

PROCESSO TST Nº 10812-76.2010.5.02.0000

RELATORA MINISTRA DORA MARIA DA COSTA

ASSESSORAMENTO E CONTABILIDADE

2010/2011

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1. VIGÊNCIA

A presente norma coletiva vigorará de 1º de agosto de 2010 até 31 de julho de 2011.

2. DATA-BASE

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

3. ABRANGÊNCIA

A presente norma coletiva abrange todos os empregados nos estabelecimentos de empresas representadas pelos sindicatos patronais no âmbito da base territorial dos sindicatos profissionais, exceto os integrantes de categorias diferenciadas e os profissionais liberais que optaram por recolher contribuições, exclusivamente às suas próprias entidades sindicais.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de agosto de 2009, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2009, serão corrigidos, na data-base, em 6% (seis por cento), a título de correção salarial.

4.1. Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010, poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório;

4.2. Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após agosto de 2009, serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

4.2.1. Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedido ao paradigma, até o limite do menor salário na função;

4.2.2. Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido no “caput”, conforme tabela:

MÊS DE ADMISSÃO	CORREÇÃO
Agosto/09	6,00%
Setembro/09	5,50%
Outubro/09	5,00%
Novembro/09	4,50%
Dezembro/09	4,00%
Janeiro/10	3,50%
Fevereiro/10	3,00%
Março/10	2,50%
Abril/10	2,00%
Maio/10	1,50%
Junho/10	1,00%
Julho/10	0,50%

5. PISO SALARIAL

Para os empregados abrangidos pela presente norma coletiva, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 680,00 (seiscentos e oitenta reais).

5.1. Para os empregados em Escritórios de Contabilidade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, o piso salarial para os primeiros 12 (doze) meses de contrato de trabalho será de R\$ 635,00 (seiscentos e trinta e cinco reais).

6. VALE QUINZENAL

As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente, 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado.

6.1. Na hipótese de o empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito;

6.2. Na hipótese das empresas fornecerem adiantamentos em espécie, por si ou através de convênios, tais como supermercados, cooperativa etc, poderão considerar as importâncias por elas assim despendidas como adiantamentos, deduzindo seus valores da percentagem prevista no "caput".

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

8. HORAS EXTRAS

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

8.1. 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras do dia;

8.2. 80% (oitenta por cento) para as excedentes de 02 (duas) diárias;

8.3. 100% (cem por cento) as prestadas em domingos, feriados e dias já compensados.

9. ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 34,58 (trinta e quatro reais e cinquenta e oito centavos).

9.1. A contagem dos triênios inicia-se a partir de 1º/02/81;

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

9.3. 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;

9.4. A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critério mais vantajoso para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

10. ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO

Aos empregados que cumprem jornada legal de trabalho e que, no exercício de suas funções, utilizam, simultaneamente, terminal de computador e fone de ouvido, será pago adicional de 15% (quinze por cento) sobre seu salário normal.

11. 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.

12. GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

O empregado que conte no mínimo, 08 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário.

13. REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 01 (um) ano de idade, a importância mensal de até R\$ 184,27 (cento e oitenta e quatro reais e vinte e sete centavos), condicionado o reembolso à comprovação de despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

14. AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido e desde que conte mais de 03 (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.

14.1. Falecendo cônjuge ou filho(a) do empregado, desde que estes sejam comprovadamente dependentes econômicos do mesmo, a empresa pagará a este último a indenização prevista no "caput", mantida a exigência pertinente ao tempo de serviço mínimo previsto nesta cláusula;

14.2. A indenização prevista no "caput" não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

15. 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 à diferença entre seu salário e o valor daquele auxílio, obedecendo às seguintes regras:

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

15.2. Terá como limite máximo a importância de R\$ 1.349,78 (um mil trezentos e quarenta e nove reais e setenta e oito centavos);

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

16. ABONO REFEIÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder aos empregados com jornada de trabalho superior a 6h00 (seis horas) diárias um abono refeição no valor de R\$ 11,19 (onze reais e dezenove centavos), ou a seu critério a entrega de vale refeição do mesmo valor, toda vez que venham a exigir o trabalho durante o intervalo para refeição, independentemente do pagamento da hora extra pela não concessão do referido intervalo (parágrafo 4º, do art. 71, da CLT), vantagem essa que não possui natureza salarial.

16.1. As empresas que mantêm programas de alimentação, com fornecimento direto de refeição ou concessão de vale refeição aos seus empregados, respeitado o valor mínimo aqui previsto, ficam desobrigadas do pagamento do abono refeição previsto no "caput".

