

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2018/2020

VÉRITAS FISCO CONTÁBIL LTDA

Que fazem de um lado **VÉRITAS FISCO CONTÁBIL LTDA.**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.283.568/0001-20, estabelecido a Rua dos Bambus nº 63, Jardim São Paulo, Americana/SP., neste ato representada na forma legal pelo Sócio Proprietário Sr. **ANTÔNIO ZENERATTO BUSCARIN**, titular do CPF/MF nº 284.564.778-69, a seguir nomeado “EMPRESA” e de outro lado, o **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**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 62.474.853/0001-12, situado a Rua Bolívia nº 186, Vila Cechino, Americana/SP., doravante denominado “SEAAC” neste ato representado por sua Presidenta Sra. **HELENA RIBEIRO DA SILVA**, titular do CPF/MF nº 017.360.768-33, celebram, entre si, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, a ser aplicado aos empregados da empresa e consubstanciado nas cláusulas e condições que se seguem:

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará para as cláusulas econômicas pelo período de 01 (um) ano de 1º de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019; para as cláusulas sociais vigorará pelo período de 02 (dois) ano de 1º de agosto de 2018 a 31 de julho de 2020.

CLÁUSULA SEGUNDA - DATA-BASE

Fica mantido como data-base o dia 1º de agosto.

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se exclusivamente aos empregados da empresa **VÉRITAS FISCO CONTÁBIL LTDA.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de agosto de 2018, os salários terão reajuste, a título de correção salarial, no percentual de **6,0%** (seis por cento), sobre os salários de julho de 2018.

Parágrafo primeiro: Não serão compensados os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial e término de aprendizagem;

Parágrafo segundo: Os salários dos empregados admitidos após 1º de agosto de 2017, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, de acordo com os seguintes critérios:

<u>DATA DE ADMISSÃO</u>	<u>MULTIPLICADOR</u>	<u>%</u>
Até 17/08/2017	1,0600	6,00%
De 18/08/2017 a 16/09/2017	1,0550	5,50%
De 17/09/2017 a 17/10/2017	1,0500	5,00%
De 18/10/2017 a 16/11/2017	1,0450	4,50%
De 17/11/2017 a 17/12/2017	1,0400	4,00%
De 18/12/2017 a 17/01/2018	1,0350	3,50%
De 18/01/2018 a 14/02/2018	1,0300	3,00%
De 15/02/2018 a 17/03/2018	1,0250	2,50%
De 18/03/2018 a 16/04/2018	1,0200	2,00%
De 17/04/2018 a 17/05/2018	1,0150	1,50%
De 18/05/2018 a 16/06/2018	1,0100	1,00%
De 17/06/2018 a 17/07/2018	1,0050	0,50%

CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS

Para os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho independentemente da idade, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores:

Parágrafo primeiro: A importância mensal não inferior a **R\$ 1.280,40** (um mil, duzentos e oitenta reais e quarenta centavos), por mês, ou R\$ 5,82 (cinco reais e oitenta e dois centavos), por hora, para o piso salarial de ingresso, o qual poderá ser aplicado aos novos contratados pelo prazo máximo de 06 (seis) meses a partir da admissão, não se aplicando em casos de recontração, mesmo que em função distinta;

Parágrafo segundo: Para os demais empregados, a importância mensal não inferior a **R\$ 1.366,55** (um mil, trezentos e sessenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos), por mês, ou **R\$ 6,21** (seis reais e vinte e um centavos) por hora.

CLÁUSULA SEXTA - VALE QUINZENAL

A empresa adiantará quinzenal e automaticamente **40%** (quarenta por cento), do salário mensal do empregado.

Parágrafo primeiro: Na hipótese, do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no “caput” deverá manifestar sua vontade por escrito ou através de e-mail;

Parágrafo segundo: Somente através de pedido expresso do empregado, a empresa poderá fornecer adiantamentos em espécie, ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderá considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no “caput”.

CLÁUSULA SÉTIMA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de:

Parágrafo primeiro: 60% (sessenta por cento), para as duas primeiras horas;

Parágrafo segundo: 80% (oitenta por cento), para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, na forma do art. 61 da CLT;

Parágrafo terceiro: 100% (cem por cento), para aquelas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês a importância de **R\$ 63,00** (sessenta e três reais).

