

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

Convenção Coletiva de Trabalho em que si fazem o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS, ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DE BLUMENAU, CNPJ nº 72.140.494/0001-10, neste ato representado por seu presidente Sr. JOSÉ NORBERTO MITTELMANN, CPF nº 433.307.209-30, entidade sindical representativa da categoria profissional dos **trabalhadores em empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas**, e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS E DAS EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS DE BLUMENAU E REGIÃO, CNPJ nº 79.371.423/0001-78, neste ato representado por sua presidente, Sra. DANIELA ZIMMERMANN SCHMITT, CPF nº 753.431.429-15, entidade sindical representativa das categorias econômicas das **empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas**, que na forma abaixo estabelecem:

Cláusula 01 – ÁREA DE ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho beneficia os empregados que laboram em empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas, com exceção das empresas públicas, de economia mista e fundações com a participação do governo de Santa Catarina, nos municípios de **Blumenau, Timbó, Ascurra, Gaspar, Indaial, Benedito Novo, Rodeio, Pomerode e Rio dos Cedros**.

O sindicato das Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau, tem sua base territorial nos municípios de **Blumenau, Timbó, Ascurra, Gaspar, Indaial, Benedito Novo, Rodeio, Pomerode e Rio dos Cedros**.

Para o município de **Blumenau** compreenderá somente a representação legal da categoria econômica “dos trabalhadores das empresas de serviços contábeis”.

Cláusula 02 – CORREÇÃO SALARIAL

As empresas reajustarão o salário de todos os empregados da categoria com o percentual de 7,30% (sete vírgula trinta por cento) sobre o salário base de abril/2011, compensando-se as antecipações salariais concedidas no período de 01/06/2010 à 30/04/2011.

Parágrafo Primeiro: Os empregados que ingressaram na empresa entre os meses de junho/2010 e abril/2011, receberão a aplicação do percentual de correção salarial proporcional aos meses trabalhados na empresa, pela data de ingresso. Percentual dividido por 12 (doze) e multiplicado pelo número de meses.

Parágrafo Segundo: As empresas sujeitas aos efeitos desta Convenção Coletiva recebem quitação do período estabelecido no “caput” desta cláusula, verificado o cumprimento do reajuste nela contido.

Parágrafo Terceiro: Esta Convenção Coletiva é formalizada considerando o disposto nos incisos XXVI e VI, do art. 7 da Constituição Federal.

Cláusula 03 – PISO SALARIAL

O Piso Salarial para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva será de:

I – R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) até o 6º (sexto) mês, e após R\$ 670,00 (seiscentos e setenta reais) para os que **exercem funções relacionadas** com a atividade fim da Empresa (setor pessoal, fiscal, contábil, financeiro e paralegal/societário);

II - R\$ 640,00 (seiscentos e quarenta reais) para os que **não exercem funções relacionadas** com a atividade fim da Empresa, tais como: contínuo, entregador de documentos, office-boy/moto-boy, secretária, telefonista, faxineira entre outras, excluídas as funções exercidas nos setores constantes no inciso I.

Parágrafo Primeiro: Fica estabelecido que o Piso Salarial constante nesta cláusula, não poderá ser inferior ao menor Salário Mínimo Estadual/SC vigente.

Parágrafo Segundo: Estão excluídos do disposto desta cláusula, os menores submetidos ao regime regular de aprendizagem, bem como aqueles integrados ao Programa Social do Trabalho Educativo, promovido e coordenado pela Secretaria Municipal da Criança e do Adolescente.

Parágrafo Terceiro: O Piso salarial constante nesta cláusula, tem por base uma jornada mensal de 220 horas. Quando a jornada de trabalho do empregado for inferior a 220 horas/mês, é permitido aplicar o Piso Salarial proporcional.

Parágrafo Quarto: Para os empregados admitidos anteriormente a 01 de maio de 2011 deverá ser seguida a regra do "caput".

Cláusula 04 – QUEBRA DE CAIXA

É assegurado ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa ou que tenha a função de recebimento de valores, gratificação de 10% (dez por cento) a título de Quebra de Caixa, sobre seu salário contratual vigente.

