

## **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2009/2010 DA EMPRESA M.J.P. ORGANIZAÇÃO E SERVIÇOS LTDA. – ME**

Celebrado entre M.J.P. ORGANIZAÇÃO E SERVIÇOS LTDA. – ME, CNPJ 05.807.194/0001-55, sediada na Rua Álvaro Alvim, 701, Paulicéia, São Bernardo do Campo, SP, neste ato representado pela sócia proprietária Sra. Ariana Pinheiro Albertini, CPF nº 224.445.818-06, doravante denominada EMPRESA, e 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 SANTO ANDRÉ E REGIÃO, neste ato representado pelo seu presidente, senhor Vagney Borges de Castro, CPF nº 948.249.328-15, doravante denominado EMPREGADOS, na forma do parágrafo primeiro do artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, segundo os seguintes termos e condições.

### **1 - CLÁUSULAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

#### **1.1 - CORREÇÃO SALARIAL**

Os salários de agosto de 2009, serão corrigidos em 7,50% (sete e meio por cento) a título de correção salarial.

#### **1.2 - PISO SALARIAL**

1.2.1 – Fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 588,50 (quinhentos e oitenta e oito reais e cinquenta centavos), aos empregados da empresa.

#### **1.3 - 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.

#### **1.4 - 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.

#### **1.5 - 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.

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

**1.6 – DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS DECORRENTES DO PRESENTE ACORDO COLETIVO**

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes do presente acordo coletivo, deverá ser pago pela empresa, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 5º (quinto) dia útil do mês de novembro de 2.009.

## 2 - CLÁUSULAS REFERENTES ÀS GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 2.1 - HORAS EXTRAS

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

2.1.1 - 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras no dia;

2.1.2 - 80% (oitenta por cento) nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei nos moldes do artigo 61 da CLT; e

2.1.3 - 100% (cem por cento) as prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

### 2.2 - ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 33,24 (trinta e três reais e vinte e quatro centavos).

2.2.1 - A contagem dos triênios iniciou-se em 01.02.81.

2.2.2 - 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.

2.2.3 - 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.

2.2.4 - Quando a empresa efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

### 2.3 - 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:

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

2.3.2 - Terá como limite máximo à importância de R\$ 1.297,63 (um mil e duzentos e noventa e sete reais e sessenta e três centavos).

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

### 2.4 - VALE QUINZENAL

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

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

2.4.2 - Na hipótese da empresa fornecer adiantamentos em espécie, por si ou através de

convênios, tais como supermercados, cooperativas etc., poderão considerar as importâncias por elas assim dispendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

#### 2.5 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte no mínimo 8 (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.

#### 2.6 - 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.

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

#### 2.7 - 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.

#### 2.8 – 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, a empresa obriga-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

2.8.1 - 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).

#### 2.9 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 3 (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.

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

#### 2.10 - 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.

### 2.11 – AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

A empresa fornecerá, 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, R\$ 8,00 (oito reais).

2.11.1- 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.

2.11.2 - É facultado a empresa, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2003 do MTE e das Normas Regulamentadoras – NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

2.11.4 - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação da empresa não poderá ser inferior a R\$ 8,00 (oito reais) por dia de efetivo trabalho.

2.11.5 - Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pela empresa e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

### 2.12 – 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, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 (dezoito) horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

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

## 3 - CLÁUSULAS REFERENTES À CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### 3.1 - 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.

### 3.2 - 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.

### 3.3 - CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa nas demissões de empregado sem justa causa, quando solicitadas, se obrigam a

entregar aos demitidos cartas de referências.

### 3.4 - CARTEIRA DE TRABALHO

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

### 3.5 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que contarem, 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 na empresa.

### 3.6 – MULTA DO FGTS

Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei nº 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.

### 3.7 - 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.

### 3.8 - HOMOLOGAÇÕES

A empresa celebrará as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, na Sede e Sub-sede do Sindicato Profissional ora acordante.

3.8.1 – Na oportunidade deverá a empresa apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial, efetuadas a favor do Sindicato Profissional.

3.8.2 – A empresa deverá entregar ao Sindicato Profissional, até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo.

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

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

## 4 - CLÁUSULAS REFERENTES ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

### 4.1 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se contratada a título experimental ou por motivo de justa causa para demissão, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

### 4.2 - 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.

#### 4.3 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que conte no mínimo cinco (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 1 (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.

#### 4.4 – ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

### 5 - CLÁUSULAS REFERENTES À JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

#### 5.1 - 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 instituição de ensino.

#### 5.2 - 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.

#### 5.3 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

5.3.1 – Até 2 (dois) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmãos ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica;

5.3.2 – Até 3 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

5.3.3 – Até 16 (dezesesseis) horas por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico, ou sem limite de idade, se o filho for inválido ou deficiente mental.

#### 5.4 - 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:

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

5.4.2 - Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em uns ou outros dias, sem que seja excedido o horário

contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

5.4.3 - A empresa poderá compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

#### 5.5 - 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 8 (oito) horas por semestre civil, desde que avisada a empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

#### 5.6 - 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.

### 6 - CLÁUSULAS REFERENTES ÀS FÉRIAS E LICENÇAS

#### 6.1 - INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

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

#### 6.2 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO

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

#### 6.3 - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE

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

6.3.1 - 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.

6.3.2 - 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.

6.3.3 - 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.

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

### 7 - CLÁUSULAS REFERENTES À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

#### 7.1 - FICHA FINANCEIRA

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:

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

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

## 7.2 - UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

## 8 - CLÁUSULAS REFERENTES ÀS RELAÇÕES SINDICAIS

### 8.1 - 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.

### 8.2 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE SANTO ANDRÉ E REGIÃO.

Nos termos do artigo 513, letra “e”, da CLT, PN 21 TRT/2ª Região e Acórdãos do Supremo Tribunal Federal - Processo nº. RE 337.718-SP (D.J. de 28/08/2002) e Processo nº. RE 189-960-SP (DJ. de 10/08/01) cuja EMENTA assim se transcreve: “CONTRIBUIÇÃO-CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em Convenção Coletiva fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV, do artigo 8º da Carta da República.”, obriga-se a EMPRESA, a título de Contribuição Assistencial a promover o desconto mensalmente em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, 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.

Parágrafo primeiro - Caso a empresa desconte ou não a Contribuição Assistencial do empregado e não efetue o recolhimento na época ajustada arcarão com as penalidades descritas no caput do artigo 600 da CLT. Havendo necessidade de cobrança judicial sofrerá acréscimo em razão de honorários advocatícios e mais custas processuais.

Parágrafo segundo - Fica assegurado o prazo de até 60 (sessenta) dias, após a assinatura deste instrumento, para os empregados não sócios do SEAAC de Santo André e Região se oporem ao desconto, através de manifestação

## 9 - CLÁUSULAS REFERENTES ÀS DISPOSIÇÕES GERAIS

### 9.1 - CLÁUSULA DE ABRANGÊNCIA

São beneficiários do presente Acordo Coletivo de Trabalho, todos os empregados da empresa qualificado no preâmbulo deste.

## 9.2 - DATA BASE

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

## 9.3 - CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS

As cláusulas mais benéficas de convenções e acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e a empresa, ou com o Sindicato Patronal, também serão consideradas, no âmbito exclusivo desta empresa, sobre as ora acordadas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados o mesmo índice previsto na cláusula 1.1 do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## 9.4 - CLÁUSULA PENAL

Pelo não cumprimento do presente Acordo Coletivo, 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.

## 9.5 - VIGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará de 1º de agosto de 2.009 até 31 de julho de 2.010.

Santo André, 15 de outubro de 2009.