Parágrafo primeiro: A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º de fevereiro de 1981;

Parágrafo segundo: O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze), se ocorrer após o dia 15 (quinze), será devido a partir do mês seguinte;

Parágrafo terceiro: O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado;

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno receberá adicional de **30%** (trinta por cento), em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte, no mínimo, 08 (oito) anos de tempo de serviço na empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a **150%** (cento e cinquenta por cento) de seu último salário desde que, o empregado comunique sua aposentadoria à empresa no prazo máximo de 90 (noventa) dias do deferimento.

Parágrafo único: A empresa efetuará pagamento da gratificação na folha de pagamento de salário do mês subsequente ao comunicado do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho pelo período de 01 (um) ano a contar do retorno da licença maternidade, a importância mensal de até **R\$ 328,60** (trezentos e vinte e oito reais e sessenta centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua escolha.

Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício, na forma do “caput” aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil;

Parágrafo segundo: O benefício previsto no “caput” será igualmente devido em a hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos

filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como “babá” ou “pajem” e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento com os encargos sociais/trabalhistas (DAE), devidamente quitados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento), do seu salário mensal vigente à época do óbito.

Parágrafo único: Falecendo cônjuge ou filho do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no “caput” mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado que conte, pelo menos, 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário da Previdência Social, será paga uma importância equivalente a **90%** (noventa por cento), da diferença entre o seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo as seguintes regras:

Parágrafo primeiro: O complemento será devido somente entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dias de afastamento;

Parágrafo segundo: Terá como limite máximo a importância de **R\$ 2.400,00** (dois mil e quatrocentos reais).

Parágrafo terceiro: O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual;

Parágrafo quarto: O pagamento se dará mediante apresentação da carta de concessão e memória de cálculos, em folha de pagamento do mês vigente a apresentação, desde que, isso ocorra até o dia 15 (quinze), se ocorrer, após o dia 15 (quinze), será pago no recibo de pagamento do mês subsequente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio-refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo de **R\$ 20,50** (vinte reais e cinquenta centavos).

Parágrafo primeiro: Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício;

Parágrafo segundo: Se a empresa já fornece auxílio-alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no “caput” deverá continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticado, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho;

Parágrafo terceiro: É facultado a empresa, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente aos empregados, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias: 66/2006 e 193/2006 do Ministério do Trabalho e das Normas Regulamentadoras, NR 24.3 e NR 24.4 do Ministério do

Trabalho, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua;

Parágrafo quarto: A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2017, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos), por dia de efetivo trabalho;

Parágrafo quinto: Se a empresa concede o valor mínimo do benefício de R\$ 20,50 (vinte reais e cinquenta centavos), não poderá efetuar qualquer desconto de seus empregados no custeio do programa de alimentação, tendo em vista o estabelecido no parágrafo anterior;

Parágrafo sexto: O benefício previsto no “caput” será devido às empregadas durante o período correspondente a licença-maternidade, devendo ser concedido pela empresa na mesma forma e valores que os relativos aos empregados em atividade laboral;

Parágrafo sétimo: O benefício previsto no “caput” será devido também pela empresa aos empregados durante o período correspondente ao gozo de férias, quer seja coletiva ou individual;

Parágrafo oitavo: Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio-refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedida pela empresa e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei 6.321/76, de 14/04/1976.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE-TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido que, a critério da empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale-transporte poderá ser feita através do pagamento quinzenal antecipado em dinheiro, até o último dia da quinzena anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento), de desconto nos salários dos empregados a título de vale-transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, a empresa se obriga a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

Parágrafo único: Em caso de ser utilizado o fornecimento do vale-transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, os créditos deverão ser disponibilizados de forma mensal e preferencialmente no último dia útil do mês que antecede o a utilização. Neste caso permanecerá o limite de desconto em 6,0% (seis por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA

A empresa manterá seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, e na renovação do contrato de seguro, com valor de indenização igual a, pelo menos R\$ 15.406,00 (quinze mil quatrocentos e seis reais), em caso de morte ou invalidez total permanente.

Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento), do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do empregado;

Parágrafo segundo: A empresa ficará dispensada da obrigatoriedade da contratação do seguro, relativamente, aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior;

Parágrafo terceiro: A empresa ficará igualmente dispensada da contratação do seguro de vida previsto no “caput” relativamente, aos empregados cuja cobertura seja recusada por, no mínimo, 03 (três) seguradoras, devendo, neste caso, ser firmado acordo que cubra os sinistros mencionados no “caput” apenas em decorrência de acidente;

Parágrafo quarto: Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito da empresa.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas), sendo que destas, apenas 5h00 (cinco horas), no trabalho de entrada de dados.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos aos preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

Parágrafo primeiro: Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de 60 (sessenta) dias;

Parágrafo terceiro: As horas trabalhadas excedentes à jornada contratual que não sejam compensadas no prazo estabelecido no parágrafo imediatamente anterior, deverão ser pagas como extraordinárias sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; na primeira folha imediatamente subsequente ao vencimento do prazo;

Parágrafo quarto: A empresa poderá compensar os “dias pontes” entre feriados e domingos, no máximo, duas horas diárias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: Por 48h00 (quarenta e oito horas), por semestre, a fim de levar filho menor ou pais idosos ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico, indicando período e CID;

Parágrafo segundo: Por 03 (três) dias úteis em virtude de casamento;

Parágrafo terceiro: Por até 02 (dois) dias úteis em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente vivia sob dependência econômica do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18h00 (dezoito horas), por semestre, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

Parágrafo único: A utilização das horas previstas no “caput” depende de prévia e expressa autorização da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 02h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela escola.

Parágrafo único: Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis, consecutivos ou não, por ano, condicionados as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

Parágrafo primeiro: O intervalo mencionado no “caput” não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação;

Parágrafo segundo: Uma vez os salários efetuados através de transferências bancárias, não haverá necessidade de conceder aos empregados o intervalo estabelecido no “caput”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PONTO ELETRÔNICO

Com base no disposto no art. 1º da Portaria Ministério do Trabalho nº 373/11, para a empresa é obrigada a adoção do Registro Eletrônico do Ponto – SREP, instituído pela Portaria Ministério do Trabalho nº 1.510/09, fica facultada a substituição da impressão do comprovante do empregado pelo relatório mensal de marcação de ponto, devendo, obrigatoriamente, ser entregue uma cópia ao empregado e a outra cópia impressa que ficará com a empresa, após conferência e assinatura do empregado.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias terão início sempre em dia útil e serão concedidas, respeitando-se os preceitos contidos nos arts. 129 e seguintes da CLT, com a redação dada pelo Decreto Lei 1.535, de 13 de abril de 1977, da Lei 13.467, de 13/07/2017.

Parágrafo primeiro: Não serão computados os dias, 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio;

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

Nos termos do disposto na Lei 12.010/2009, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias conforme o art. 392, da CLT.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória, desde o alistamento até 30 (trinta) dias, após o término do compromisso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela Previdência Social, para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurada, a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego, após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AAS e RSC

A empresa deverá preencher e entregar os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuições (RSC), nos seguintes prazos máximos:

Parágrafo primeiro: Para fins de auxílio-doença: 05 (cinco) dias;

Parágrafo segundo: Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa deverá fornecer aos seus empregados comprovantes dos pagamentos que lhes façam, contendo sua identificação e a do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS, além de cópia do contrato de trabalho, mesmo de experiência, quando houver.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTEIRA DE TRABALHO

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

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO DE DISPENSA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Na forma estabelecida na Lei 12.506/2011, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na empresa; sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias:

Parágrafo primeiro: O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na empresa previsto no “caput” da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

Parágrafo segundo: Se a empresa não conceder em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, fica obrigada a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento), de seu salário, a ser satisfeita junto com as demais verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitada, se obriga a entregar ao ex-empregado carta de referência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um, trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As homologações de rescisões de contratos de trabalho com prazo superior a 01 (um) ano serão realizadas no Sindicato Profissional, no prazo máximo de até 30 (trinta) dias corridos, sob pena de pagamento em favor do empregado de multa equivalente ao valor do seu último salário contratual, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstas no art. 477 da CLT, para o pagamento dos valores líquidos.

Parágrafo primeiro: O prazo de 30 (trinta) dias corridos previsto no “caput” será contado da seguinte forma:

a) Sendo o aviso prévio trabalhado ou indenizado, a partir do vencimento do prazo previsto no parágrafo 6º, letra “a” do art. 477 da CLT.