Parágrafo Primeiro: O previsto no caput desta cláusula, somente será devido, desde que a empresa opte por descontar a quebra/diferença verificada, ficando ressalvado que as empresas que não descontarem, não estarão obrigadas ao pagamento dessa gratificação.

Parágrafo Segundo: O desconto a que se refere o parágrafo primeiro será limitado a 30% (trinta por cento) do salário mensal do empregado.

Cláusula 05 – HORAS EXTRAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor normal do salário nos dias úteis e 120% (cento e vinte por cento) nos domingos e feriados, podendo ser compensados por descanso em outros dias, desde que solicitado pelo empregado.

Cláusula 06 – JORNADA DE TRABALHO – FLEXIBILIZAÇÃO

BANCO DE HORAS

I - JUSTIFICATIVA

As partes têm, de longa data, demonstrado interesses comuns na manutenção dos postos de trabalho, e, desta forma, constitui, desejo e necessidade comum, o estreitamento de relações que visem diminuir os efeitos danosos praticados pela globalização da economia, que trouxe para as empresas de um modo geral, dificuldades nunca antes apresentadas.

Para serem ultrapassadas estas dificuldades, as empresas têm que alcançar níveis de aproveitamento, competência e custos, que lhes possibilitem manter a competitividade.

E, para alcançar os objetivos mencionados, buscam as partes, através deste BANCO DE HORAS, uma solução moderna para a adequação das necessidades comuns, e desta forma, implementar a flexibilização da jornada de trabalho existente, a partir desta data, como segue:

- a) O Sindicato, registra ser o legítimo representante dos trabalhadores empregados nas empresas de serviços contábeis, assessoramento, perícias, informações e pesquisas, dentro de sua base territorial, conforme dispositivos constitucionais e respectivo estatuto.
- b) As disposições deste BANCO DE HORAS, abrangem todos os empregados que mantém contrato de trabalho com as empresas sujeitas aos efeitos da Convenção Coletiva vigente, bem como aqueles que forem admitidos no transcurso da mesma.
- c) Fundamentam e amparam as disposições desta, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, no Código Civil Brasileiro e nos Usos e Costumes como fonte de direito.
- d) As partes, entidade econômica e profissional, admitem que a flexibilização da jornada é meio importante para manutenção da competitividade e dos postos de trabalho nas empresas, cabendo a elas determinar quando, como e onde será aplicado o sistema de banco de horas em relação a cada tipo de jornada de trabalho em seus respectivos turnos, podendo ser individual, setorial, departamental, por estabelecimento ou geral.

II - FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

- a) A duração semanal normal de trabalho tem por base 44 (quarenta e quatro) horas, como previsto na Constituição Federal, sendo que o descanso semanal remunerado recairá preferencialmente aos domingos.
- b) Havendo desaquecimento da demanda no mercado, e conseqüentemente necessidade de redução da jornada, a duração semanal de trabalho poderá ser reduzida, inclusive, podendo ser, quando necessário integralmente suprimida, sem prejuízo salarial para os empregados.

c) Ocorrendo o inverso, aquecimento de mercado ou maior necessidade de trabalho, inclusive em função de eventual sazonalidade de serviços, a duração semanal de trabalho poderá ser aumentada para até 56 (cinquenta e seis) horas, sem que as horas excedentes a 44 (quarenta e quatro) horas sejam remuneradas, ou concedidos quaisquer prêmios ou remuneração a título de horas extras pagas.

d) O acréscimo na duração semanal normal de trabalho poderá ser assim distribuído:
- até o limite máximo de 10 (dez) horas ao dia, de segundas a sábados, inclusive em feriados civis.
- até o limite de 08 (oito) horas ao dia, nos domingos e feriados.

e) Será obedecido o critério de débito e crédito na proporção de 01 (uma) hora por 01 (uma) hora, exceção feita àquelas horas trabalhadas nos descansos semanais e feriados, quando a compensação far-se-á na proporção de 01 (uma) hora e 30 (trinta) minutos para cada 01 (uma) hora normal trabalhada (ex: se houver um débito dos empregados de 12 (doze) horas para serem compensadas, trabalhando 08 (oito) horas em descansos semanais ou feriados, a compensação estará "zerada").

