

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2017

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR080518/2016
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 28/11/2016 ÀS 09:25

INFOTEC CONSULTORIA E PLANEJAMENTO LTDA, CNPJ n. 29.884.632/0001-47, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). PEDRO LIMA GHIATA e por seu Sócio, Sr(a). ANNA GHIATA GERK ;

E

FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES, CNPJ n. 01.522.289/0001-71, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2015 a 31 de julho de 2017 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA**, com abrangência territorial em **AL, CE, MA, PA, PB, PE, RN e SE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS**

A partir de **1º de agosto 2015**, serão garantidos os seguintes salários normativos.

- 1.) **PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de **R\$ 879,85 (oitocentos e setenta e nove reais e oitenta e cinco centavos)**
- 2.) Reajuste de **9,88%** (nove virgula oitenta e oito por cento) para os salários até R\$ 4.500,00.

A partir de **1º de agosto de 2016**, serão garantidos os seguintes salários normativos.

- 1) **PISO SALARIAL MÍNIMO** no valor de R\$ 980,00 (novecentos e oitenta reais)
- 2) Reajuste de **9,62%** (nove virgula sessenta e dois por cento) para os salários até R\$ 4.500,00.

Exemplificando: Será aplicado a todos os empregados, **até a parcela salarial de R\$ 4.500,00 o reajuste de 9,62 (nove virgula sessenta e dois por cento)**. Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R\$ 4.500,01**, serão objeto de livre negociação. Desta forma, garantindo a todos os funcionários que percebam o salário superior a **R\$ 4.500,00**, um ganho real de **R\$ 400,00**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Compensação - As empresas poderão compensar os aumentos concedidos espontaneamente no período compreendido entre **1º de agosto de 2015 a 31 de julho de 2017**, exceto nos casos de promoção, equiparação, implemento de idade e término de aprendizagem.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Em razão da mudança da data-base que atingirá parte dos empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho, o reajuste salarial será calculado de forma "pro-rata" a contar do último reajuste salarial recebido pelo empregado, na proporção de 1/12 (um doze avos) para cada mês de trabalho após o último reajuste.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Se a empresa efetuar o pagamento de salários em cheque deverão proporcionar aos seus empregados, dentro da jornada de trabalho, tempo hábil para recebimento em banco, desde que coincidente o horário de trabalho com o do expediente bancário.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FÉRIAS/DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - PRAZOS**

A empresa fica obrigada a efetuar o pagamento do salário mensal, integral ou parcial, de seus empregados **até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalhado**.

- 1.) O pagamento dos dias de férias deverá ser efetuado até 2 (dois) dias antes do início do gozo;
- 2.) O pagamento das parcelas do 13º salário deverá respeitar os prazos estabelecidos na forma de Legislação vigente;

3.) O não pagamento no prazo estabelecido, do salário, das férias e do 13º salário acarretará à empregadora, multa diária de 5% (cinco por cento) do valor do salário do empregado, revertido ao mesmo.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Será garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo substituído, nos termos da Súmula 159 do TST.

CLÁUSULA SÉTIMA - CONTA SALÁRIO

A empresa deverá abrir "conta salário" ou outra equivalente, desde que não tenha ônus para o trabalhador, junto ao estabelecimento bancário de sua preferência. Todos os trabalhadores deverão receber seus salários pelo novo sistema bancário.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais:

INSALUBRIDADE:

Se a empresa que possuir PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NRs 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo, de acordo com o grau de classificação da insalubridade.

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

A INFOTEC pagará adicional de periculosidade correspondente a 30% (trinta por cento) incidente sobre o salário base, aos empregados que executarem tarefas em locais considerados de risco ou perigosos, conforme estabelecido em lei, ou com laudo técnico de avaliação.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR ACÚMULO DE FUNÇÕES

Acúmulo de função diz respeito à remuneração de empregados que acumulam mais de uma função no trabalho.

