

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2009/2010

Pelo presente instrumento particular e na melhor forma de direito, de um lado a empresa **LABOREDOMUS CONSULTORIA E SERVIÇOS EM GESTÃO EMPRESARIAL LTDA.**, inscrita no CNPJ/MF sob n.º 69.253.854/0001-86, com sede a Avenida Utinga, 1750, Bairro Santa Terezinha, Município de São Bernardo do Campo, Estado de São Paulo, neste ato representada por seu Diretor, Sr. Paulo Seckler Málacco, CPF 992.138.188-15, doravante denominada simplesmente LABOREDOMUS, 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 nos artigos 611 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 **LABOREDOMUS CONSULTORIA E SERVIÇOS EM GESTÃO EMPRESARIAL LTDA.**

2 - DATA BASE

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

3 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários dos empregados da LABOREDOMUS, admitidos até 31 de julho de 2009, serão reajustados, a partir de 01 de agosto de 2009, em 7,95% (sete inteiros e noventa e cinco por cento), a título de atualização salarial.

4 - PISO SALARIAL

Para os empregados sujeitos a jornada de 44 horas semanais, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 950,00 (Novecentos e cinquenta reais). Para os empregados sujeitos a jornada de 30 horas semanais, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 693,00 (seiscentos e noventa e três 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;

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

6 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 35,62 (trinta e cinco 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.

7 - 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.

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\$ 1.392,12 (Hum mil, trezentos e noventa e dois reais e doze centavos);

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

9 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 1 (um) ano de idade, a importância mensal de até R\$ 191,00 (cento e noventa e um reais), 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.

10 - HOMOLOGAÇÕES

A LABOREDOMUS 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 LABOREDOMUS 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\$ 15,00 (quinze 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 oporem ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na sede e/ou na sub-sedes do SEAAC.

12 - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO

Ao empregado que cumpra jornada legal de trabalho e que, no exercício de sua função, utilize, simultaneamente, terminal de computador e fone de ouvido, será pago adicional de 15% (quinze por cento) sobre seu salário normal.

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.

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.

28.1. - A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

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 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002 que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade fica estabelecido que:

33.1 - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 01 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

33.2 - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 01 (um) ano e até 04 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

33.3 - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 04 (quatro) anos até 08 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.

33.4 - A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

34 - 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.

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 (dezesseis) 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- AUXÍLIO-REFEIÇÃO

A empresa concederá aos empregados com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias auxílio-refeição no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por dia de trabalho, sob forma de tíquetes refeição ou tíquetes alimentação, facultando, excepcionalmente, seu pagamento em dinheiro, ressalvadas as situações mais favoráveis relacionadas às disposições da cláusula e seus parágrafos, inclusive quanto à época de pagamento.

39.1 - O auxílio refeição será concedido mensalmente, no primeiro dia útil, 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. Em qualquer situação não caberá restituição dos tíquetes já recebidos.

40 – 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.

41 - 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.

42 - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 1º de agosto de 2009 até 31 de julho de 2010

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

São Bernardo do Campo, 25 de setembro de 2009.