f) Serão remuneradas como extras, as horas que excederem o limite semanal de 56 (cinquenta e seis) horas.

g) A empresa informará, através dos recibos de pagamento de salários, de relatórios ou qualquer outra forma de controle, sempre junto com a folha de pagamento, o montante acumulado das horas de cada mês, lançadas no banco de horas, ou a débito ou a crédito dos empregados, e que são àquelas inferiores ou superiores a 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

h) Folgas individuais ou coletivas, faltas, atrasos e saídas antecipadas, desde que acordadas com o empregador, serão debitadas no "Banco de Horas".

i) A empresa comunicará aos empregados, com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, o acionamento do banco de horas, para realização de trabalho, para a concessão de folgas, ou, ainda, para promover a compensação de horas de débito ou crédito, e funcionará da seguinte forma:

1) No caso de débito de horas do empregado, a compensação será feita:
- com majoração da jornada;
- com descontos do crédito referente ao adicional constitucional de férias;
- com o desconto de até 10 (dez) dias de férias;
- com o desconto de até um dia do salário mensal, exceto no mês de março.

2) No caso de crédito de horas do empregado, a compensação será feita:
- com folgas individuais adicionais, anteriores ou posteriores ao período de férias individuais ou coletivas;
- com folgas coletivas em departamentos e/ou setores, inclusive em período de tempo inferior a 10 (dez) dias;
- com folgas em dias "ponte de feriado", de forma individual ou coletiva;
- com folgas individuais negociadas com a chefia.

j) As férias dos empregados serão sempre contabilizadas com base na jornada padrão de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

III - DESLIGAMENTO DOS EMPREGADOS

- a) Na ocorrência de desligamento do empregado, as horas decorrentes de seu saldo credor serão pagas, com base no valor da hora do salário contratual, quando da quitação das verbas rescisórias.
- b) Havendo saldo devedor, a Empresa assumirá as horas, exceto em se tratando de pedido de demissão ou dispensa por justa causa, casos nos quais o saldo devedor do empregado será descontado quando da quitação das verbas rescisórias.

IV - DISPOSIÇÕES FINAIS

- a) No término da vigência da presente cláusula, será apurado o saldo credor ou devedor do empregado no "banco de horas":
- se o empregado for credor em número de horas, estas serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, juntamente com o salário do mês imediatamente seguinte ao término da vigência da presente cláusula.
 - se o empregado for devedor em número de horas, estas serão compensadas conforme estipulado na presente cláusula, em até 45 (quarenta e cinco) dias após o término da vigência da mesma.
- b) Estão excluídas do disposto nesta cláusula, as empresas que firmam acordo coletivo específico sobre o assunto, atendendo as peculiaridades próprias.
- c) Os casos omissos ou divergências que eventualmente vierem a surgir na aplicação do presente serão dirimidos pelas partes convenientes, dentro do espírito de lealdade que gerou o sistema.
- d) Em casos de calamidade pública os dias em que os colaboradores estiverem impossibilitados de exercer suas funções na empresa, por motivo de calamidade pública, tais dias serão objeto de compensação utilizando-se o banco de horas no prazo de 90 dias, ou outro prazo acordado entre Empresa e Colaborador.

O Acordo de Compensação de Horas deverá ser apresentado no sindicato laboral, indicando para quais setores será aplicado, sendo válido somente com a homologação do sindicato laboral. O acordo terá validade indeterminada sendo que se no futuro esta cláusula deixar de existir, ficará automaticamente extinto o acordo.

Cláusula 07 – FÉRIAS PROPORCIONAIS

É devido o pagamento de férias proporcionais, no caso de empregado solicitar sua demissão ou se for demitido independente do tempo de vigência do contrato de trabalho.

Cláusula 08 – FÉRIAS

Não será considerado para efeito de cômputo de férias o dia 25 (vinte e cinco) de dezembro.

Parágrafo Único: As férias individuais ou coletivas somente poderão iniciar de segunda a quinta-feira em dia útil.

Cláusula 09 – ADICIONAL NOTURNO

A empresa pagará a título de adicional noturno, o percentual de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, ao empregado que laborar entre 22:00 horas de um dia até 05:00 horas do dia seguinte.