17. AUXÍLIO REFEIÇÃO OU ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, 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\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos).

17.1. 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;

17.2. As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no "caput" deverão continuar fornecendo o benefício da maneira, valor e modo praticados, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a vigência da presente norma;

17.3. É facultado as empresas, em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o dispositivo na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 66/2006 e 193/2006 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;

17.4. A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2010, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos), por dia de efetivo trabalho;

17.5. Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

18. VALE TRANSPORTE

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação alterada pela Lei 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 de cada 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 e meio 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.

18.1. 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).

19. SEGURO DE VIDA

Fica a critério de cada empresa a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados.

19.1. A eventual coparticipação do empregado somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização deste.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

20. JORNADA DO DIGITADOR

Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas), sendo que destas, apenas 5h00 (cinco horas) no trabalho de entrada de dados.

21. 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:

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

21.2. Não estarão sujeitas o acréscimo salarial às horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um 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;

21.3. As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2h00 (duas horas) diárias.

22. AUSÊNCIAS LEGAIS

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

22.1. Por 08h00 (oito horas) por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada à falta à comprovação através de competente atestado médico;

22.2. Por 03 (três) dias úteis consecutivos em virtude de casamento;

22.3. Por até 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, sogro, sogra, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob dependência econômica do empregado.

23. 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 18h00 (dezoito horas) anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho.

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

24. EMPREGADO ESTUDANTE

Ao empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (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.

24.1. Para a prestação de exames vestibulares para o ingresso em curso profissionalizante de segundo grau, o empregado poderá faltar até 03 (três) dias úteis

consecutivos por ano, condicionadas as faltas à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação.

25. 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.

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

FÉRIAS E LICENCAS

26. INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS

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

27. LICENÇA PARA A MÃE ADOTANTE

Nos termos do disposto na Lei nº 12.010/2009, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença maternidade com duração de 120 (cento e vinte) dias conforme o artigo 392, da CLT.

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

RELAÇÕES E CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

28. 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 05 (cinco) meses após o parto.

29. ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Ao empregado afastado pela Previdência 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.

30. ESTABILIDADE DO ALISTADO NO SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde que conte no mínimo 12 (doze) meses de tempo de serviço na empresa, fica assegurada estabilidade provisória desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso.

31. ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (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.

32. ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

33. AAS e RSC

As empresas deverão preencher e entregar os atestados de afastamento e salário e as relações de salários de contribuições (RSC), nos seguintes prazos máximos:

33.1. Para fins de auxílio doença: 05 (cinco) dias;

33.2. Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

34. COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS

As empresas deverão 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.

35. CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotação deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito) horas.

36. 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.

37. 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.

38. AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que contarem, no mínimo, 40 (quarenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa.

39. INDENIZAÇÃO PECULIAR

Ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte mais de 05 (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.

40. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas, nas rescisões contratuais sem justa causa, mesmo que de iniciativa do empregado, quando solicitadas, se obrigam a entregar aos ex-empregados cartas de referência.

41. 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

42. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DOS SINDICATOS

Os atestados médicos e odontológicos dos facultativos do Sindicato dos Empregados serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de doença.

43. UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS

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

44. FORNECIMENTO DE CAT

As empresas deverão, na forma prevista em lei, fornecer prontamente o CAT - Comunicado de Acidente de Trabalho, nas situações em que o mesmo for exigível.

RELACÕES SINDICAIS

45. DIVULGAÇÃO DA NORMA

As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia da presente Norma Coletiva, mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação.

46. 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 8h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas, etc.

47. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

Desconto assistencial de 5% (cinco por cento) dos empregados associados, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da entidade de trabalhadores, importância essa a ser recolhida em conta vinculada sem limite à Caixa Econômica Federal.

DISPOSIÇÕES GERAIS

48. CLÁUSULAS MAIS BENÉFICAS

As cláusulas mais benéficas de acordos anteriormente firmados diretamente entre o sindicato profissional e as empresas, também serão consideradas, no âmbito exclusivo dessas empresas, sobre as ora deferidas, aplicando-se na data-base, sobre os valores nelas fixados o mesmo índice previsto na cláusula 4ª.

48.1. A presente cláusula não se aplica às empresas que venham estabelecer acordo coletivo diretamente com o sindicato profissional a partir de 1º de agosto de 2010.

49. CLÁUSULA PENAL

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

50. DIFERENÇAS SALARIAIS ECONÔMICAS DECORRENTES DA PRESENTE NORMA COLETIVA

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da presente norma coletiva deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao da publicação.

Brasília, 08 de setembro de 2014.

Lourival Figueiredo Melo
Presidente