

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2011

Pelo presente instrumento particular e na melhor forma de direito, de um lado a empresa **EDAG do Brasil Ltda.**, inscrita no CNPJ/MF sob n.º 68.867.225/0001-83, com sede na Av. do Taboão, 1195 , no município de São Bernardo do Campo, Estado de São Paulo, neste ato representada por seu Diretor/Presidente, senhor Martin Vollmer, CPF 213.044.588-81, doravante denominada simplesmente **EMPRESA**, e de outro lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO**, sito a Avenida João Ramalho, 52, bairro Vila Assunção, Município de Santo André, Estado de São Paulo, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Senhor Vagney Borges de Castro, CPF:948.249.328-15, doravante denominado simplesmente SINDICATO, firmam entre si, com base no artigo 611, parágrafo 1º e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

1 - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho todos os empregados da Empresa Edag do Brasil Ltda, lotados na base territorial deste sindicato.

2 - DATA BASE

Fica mantida como data-base o dia primeiro de agosto.

3 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados admitidos até o dia 31 de julho de 2009, foram reajustados retroativamente ao dia 01 de agosto de 2009, com o percentual de 5% (Cinco por cento), referente o período de 01 de agosto de 2009 até 31 de julho de 2010, conforme a Data Base.

3.1 - Os salários dos empregados admitidos até 31 de julho de 2010, serão reajustados em 01 de agosto de 2010, com o resultado da soma do percentual do INPC acumulado no curso dos últimos doze meses, até julho de 2010 e mais o percentual de 2% (dois por cento).

4 - PISO SALARIAL

Para o período compreendido entre 01 de agosto de 2009 até 31 de julho de 2010, salário não inferior a 700,00 (setecentos reais).

4.1 - Para o período compreendido entre 01 de agosto de 2010 até 31 de julho de 2011, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 750,00 (setecentos e cinquenta reais).

5 - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário nominal:

5.1 - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

5.2 – 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 2 (duas) diárias, respeitando o disposto no artigo 61 da CLT;

5.3 – 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados. Salvo Acordo de Banco de Horas.

6 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 32,62 (trinta e dois reais e sessenta e dois centavos).

6.1. - A contagem dos triênios inicia-se a partir de 01.02.81.

6.2. - O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15; se ocorrer após o dia 15 será devido a partir do mês seguinte.

6.3. - 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.

6.4. – No dia 01 de agosto de 2010, o valor constante do “caput”, será reajustado na mesma condição e percentual apurado na cláusula 3.1 do presente Acordo.

7 - SALÁRIO DO SUCESSOR

Fica garantida a diferença de salário para o funcionário substituto pelo período de até 90(noventa) dias. Após esse prazo, caso persista essa condição, o funcionário deverá ser efetivado no cargo

7.1 Admitido o Empregado para função do outro com igual qualificação profissional, será garantido àquele, salário pelo menos idêntico ao menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

8 - 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:

8.1. - O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento;

8.2. - Terá como limite máximo a importância de R\$ 1.297,63 (Hum mil, duzentos e noventa e sete reais e sessenta e três centavos);

8.3. - O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

8.4. - No dia 01 de agosto de 2010, o valor constante do item 8.2, será reajustado na mesma condição e percentual apurado na cláusula 3.1 do presente Acordo.

9 - REEMBOLSO CRECHE

A empresa reembolsará às suas empregadas mães, para cada filho de até 1 (um) ano de idade, a importância mensal de até R\$ 177,15 (cento e setenta e sete reais e quinze centavos), condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

9.1. - Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil.

9.2. - No dia 01 de agosto de 2010, o valor constante do "caput", será reajustado na mesma condição e percentual apurado na cláusula 3.1 do presente Acordo.

10 - HOMOLOGAÇÕES

A empresa celebrará as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, na sede do SINDICATO.

10.1 – Na oportunidade deverá apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial efetuadas a favor do SINDICATO de empregados.

10.2 – Fica resguardada a prerrogativa legal de, alternativamente, ao disposto nesta cláusula, a empresa efetuar as homologações no órgão regional do Ministério do Trabalho.

10.3 – Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei 7.855, de 1989.

11 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

A empresa descontará mensalmente em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de Contribuição Assistencial, o equivalente a 1% (um por cento) de suas respectivas remunerações, com um limite de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado, devendo ser recolhida impreterivelmente até o 10º (décimo) dia útil de cada mês. O recolhimento será efetuado através de guia de cobrança bancária emitida pela Caixa Econômica Federal, sendo que até a data do vencimento poderá ser utilizada a rede bancária, preferencialmente a Caixa Econômica Federal. Após o vencimento o recolhimento somente poderá ser efetuado nas agências da Caixa Econômica Federal. Caso as empresas descontem ou não a Contribuição Assistencial do empregado e não efetue o recolhimento na época ajustada arcarão com o pagamento da multa de 10% (dez por cento) mais juros de 2% (dois por cento) ao mês de atraso.

11.1 – A empresa remeterá ao Sindicato Profissional cópia da guia de recolhimento, bem como da relação de empregados até 20 (vinte) dias após a data do recolhimento, constando da relação nome e salário.

11.2 - Fica assegurado o prazo de até 60 (sessenta) dias, após a assinatura deste acordo, para os empregados não sócios do sindicato se opor ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente

na sede e/ou na sub-sedes do SEAAC.