Cláusula 10 – AUXÍLIO CRECHE

As empresas que possuem mais de 30 (trinta) mulheres com mais 16 (dezesesseis) anos e que não possuam creches próprias, manterão convênio com estabelecimentos particulares nos termos da legislação em vigor, ou reembolsarão para a mãe as despesas comprovadamente havidas limitados a R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais) mensais para crianças até 06 (seis) anos de idade. Estando a beneficiária obrigada a comprovar a despesa.

Parágrafo Único: O pagamento do Auxílio Creche não configura salário e não há a incidência de encargos trabalhistas e reflexos em férias, 13º salário ou rescisão.

Cláusula 11 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas se comprometem a estudar a implantação do Seguro de Vida em Grupo, mas não são obrigadas a custear, sendo de livre negociação entre empregador e empregado a aquisição e sua forma de custeio.

Cláusula 12 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

O empregado que tiver completado 45 (quarenta e cinco) anos de idade, quando da dispensa sem justa causa, por iniciativa do empregador, terá direito a uma indenização especial de valor correspondente a 15 (quinze) dias do seu salário nominal mensal, vigente à época do desligamento, preservado o aviso prévio legal, desde que tenha 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa.

Cláusula 13 – PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO COM AVISO PRÉVIO INDENIZADO

A contagem para pagamento das rescisões com aviso prévio indenizado será até o décimo dia, contando como primeiro dia a data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa de seu cumprimento.

Parágrafo Primeiro: No pagamento das rescisões com aviso prévio indenizado, havendo saldo de salários, estes deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte, sendo que as verbas rescisórias serão pagas dentro do prazo estabelecido no caput.

Parágrafo Segundo: Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

Cláusula 14 – PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO COM AVISO PRÉVIO TRABALHADO

O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação, que deverá sempre ser formalizada por escrito.

Parágrafo Único: Havendo cumprimento parcial de aviso prévio, o prazo para pagamento das verbas rescisórias ao empregado será de 10 (dez) dias contados a partir da dispensa do cumprimento, desde que não ocorra primeiro o termo final do aviso prévio.

Cláusula 15 – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO DADO PELO EMPREGADO

Nos pedidos de demissão, o empregado ficará dispensado do cumprimento integral do aviso prévio, desde que comprove a obtenção de novo emprego e tenha cumprido pelo menos 15 (quinze) dias do prazo do aviso prévio, quando então, perceberá a remuneração dos dias efetivamente trabalhados, desde que não seja o único na função.

Cláusula 16 – DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO DADO PELO EMPREGADOR

O empregado que tenha recebido o aviso prévio do empregador fica dispensado do cumprimento do restante do aviso quando obtiver novo emprego comprovado, mas sem direito, a remuneração dos dias não trabalhados nem a fração do 13º salário e férias proporcionais, referentes aos dias não trabalhados.

Parágrafo Primeiro: É obrigatória a anotação por escrito, no verso do próprio aviso, da dispensa do empregado comparecer ao trabalho durante o aviso prévio.

Parágrafo Segundo: A comprovação de novo emprego deverá ser feita através de declaração do novo empregador em papel timbrado e assinado pelo seu responsável.

Cláusula 17 – PERÍODO DE DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO

É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

Cláusula 18 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Nos contratos de trabalho por prazo indeterminado, desde que integralmente cumprida a carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato de trabalho quando:

- a) O descanso for aos domingos, e o prazo do aviso prévio terminar no sábado, ou na sexta-feira se o sábado for compensado; e,
- b) Existir escala de revezamento, e o prazo do aviso prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

No TRCT, esses prazos serão consignados com “Domingo Indenizado” ou “Descanso Indenizado” e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

Cláusula 19 – DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o motivo da rescisão indicando qual a fundamentação legal.

Cláusula 20 – ERROS DE CÁLCULO DA RESCISÃO

As empresas têm prazo de 10 (dez) dias úteis para quitar ao empregado demitido os valores que tenham sido pagos a menor na sua rescisão de contrato de trabalho, sob pena de multa do art. 477 da CLT.

Parágrafo Único: Este prazo também vale para os casos que as empresas efetuarem pagamentos a maior e o empregado tenha que devolver.