Parágrafo segundo: A multa prevista no “caput” não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

a) atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) estando a empresa ou seu representante legal presente no ato da homologação e comprovado e que mesma avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados corretos os cálculos pelo Sindicato Profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação. Neste caso, o Sindicato deverá entregar a empresa uma declaração comprovando a situação;

c) por culpa exclusiva do empregado;

d) por demora no agendamento da homologação pelo Sindicato Profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias antes do vencimento do prazo;

Parágrafo terceiro: O Sindicato Profissional somente poderá exigir da empresa os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados:

a) termo de rescisão contratual quatro vias; b) formulário do Seguro-desemprego; c) carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); d) cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; e) a GRRF (multa 50%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); f) demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; g) extrato analítico recente e atualizado do FGTS; h) Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; i) carta de preposto, procuração ou contrato social; j) Duas vias do aviso prévio; k) exame médico demissional (apenas no ato da homologação); l) Print da chave de identificação da conectividade social; m) pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo; n) prova de recolhimento da Contribuição Sindical do empregado homologado, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do sindicato dos empregados; o) prova do recolhimento da Contribuição Sindical patronal relativas aos últimos 05 (cinco) anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e para as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar 123/2006 e alterações.

Parágrafo quarto: A empresa fica obrigada a reembolsar aos empregados, as despesas feitas com refeição, na forma da cláusula quinta deste instrumento e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços;

Parágrafo quinto: A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento da homologação será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo sindicato dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA DO FGTS

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do art. 18 da Lei 8.036/90, sobre a totalidade dos depósitos do FGTS, aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneça trabalhando para a empresa, sem solução de continuidade.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão reconhecidos preferencialmente os atestados médicos e/ou odontológicos passados por médicos vinculados ao convênio de saúde, firmado pela empresa e/ou pelo convênio do sindicato ou seus facultativos, desde que os mesmos consignem o dia, o horário de atendimento do empregado, para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço, por motivo de doença. E sejam apresentados no prazo de 05 (cinco) dias, a contar do primeiro dia de afastamento, desde que não ultrapasse o último dia do mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE CAT

A empresa deverá na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT- Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

A empresa afixará em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente Acordo Coletivo de Trabalho, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

Parágrafo único: A empresa poderá optar em fazer a veiculação deste Acordo Coletivo de Trabalho, por meio digital ou impresso, desde que reste comprovado o recebimento por parte de todos os empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de

remuneração por até 8hoo (oito horas) por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas ou outras atividades sindicais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA

Pelo não cumprimento do presente Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa pagará ao empregado multa correspondente a: **5,0%** (cinco por cento), do maior piso salarial vigente, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Ratificada na Assembleia que deliberou sobre os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho e devidamente aprovada na Assembleia Geral Extraordinária da Categoria, especificamente realizada para este fim, nos termos do acordo judicial firmado com o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região, foi aprovada o desconto e o recolhimento da Contribuição Assistencial a ser cobrada de todos os empregados da empresa acordante, associados ou não ao Sindicato, nas condições que seguem:

Parágrafo primeiro: A empresa acordante se obriga a promover o desconto a título de Contribuição Assistencial, em 04 (quatro) parcelas dos salários de: **agosto e novembro de 2018 e janeiro e maio de 2019**, limitado ao valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais), devendo ser recolhida impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto;

Parágrafo segundo: O recolhimento da Contribuição Assistencial será feito através de guia fornecida pelo Sindicato Profissional, a empresa remeterá ao mesmo, cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias, após a efetivação do desconto;

Parágrafo terceiro: Na hipótese do não recolhimento ou efetuado fora do prazo, fica estabelecido que seja acrescido da multa de **10%** (dez por cento), nos trinta primeiros dias, com adicional de **2,0%** (dois por cento), por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de **1,0%** (um por cento), ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - IGUALDADE SALARIAL

A empresa deverá assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou orientação sexual.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado despedido ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

Parágrafo único: A empresa terá o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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: A relação homoafetiva estável dar-se-á a partir do reconhecimento 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 nº 24 de 07/06/2000, e alterações.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXTENSÃO DO DIREITO À FÉRIAS

Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um, doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme súmula do TST nº 261.