Desde que devidamente autorizado pelo empregador, o empregado que vier a exercer cumulativa e habitualmente outra função terá direito ao percentual de adicional correspondente a **10%** (dez por cento) do respectivo salário contratual.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIOS/INTEGRAÇÃO

Os prêmios de qualquer natureza, não previstos nesta Convenção, quando pagos de forma habitual, integrarão o salário para os efeitos do pagamento do 13º salário, férias e FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PPR - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

As partes poderão constituir uma comissão com características de paridade, com o objetivo de estudar a viabilização de implantação de Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TÍQUETE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, tíquete refeição ou auxílio alimentação, por dia efetivamente trabalhado, de forma que não é devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas justificadas e ou injustificadas, afastamentos médicos, independentemente de sua origem, e férias, o qual deverá ser entregue até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

TÍQUETE REFEIÇÃO	ANO 2015	ANO 2016
VALOR EM REAIS	Não inferior á R\$ 15,75	Não inferior á R\$ 17,26

Parágrafo Primeiro:

As empresas que fornecem a refeição, gratuitamente, estão isentas do cumprimento desta obrigação.

Parágrafo Segundo:

Para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como, exemplificadamente: aviso prévio, horas extras, 13º salário, férias, contribuição previdenciária e fundiária, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do *caput*.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Na ocorrência de alteração durante o mês do valor da tarifa do transporte utilizado pelo empregado, a empresa procederá, no mês seguinte, a complementação do pagamento do vale-transporte.

- 1 - Para comprovar a solicitação de vale transporte por parte do empregado, as empresas se obrigam a manter a opção do empregado por escrito, sob pena de presunção de que o empregado solicitou a quantidade alegada.
- 2 - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerado falta.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho com até 18 meses de idade, para fins de guarda e assistência aos filhos, desde que a empregada comprove a contratação de creche.

- 1 - O empregado do sexo masculino viúvo ou separado judicialmente também terá direito ao benefício, desde que comprove possuir legalmente a guarda do (s) filho (s);
- 2 - O benefício se aplica aos filhos com idade até 21 (vinte e um) anos, desde que comprovada a condição de inválido, nos termos da legislação previdenciária.
- 3 - Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Sem prejuízo do benefício social familiar, é facultado aos empregadores a contratação de Seguro de Vida em Grupo em prol de seus empregados, hipótese em que os mesmos contribuirão com até 10% (dez por cento) dos prêmios mensais, a ser descontado em folha de pagamento.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: **nascimento de filho, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.**

Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará a partir de 01/08/2016, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no "*Manual de Orientação e Regras do Benefício Social Familiar*" registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/08/2016 o valor de R\$10,90 (dez reais e noventa centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro – Fica também instituído o Benefício Natalidade, que será prestado quando do nascimento de filho de trabalhador(a). Para efetiva viabilidade deste benefício, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/08/2016 o valor de R\$ 3,44 (três reais e quarenta e quatro centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Quarto – Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quinto – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6." do Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo Sexto – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Sétimo - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Nono - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIO FARMÁCIAS/DROGARIAS

É facultado a empresa firmar convênio com farmácias, drogarias ou outra modalidade para aquisição de remédios pelos empregados.

a) O desconto será efetuado em folha de pagamento, com anuidade do empregado, no mês subsequente à compra.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APOSENTADORIA/INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR E ESTABILIDADE

Ao empregado que contar com 60 (sessenta) meses ou mais de serviços contínuos ao mesmo empregador, será concedido, quando da sua aposentadoria, uma indenização complementar equivalente ao valor de 1(um) salário nominal do empregado.

a) Ao trabalhador que estiver a 06 (seis) meses da aquisição do direito a aposentadoria, fica garantida a estabilidade no emprego durante esse período, **desde que o empregado comunique por escrito a empresa com comprovação do tempo de serviço**.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA/DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

O empregado dispensado por justa causa sob a alegação de cometimento de falta grave, será comunicado por escrito do fato. A ausência de comunicação escrita presumirá a ocorrência de dispensa imotivada. Se o empregado se negar a acusar o recebimento da comunicação, a recusa deverá ser testemunhada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONDUÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a antecipar as despesas com o transporte de seus empregados, em caso de deslocamento de um município para outro, para recebimento de rescisão de contrato de trabalho, **NA BASE TERRITORIAL DO SINDICATO**.

a) As empresas deverão comunicar por escrito ao empregado desligado, a data, local e horário para homologação da rescisão contratual.

b) A falta de comparecimento da empresa no ato das homologações previamente agendadas a sujeitará ao pagamento de indenização correspondente a 1 (um) dia da remuneração do empregado, paga diretamente ao mesmo, sem prejuízo das demais penalidades.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA

Em caso de descumprimento de quaisquer cominações estipuladas na presente norma coletiva, as empresas facultarão a seus empregados rescindirem seus contratos de trabalho nos termos do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, com liberação em favor dos mesmos de todos os títulos decorrentes do contrato, de forma dobrada, sem prejuízo de acréscimos legais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais deverão, preferencialmente, ser efetuadas **nas Entidades Sindicais Profissionais**.

a) Fica facultado ao trabalhador, optar pelo local da realização da homologação da rescisão contratual quando a entidade sindical profissional tiver sub-sedes, sob pena de a empresa arcar com o pagamento da importância equivalente a 1 (um) dia de salário do empregado e as despesas de condução, paga diretamente ao mesmo.

b) Fica estipulado o prazo de 20 (vinte) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho e entreguem a Comunicação de Dispensa e requerimento de Seguro-Desemprego, quando devido, sob pena de pagamento de multa equivalente a 01 (um) salário do empregado a ser paga ao mesmo. A baixa da CTPS deve ser efetuada nos prazos previstos no artigo 477 § 6º da CLT sob pena de a empresa incorrer na multa prevista nesta cláusula.

c) Quando a **entidade sindical profissional** der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b” desta cláusula, **será obrigada** a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO (LEI Nº.12.506/11)

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de que trata a Lei 12.506/11 somente se aplica nos casos de rescisão contratual de iniciativa do empregador.

1º) O Cumprimento do aviso prévio quando trabalhado será de no máximo 30 dias, sendo que os dias excedentes deverão ser indenizados com a devida projeção dos mesmos no tempo de serviço, para todos os efeitos em prol do trabalhador.

2º) Durante o cumprimento dos 30 dias de aviso prévio, a jornada de trabalho será reduzida em duas horas diárias ou 7 dias corridos, cuja opção é do empregado.

3º) O período a ser indenizado será de 3 dias por ano completo de serviço.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - SALDO DE SALÁRIOS

O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a homologação ou quitação da rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de **48 (quarenta e oito) horas**, de que trata o artigo 29 da CLT.

Parágrafo único: Exceto m caso que a empresa comprove a dificuldade logística na entrega e que tenha já previamente informado o trabalhador.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRANSFERÊNCIA

As empresas ficam obrigadas a comunicar seus empregados, por escrito, sob pena de presunção de não comunicação, com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, as mudanças de local de trabalho, bem como o horário, respeitada a legislação atinente a cada caso.

- a) as transferências **só poderão ocorrer para locais onde não haja alteração do número de conduções** estabelecidas na última Declaração de Opção de Vale-transporte efetuado pelo empregado.
- b) as despesas excedentes com transporte, nos casos de transferência do local dos serviços ou atendimento de plantões, deverão ser pagas antecipadamente.
- c) a transferência intermunicípio, bem como a alteração da jornada de trabalho diurno para noturno e vice-versa só poderá ocorrer desde que esta condição esteja expressa no contrato de trabalho e não provoque prejuízo ao empregado.
- d) a não observância dos procedimentos acima caracteriza infração ao contrato de trabalho nos termos do artigo 483 letra “d” da CLT, passível de rescisão indireta do contrato de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As empresas considerarão ausências legais do empregado ao serviço, aquelas previstas na legislação vigente e nesta norma coletiva, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- b) até 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
- d) por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em casos de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra “c” do artigo 65 da lei 4375/64;
- g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- i) as ausências comprovadas e justificadas por médico, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante. Limitado a três ausências por mês, exceto em casos de complicações na gravidez que exijam mais consultas.

PARÁGRAFO ÚNICO: as ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente (Art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho), não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas através de atestado médico.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PONTO ELETRÔNICO

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, nos termos dos artigos 2º e 3º, da Portaria nº 373, de 25/2/11, sem prejuízo do disposto no artigo 74º, parágrafo 2º, da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALAS DE TRABALHO

a) TURNO FIXO DE 12X36

Fica facultada às empresas a compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), observado o limite mensal de 192 (cento e noventa e duas horas), já computados os DSR's, em conformidade com a SUMÚLA 444 do TST - TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO e **com a anuência da FENASCON.**

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

1º) Comunicado o período de gozo de férias, o empregador não poderá cancelar ou modificar o início previsto, exceto se ocorrer algum fato imperioso **ou com a concordância do empregado.**

2º) A comunicação do período de gozo de férias deverá ocorrer com antecedência mínima de 30 dias, por escrito.