Cláusula 21 – GARANTIA DO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA

Terá garantia de emprego ou salário, a partir da data do retorno a atividade, o empregado afastado por auxílio doença por um período igual ao do afastamento, com um limite máximo de 31 (trinta e um) dias.

Parágrafo Primeiro: Excetuam-se das garantias previstas no “caput” dessa cláusula, os casos de demissão por justa causa e pedido de demissão, devidamente homologados pelo Sindicato.

Parágrafo Segundo: Não serão considerados, para contagem do período de garantia previsto no “caput” desta cláusula, as férias vencidas e o aviso prévio.

Cláusula 22 – SERVIÇO MILITAR

A partir da incorporação ao serviço militar, o empregado terá estabilidade no emprego, até 30 (trinta) dias após a baixa do referido serviço. Da sua incorporação, dará ciência ao empregador em 48 (quarenta e oito) horas.

Cláusula 23 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatório a utilização de qualquer tipo de controle do ponto permitido pela legislação, para o efetivo controle de horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada.

Cláusula 24 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

As substituições de um empregado por outro, por período superior a 31 (trinta e um) dias implicarão no pagamento de salário igual ao do substituído em favor do substituto, durante o período da substituição, desde que o mesmo tenha a mesma qualificação ou superior a do substituído.

Cláusula 25 – ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As rescisões de contrato de trabalho serão efetuadas perante o Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau, nos casos em que o empregado esteja trabalhando mais do que 6 (seis) meses na mesma empresa. A assistência na rescisão por parte do Sindical Laboral é gratuita.

Parágrafo Único – No ato da homologação, a empresa deverá portar os seguintes documentos:

- a) Rescisão do contrato de trabalho em 5 (cinco) vias nos casos de demissão sem justa causa e em 03 (três) vias nos casos de pedido de demissão ou demissão por justa causa;*
- b) Aviso prévio devidamente assinado pelas partes em 3 (três) vias;*
- c) Resumo da rescisão (se possível);*
- d) Extrato dos depósitos do FGTS;*
- e) Guia de recolhimento da multa do FGTS (demissão sem justa causa);*
- f) Demonstrativo do trabalhador referente multa FGTS (demissão sem justa causa).*
- g) Chave de Comunicação da Movimentação do Trabalhador na Caixa (para liberação do saque do FGTS);*
- h) Carteira de Trabalho atualizada ou Ficha de Anotações da Carteira de Trabalho;*
- i) Atestado de Saúde Ocupacional original;*

Cláusula 26 – MORA SALARIAL

A empresa pagará aos empregados multa de 2% (dois por cento) ao mês, a incidir sobre o salário vencido, no caso de mora salarial, entendida esta, a que ocorrida a partir do 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Cláusula 27 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão obrigatoriamente a seus empregados, envelope mensal de pagamento ou documento equivalente, contendo, além da identificação da Empresa, discriminação de todos os valores pagos e descontados.

Cláusula 28 – ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados, o salário contratual, bem como, as funções pelos mesmos efetivamente exercidas.

Cláusula 29 – CÓPIA DO CONTRATO DE TRABALHO

O empregador se obriga a entregar a 2ª (segunda) via do contrato de experiência de trabalho ao empregado.

Cláusula 30 – FORNECIMENTO GRATUITO DE UNIFORMES

Serão concedidos gratuitamente os uniformes, quando exigido o seu uso pela empresa.

Cláusula 31 – FORNECIMENTO GRATUITO DE LANCHES

As empresas fornecerão obrigatória e gratuitamente, lanches para seus empregados, quando estes executarem horas extras, que ultrapassem 1:45 (uma hora e quarenta e cinco minutos) consecutivas de jornada normal diária. O lanche poderá ser feito antes ou depois do período extraordinário. As empresas que não dispuserem de cantinas ou refeitórios deverão destinar um local, em condições de higiene, a fim de que seus empregados possam lanchar.

Parágrafo Primeiro: O fornecimento de lanche não configura salário e não há a incidência de encargos trabalhistas e reflexos em férias, 13º salário ou rescisão.

Parágrafo Segundo: No caso do empregador não fornecer o lanche, indenizará o trabalhador no valor de R\$ 5,00 (cinco reais) por dia onde for implementada a jornada extra acima de 1:45 (uma hora e quarenta e cinco minutos).

