requerimento do sindicato profissional, que este adentre ao estabelecimento da empresa com a finalidade de promover a sindicalização dos trabalhadores.

**REPRESENTANTE SINDICAL****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais eleitos, independente dos cargos, que não estejam afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros.

**Parágrafo único:** Os empregados que forem eleitos e afastados para cargo de titulares do sindicato profissional terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa pelo período em que durar o mandato sindical.

**CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AMERICANA E REGIÃO.**

Aprovada na assembleia geral extraordinária realizada no dia 30 de setembro de 2014, e ratificada pela assembleia geral extraordinária da categoria realizada no dia 24 de março de 2015. Nos termos do art. 513, letra "e", da CLT, PN 21 TRT/2ª Região e Acórdãos do Supremo Tribunal Federal - Processo nº RE 337.718-SP (DJ, de 28/08/2002) e Processo nº RE 189-960-SP (DJ, de 10/08/01) cuja EMENTA assim se transcreve: A contribuição prevista em Convenção Coletiva de Trabalho, fruto do disposto no art. 513, alínea "e", da CLT, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV, do art. 8º da Carta da República, obrigam-se as EMPRESAS a promoverem o desconto estabelecido na assembleia geral dos trabalhadores no percentual de 12% (doze por cento) sobre os salários, de todos os seus EMPREGADOS, associados ou não.

**Parágrafo primeiro:** O desconto será efetuado em 04 (quatro) parcelas iguais, sendo 3% (três por cento) nos salários dos meses de janeiro, maio, agosto e novembro, com recolhimento até o 5º (quinto) dia útil dos meses subsequentes ao desconto;

**Parágrafo segundo:** Para os empregados contratados após os meses mencionados ficam obrigados a efetuarem o pagamento no primeiro mês de desconto da referida contribuição, juntamente com os demais trabalhadores;

**Parágrafo terceiro:** Em razão do que ficou estabelecido em assembleia geral das categorias realizada no dia 30 de setembro de 2014, com a posterior ratificação do desconto previsto nos parágrafos anteriores através de assembleia específica, realizada no dia 24 de março de 2015, foi assegurado o direito à oposição da seguinte forma: Após a assembleia realizada no dia 30 de setembro de 2014, foi publicado comunicado em 02 de outubro de 2014, concedendo prazo de 180 (cento e oitenta) dias corridos contados do dia seguinte à publicação, para que os trabalhadores pudessem apresentar carta de oposição, de próprio punho, pessoalmente na sede ou subdesdes do sindicato;

**Parágrafo quarto:** O recolhimento deverá ser feito através de guia fornecida pelo sindicato profissional da categoria. As empresas deverão remeter ao sindicato a cópia da guia, juntamente com a relação de empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias após o recolhimento;

**Parágrafo quinto:** Na hipótese de não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que deva ser acrescido da multa de 10% (dez por cento), nos trinta primeiros dias, com adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICIDADE**

As empresas deverão manter em quadro de avisos, cópia do presente instrumento durante todo o seu período de vigência, bem como deverão ali colocar toda e qualquer comunicação do sindicato dos empregados.

**DISPOSIÇÕES GERAIS****DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Por descumprimento de quaisquer das cláusulas previstas neste instrumento, as empresas pagarão multa mensal por infração cometida, em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mensal do empregado lesado, multa que reverterá em favor deste.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA A MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLENCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a manutenção do vínculo empregatício, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade salarial aos empregados que desempenharem a mesma função e mantiver a mesma produtividade, independente de discriminação.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafos 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE - GESTANTE**

A empregada gestante terá estabilidade provisória desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

Empregados e Empresa terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 03 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou Resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

**Parágrafo primeiro:** O desrespeito aos prazos acima pela empresa importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores;

**Parágrafo segundo:** Aos membros da comissão eleitos pelos empregados, será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE**

As empresas concederão 90 (noventa) dias de estabilidade aos empregados representados pelo sindicato profissional, a partir da assinatura do presente instrumento.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIFERENÇAS DE NATUREZA ECONÔMICA**

As diferenças salariais e demais benefícios econômicos, decorrentes da aplicação do percentual de reajustamento do "caput", serão quitadas em duas parcelas de iguais, nas folhas de pagamento de novembro e dezembro de 2015.

Americana, 15 de outubro de 2015.

**Helena Ribeiro da Silva**  
Presidenta