3º) A concessão de férias após o vencimento legal do período aquisitivo ensejará o pagamento em dobro nos termos da legislação.

4º) É devido o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 ao empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de trabalho, conforme súmula 261 do TST.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURANÇA NO TRABALHO

a) A empresa se compromete a fornecer, trimestralmente, ao **SINDICATO** relação contendo todos os empregados afastados por auxílio doença ou por acidente do trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas deverão considerar justificadas as ausências do empregado quando este apresentar atestados médicos emitidos pelo SUS (Sistema único de Saúde) e seus conveniados, e quando o empregado estiver relacionado como dependente em Convênio Médico cujo titular seja o cônjuge.

a) Deverão ser consideradas justificadas também as ausências quando do acompanhamento de filho menor com até 6 anos de idade, ou inválido, para consulta médica,.

b) A falta de indicação do CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças nos atestados médicos, não invalida sua eficácia.

RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE AFASTAMENTO

Fica garantido o afastamento remunerado aos dirigentes sindicais, cipeiros e delegados sindicais, quando da participação em seminários, cursos e congressos realizados pelas entidades sindicais.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL PATRONAL

As empresas que prestam serviços no município de São Paulo contribuirão mensalmente, em favor da **FENASCON** com a importância equivalente a 0,5% (zero cinco décimo por cento), sobre o total bruto da folha de pagamento de seus empregados, afim de que haja complemento do custeio do inciso II do Artigo 592 da CLT, especificadamente para fomento de atividades de promoção social, tais quais cursos de qualificação profissional, ou de melhoria intelectual dos trabalhadores pertencentes à categoria profissional, sem qualquer ingerência da Entidade Patronal sobre o Sindicato Profissional, conforme entendimento do Ministério Público do Trabalho.

a) O referido recolhimento deverá ser feito até o décimo dia útil de cada mês na sede da entidade profissional ou em banco autorizado, conforme guia de recolhimento encaminhada pela FENASCON;

b) A empresa que não efetuar o recolhimento no prazo citado arcará com multa de 5% (cinco por cento) sobre o total devido, além de juros de 1% (um por cento) ao mês e em caso de cobrança judicial arcará com honorários advocatícios na base de 5% (cinco por cento);

c) A empresa encaminhará mensalmente a FENASCON, copia autenticada das guias de recolhimento do FGTS, para conferência do valor recolhido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2016, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, **devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a R\$ 33,00 (Trinta e três reais)**, a título de **Contribuição Assistencial Negocial**. As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a FENASCON em guias próprias fornecidas, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial Negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse a FENASCON fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhado.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PROFISSIONAL

Os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

a) O prazo para **OPOSIÇÃO** será de 30 dias contados do primeiro dia útil subsequente à data-base, ou seja, **entre os dias 04 de AGOSTO de 2016 e 02 de setembro de 2016**.

b) A carta de oposição poderá ser protocolada na sede ou sub-sede do Sindicato ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.

c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja o desconto de referida contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES SINDICAIS

A empresa se obriga em conformidade com o disposto no artigo 545 da CLT, a descontar na folha de pagamento de seus empregados, a mensalidade sindical, e recolher a respectiva importância aos sindicatos até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao vencido, sob pena das cominações legais.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRAZOS E MULTAS

No caso de descumprimento de qualquer uma das demais cláusulas ou disposições, sem prejuízo de outros direitos, a empresa pagará em favor do empregado prejudicado e para cada infração cometida, multa de 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal vigente no país.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PAGAMENTOS RETROATIVOS

Os trabalhadores terão direito aos pisos, salários e benefícios reajustados referente ao período de 1 de agosto de 2015 a 31 de julho de 2016, sendo que eventual diferença dos valores acordados nesse período ou valores não pagos, deverão ser quitados retroativamente, bem como as contribuições sindicais.

Os valores retroativos serão pagos em 02 vezes, em 05 de janeiro de 2017 e 06 de fevereiro de 2017.

**PEDRO LIMA GHIATA
SÓCIO
INFOTEC CONSULTORIA E PLANEJAMENTO LTDA**

**ANNA GHIATA GERK
SÓCIO
INFOTEC CONSULTORIA E PLANEJAMENTO LTDA**

JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA
PRESIDENTE
FED NAC TRAB SERV ASSEIO CONS LIMP URB AMB AREAS VERDES

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)