Parágrafo Terceiro: O pagamento da indenização prevista do Parágrafo Segundo, não configura salário e não há a incidência de encargos trabalhistas e reflexos em férias, 13º salário ou rescisão.

Parágrafo Quarto: O trabalhador tem prazo de 30 (trinta) dias, contados da realização da jornada extraordinária, para requerer o pagamento da indenização prevista no parágrafo segundo, nos casos que o empregador não pagar espontaneamente.

Cláusula 32 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência fica suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando seu tempo previsto após a concessão do referido benefício.

Parágrafo Único: O empregado que for readmitido na mesma empresa em até 12 (doze) meses nos casos que tenha trabalhado na mesma função em outra empresa, e 06 (seis) meses para o caso de ter trabalhado em outro cargo em outra empresa, ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que admitido na mesma função que exercia anteriormente.

Cláusula 33 – CURSOS, TREINAMENTOS E PALESTRAS

As participações em cursos, treinamentos e palestras promovidas ou patrocinadas pelas empresas ou pelas entidades classistas, fora do expediente normal de trabalho serão facultativas, todavia, o comparecimento do empregado não importará no cômputo e/ou pagamento de horas extraordinárias.

Parágrafo Único: As reuniões de trabalho, nas quais o comparecimento do empregado seja obrigatório, deverão ser realizadas durante a jornada normal de trabalho e, se fora desse horário, mediante compensação das horas utilizando o banco de horas.

Cláusula 34 – PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas autorizadas a prorrogar o horário de trabalho, em até duas horas diárias, de segunda à sexta-feira, com a conseqüente redução da jornada semanal, de forma que no total seja obedecido o limite legal das 44 (quarenta e quatro) horas.

Cláusula 35 – ABONO DE FALTA MÃE/PAI/RESPONSÁVEL LEGAL

Fica estabelecido o abono de falta ao trabalhador, no caso de necessidade de consulta médica do filho até 14 (quatorze) anos de idade, ou inválido, mediante comprovação por declaração médica, limitado a 8 (oito) horas por mês. Se ultrapassar às 8 (oito) horas mensais a diferença vai para o “Banco de Horas”.

Cláusula 36 – FORNECIMENTO DE TRANSPORTE

A empresa fornecerá transporte adequado a seus empregados, quando em viagem a serviço da empresa.

Cláusula 37 – ATESTADO MÉDICO OU ODONTOLÓGICO / DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO

Serão aceitos para todos os efeitos legais, exceção feita no caso da empresa possuir convênio ou médico próprio, os atestados médicos, odontológicos e as declarações de comparecimento fornecidas pelos médicos, dentistas, órgãos públicos de saúde ou hospitais. Vale para todas as especialidades médicas reconhecidas pelo Ministério da Saúde.

Parágrafo Único: O empregado que for atendido pelos órgãos públicos de saúde/hospital deverá trazer comprovante de comparecimento do órgão de saúde/hospital no qual foi atendido ou declaração do médico/hospital que o atendeu especificando o período necessário de repouso e o horário em que foi atendido. Será abonado até uma hora antes e até uma hora depois do período de atendimento, para justificar o deslocamento do empregado.

Cláusula 38 – TAXA NEGOCIAL

As empresas descontarão dos empregados pertencentes à categoria profissional, repassando ao respectivo sindicato, até o dia 15 (quinze) do mês de junho/2011, a importância correspondente a 1 (um) dia de sua remuneração do mês de maio/2011, a título de Taxa Negocial.

Parágrafo Primeiro: Para as empresas que não efetuaram o desconto em maio, deverão descontar em junho e efetuar o pagamento até 15/07/2011.

Parágrafo Segundo: As empresas servirão de meros agentes repassadores, não se responsabilizando pelos descontos efetuados, que deverão, no caso de oposição, serem resolvidos diretamente com a entidade da Categoria Profissional, sendo que o valor do desconto será limitado a R\$ 66,00 (sessenta e seis reais) por empregado.