12 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados por profissionais do Sindicato ou de convênios serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

13 - VALE QUINZENAL

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

13.1. - Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

13.2. - Na hipótese da empresa fornecer adiantamento em espécie, por si ou através de convênio, tais como supermercados, cooperativas etc., poderá considerar a importância por ela assim dispendida como adiantamento, deduzindo seu valor da percentagem prevista no "caput".

14- GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte, no mínimo, 8 (oito) anos de tempo de serviço, receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário.

15 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

16 - ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença, 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, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias.

17 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que, comprovadamente, estiverem a, no máximo, 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria de acordo com as normas do INSS em seus prazos mínimos, e que conte com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

18 - INDENIZAÇÃO PECULIAR

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 5 (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 juntamente com as demais verbas rescisórias.

19 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

20 - A.A.S. e R.S.C.

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:

20.1. - Para fins de auxílio-doença: 5 (cinco) dias; e

20.2. - Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

21 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

22 - EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2 (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.

23 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

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

24 - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

A empresa deverá fornecer ao seu empregado comprovante dos pagamento que lhe faça, 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.

25 - 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.

26 - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, na demissão de empregado sem justa causa, quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido carta de referência.

27 - VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto nº 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 inteiros e cinquenta centésimos por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de Vale Transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

27.1. - Em caso de ser utilizado o fornecimento do Vale Transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento).

28 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 3 (três) anos na empresa, será concedido um auxílio pecuniário equivalente a 100% (cem por cento) do salário do empregado, vigente a época do óbito, juntamente com as verbas rescisórias.

29 - CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, a entrega de quaisquer documentos a empresa deverá ser feita mediante recibo.

29.1 - A empresa deve manter a CTPS atualizada em relação a férias, promoções e outras anotações, sendo que, quanto ao reajuste salarial de lei e dissídio coletivo, deve ser obrigatória a sua anotação e atualização no mês do dissídio coletivo.

30 - 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.

31 - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que salário for pago através de banco, será assegurado ao empregado 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.

31.1. - O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

32 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Ao empregado que contar, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, fica assegurado, além do prazo legal, mais 2 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado.

33 - EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º

(primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador 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.

34 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 12.010 de 03/08/2009, que alterou o artigo 392-A da CLT, fica garantido a mulher, licença de 120 dias em caso de adoção ou guarda judicial de criança em qualquer faixa etária.

35 - AUSÊNCIAS LEGAIS

O empregado poderá se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

35.1 - 02 (dois) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;

35.2 - 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

35.3 - Até 16 horas (dezesesseis) por semestre para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido ou deficiente mental; e

35.4 - 05 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo 03 (três) dias úteis no decorrer da 1ª (primeira) semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho.

36 – MULTA DO FGTS

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

37 – APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, o empregado poderá se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

37.1 – A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

38 – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

Fica assegurado a todo empregado, estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

39- VALE REFEIÇÃO

A empresa concederá a todos empregados, independentemente da jornada de trabalho, auxílio-refeição no valor de R\$ 11,00 (onze reais) por dia de trabalho, sob forma de Tíquetes Restaurante Eletrônico, ressalvadas as situações mais

favoráveis aos empregados.

39.1 - O auxílio refeição será concedido mensalmente e antecipadamente, até o primeiro dia útil do mês a ser trabalhado, em igual proporção aos dias efetivamente trabalhados no mês. Nos casos de admissão e de retorno ao trabalho do empregado no curso do mês, o auxílio será devido proporcionalmente aos dias trabalhados.

39.2 – A empresa efetuará um desconto máximo de R\$ 0,50 (cinquenta centavos), multiplicados pela quantidade de vales refeições recebidos no mês, por empregado.

40 – PLANO DE SAÚDE

A empresa concederá plano de saúde para todos empregados, permitindo a inclusão de dependentes, assumindo o ônus de 15% do total devido.

40.1 – A participação do empregado ficará entre 15% ou 30% no convênio médico, conforme sua faixa salarial.

41 – PLANO ODONTOLÓGICO

A empresa concederá plano odontológico para todos empregados, sendo de 30% a participação de cada um deles.

41.1 – Será permitido a inclusão de dependentes, sendo que o empregado assumirá a participação de 30% do valor devido por cada um dos dependentes.

42 – SEGURO DE VIDA

A empresa contratará seguro de vida em grupo para todos os empregados, sendo a participação de cada um no importe de 30% do valor pago mensalmente.

43 – JORNADA DO DIGITADOR

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

44 – DEFICIENTES FÍSICOS

A empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de deficientes físicos, para funções compatíveis com suas respectivas deficiências, adotando, para tanto, no mínimo, os critérios e condições estabelecidos na Lei 7.853/89 e no Decreto 3.298/99.

45 - EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 3 (três) dias úteis consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

46- CLÁUSULA PENAL

Pelo não cumprimento do presente instrumento, a empresa pagará multa correspondente a 5% (cinco por cento) do piso salarial vigente, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades especiais.

47 - DIVULGAÇÃO DO ACORDO

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

48 – VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 02(dois) anos, contados a partir de 1º de agosto de 2009 até 31 de julho de 2011.

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.