Parágrafo único: O cálculo a que se refere o “caput” desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO HOME-OFFICE

De conformidade com art. 6º da CLT, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento da empresa o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que trabalhem em regime home-office, ou seja, que exerçam suas atividades profissionais em sua própria residência, a empresa poderá adotar sistemas alternativos de controle de jornada, inclusive por meios eletrônicos, em conformidade com as normas emitidas pelo Ministério do Trabalho;

Parágrafo segundo: Excepcionalmente no mês de dezembro de cada ano, em virtude do recesso, poderá a empresa solicitar que algumas atividades sejam realizadas no ambiente domiciliar conforme estabelecido no “caput”.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA REMUNERADA APÓS A MATERNIDADE

A empregada que se afastar em razão da licença-maternidade, poderá solicitar a prorrogação de sua licença, sendo que a concessão, se aceita, se dará através de **LICENÇA REMUNERADA**, iniciando no dia subsequente ao término da fruição da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo primeiro: No período abrangido por esta prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada;

Parágrafo segundo: Durante o período abrangido por esta prorrogação, a empregada terá direito à sua remuneração integral;

Parágrafo terceiro: A prorrogação prevista neste “caput” não excederá o prazo de 60 (sessenta) dias. Devendo ser solicitada por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, antes do término da licença-maternidade. Caso a solicitação atenda os critérios mencionados, a empresa deverá respondê-la no prazo máximo de 15 (quinze) dias, a contar do recebimento, sob pena de presunção de aceitação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Poderá a empresa adotar o Trabalho em Regime de Tempo Parcial, desde que obedecido o disposto no art. 58-a da CLT.

Parágrafo único: Para os atuais empregados, contratados em período integral, a adoção ao Regime de Tempo Parcial, será feita mediante opção por escrito (de preferência a próprio punho), manifestada perante a empresa e o Sindicato, conforme parágrafo 2º, art. 58-a da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DIA DO PROFISSIONAL EAA

Em homenagem ao dia do profissional EAA (Empregados de Agentes Autônomos setor de serviços), incluído pela Lei 12.790/2013 e comemorado dia 30 de outubro, será concedido ao empregado da categoria uma indenização correspondente a remuneração de 01 (um) dia de trabalho, pertinente ao mês de **março**, a ser pago juntamente com o salário do mês referido.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - REPOUSO PARA REFEIÇÃO

As partes ora acordantes fixam o limite mínimo de 1h00 (uma hora), para repouso e alimentação/refeição, vedada a supressão ou redução do intervalo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

À 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 do 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.

Parágrafo único: Tal condição deverá ser comunicada a empresa, acompanhado das devidas comprovações e tratada por ambas as partes com absoluto sigilo, a fim de resguardar a integridade física e psicológica da empregada.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DAS FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por estes comprovados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DECENTE

A empresa envidará todos os seus esforços para promover o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DO SINDICATO PROFISSIONAL

Nos termos do art. 8º, inc. III e VI da Constituição Federal, do art. 1º da Convenção nº 98 da OIT, e diante daquilo que ficou decidido através da Assembleia Geral Extraordinária datada de **28 de setembro de 2017**, o Sindicato Profissional reafirma o recolhimento da Contribuição Sindical, por parte dos empregados representados por este Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Destarte, a empresa deverá descontar de todos os seus empregados, sindicalizados, ou não, nos termos do art. 580 da CLT, a importância de 01 (um) dia de trabalho qualquer que seja a forma da referida remuneração, a ser descontada do mês de março e recolhida até o dia 30 de abril do ano de incidência, através da guia fornecida pelo próprio Sindicato, devendo ser recolhida junto às instituições bancárias. Após o recolhimento, a empresa deverá enviar ao Sindicato Profissional cópia da guia recolhida, juntamente com a relação dos empregados que deram motivo ao desconto;

Parágrafo segundo: Na hipótese do 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 **2,0%** (dois por cento), por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de **1,0%** (um por cento), ao mês e correção monetária.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - ANUIDADE ASSOCIATIVA DO SINDICATO PROFISSIONAL

No ato da admissão aos empregados que desejarem se associar ao Sindicato a empresa fará o desconto da ANUIDADE SINDICAL, no mês de admissão.

E, por estarem justas e acordadas e para que produzam seus devidos efeitos jurídicos, assina as partes o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em 03 (três) vias de conformidade com o que dispõe o art. 614 da CLT, e de acordo com a Portaria nº 865, de 14/09/95 do Ministério do Trabalho.

Americana, 20 de julho de 2018.

VÉRITAS FISCO CONTÁBIL LTDA
ANTÔNIO ZENERATTO BUSCARIN
Proprietário
CPF/MF nº 284.564.778-69

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
HELENA RIBEIRO DA SILVA
Presidenta
CPF/MF nº 017.360.768-3