Cláusula 39 – DESCONTO DAS MENSALIDADES

As empresas se obrigam a partir da assinatura da presente convenção, a fazer o repasse das mensalidades sociais, descontadas em favor do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau, até o dia 10 (dez) do mês seguinte ao desconto.

Cláusula 40 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fica instituída a Contribuição Assistencial Patronal no valor R\$ 64,38 (sessenta e quatro reais e trinta e oito centavos) por empresa, acrescido de R\$ 5,37 (cinco reais e trinta e sete centavos) por funcionário conforme aprovado em Assembléia do Sindicato Patronal – Sescon Blumenau, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês de agosto/2011, tomando-se por base o número de colaboradores de julho de 2011.

Cláusula 41 – RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas deverão enviar ao Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Serviços Contábeis, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau, uma relação com o nome do trabalhador, cargo, salário e valor descontado referente às contribuições por ele pagas, até 15 (quinze) dias após o desconto dessas verbas.

Cláusula 42 – LIBERAÇÃO DO DIRIGENTE SINDICAL

Para acompanhamento das atividades sindicais, ficará liberado o dirigente sindical, durante a vigência da presente convenção, para participação em reuniões, congressos e convenções, que envolvam a entidade sindical, até o máximo de 6 (seis) dias úteis por ano.

Cláusula 43 – SINDICALIZAÇÃO

As empresas entregarão aos seus empregados, por ocasião de sua admissão, ficha de filiação e carta de explicações do sindicato laboral deixando a cargo do empregado sua decisão de se filiar ou não.

Cláusula 44 – APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA – GARANTIA DE EMPREGO

É deferida a garantia de emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire o direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 05 (cinco) anos. Adquirido o direito, extingue-se a garantia.

Cláusula 45 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM DINHEIRO

É obrigação do empregador efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente ou crédito em conta bancária em nome do trabalhador, sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou véspera de feriado e acontecer após as 12:00 (doze) horas do dia.

Cláusula 46 – MONITORAMENTO ELETRÔNICO E UTILIZAÇÃO DE INTERNET/CORREIO ELETRÔNICO

Ficam as empresas autorizadas a instalar em suas dependências, exceto em banheiros, vestiários e alojamentos, aparelhos de monitoramento eletrônico (vídeo). Em relação, as “ferramentas” virtuais, tais como: Internet, e-mail, MSN, ou ainda qualquer outra ferramenta de trabalho da empresa, disponibilizadas aos empregados para a execução de suas atividades, somente deverão ser utilizadas para esta finalidade, ficando caracterizado incontinência de conduta e mau procedimento, o acesso a sites pornográficos, e qualquer outro Site que não esteja relacionado exclusivamente com as

atividades da Empresa, bem como, o envio de material não relacionado com o desempenho de suas atividades. Fica o empregador autorizado a vistoriar os equipamentos a qualquer tempo sem aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: Será permitido às empresas o controle e monitoramento, não podendo ser alegado violação de correspondência, invasão de privacidade, intimidade ou assédio moral.

Parágrafo Segundo: Ficam as empresas obrigadas a comunicar por escrito ao empregado a adoção do previsto nesta cláusula.

Cláusula 47 – PENALIDADES

Pelo não cumprimento das cláusulas acima, fica estabelecido a multa de 5% (cinco por cento) sobre o valor do salário normativo e por infração, revertendo 50% (cinquenta por cento) para o empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) para o Sindicato Laboral, somente devida, se a empresa persistir na irregularidade, após regular notificação com prazo de 30 (trinta) dias.

Cláusula 48 – ABRANGÊNCIA

Todo empregado comprovadamente pertencente à categoria profissional regulamentada e que desempenhe suas funções técnicas, será abrangido por este instrumento normativo e pela legislação pertinente à categoria, independentemente das anotações contidas em sua carteira de trabalho e previdência social e/ou contrato individual de trabalho.

Cláusula 49 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 01 (um) ano, com início em 1º de maio de 2011 e término em 30 de abril de 2012.

Blumenau (SC), 13 de junho de 2011.



JOSE NORBERTO MITTELMANN – CPF: 433.307.209-30

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Serviços Contábeis,
Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau.



DANIELA ZIMMERMANN SCHMITT – CPF: 753.431.429-15

Presidente do Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de
Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas de Blumenau e Região.