

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018 SCBH X SINESCONTÁBIL

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO – SCBH, CNPJ: 17.219.403/0001-29, neste ato representado pelo seu presidente Baltazar de Oliveira Mendes, CPF: 278.830006-91, e;

SINDICATO DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE AUDITORIAS E PERÍCIAS CONTÁBEIS NO ESTADO DE MG – SINESCONTÁBIL/MG, CNPJ: 00.588.805/0001-06, neste ato representado por seu membro de diretoria colegiada Eduardo Heleno Valadares Abreu, CPF: 097.920.076-87. Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIAS E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente “Convenção Coletiva de Trabalho” no período de 01 de agosto de 2017 a 31 de Julho de 2018, sendo que a data base da categoria será em 1º de agosto de cada ano.

CLÁUSULA SEGUNDA - PISOS SALARIAIS E ABRANGÊNCIA

A partir de 01 de agosto de 2017, nenhum contador, bacharel ou técnico de contabilidade, que seja empregado da classe patronal representada pelo SINESCONTÁBIL/MG, que exerça suas atividades ou tenha seu contrato de trabalho firmado em Belo Horizonte, Contagem e Betim, admitido a qualquer título ou função, receberá, mensalmente, a importância inferior aos pisos definidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho - CCT:

A entidade Patronal concede á categoria profissional, representada pelo SCBH, no dia primeiro de Agosto de 2017, data base da categoria profissional, os salários abaixo acordados.

Contadores	Salários R\$
Contador nível I	1.600,00
Contador nível II	1.920,00
Contador nível III	2.240,00
Técnicos em contabilidade	Salários R\$
Técnico em contabilidade nível I	1.300,00
Técnico em Contabilidade nível II	1.560,00
Técnico em Contabilidade nível III	1.820,00

PARAGRAFO PRIMEIRO

Os empregadores representados pelo SINESCONTÁBIL/MG definirão em seus âmbitos internos os critérios, as prerrogativas, as condições, as definições e quaisquer outras situações para enquadramento do empregado, contador ou técnico em contabilidade nos níveis de faixa salarial dispostos no quadro acima, no final desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT tem um anexo com sugestões para que as empresas enquadrem seus empregados nos níveis I, II e III.

PARAGRÁFO SEGUNDO

Os empregadores representados pelo SINESCONTÁBIL/MG que praticavam em 31 de julho de 2017 salários inferiores aos determinados na tabela acima, deverão, em 01 de agosto de 2017 conceder o reajuste necessário de forma que o piso ora determinado seja respeitado.

PARAGRAFO TERCEIRO

Na garantia dos pisos acima já se encontram compensados todo e qualquer tipo de aumento concedido, a qualquer título, até 31 de julho de 2017.

PARAGRAFO QUARTO

Os empregadores que já praticam os pisos acima determinados não terão que conceder reajustes por força desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT.

PARAGRAFO QUINTO

As diferenças salariais apuradas por força desta Convenção Coletiva de Trabalho – CCT deverão ser pagas na folha de pagamento competência 10/2017.



Pagamento de Salário - Formas e Prazos

CLÁUSULA TERCEIRA - DOCUMENTO DE REMUNERAÇÃO: O pagamento do salário será feito mediante recibo, com cópia ao empregado constando todas as parcelas pagas e todos os descontos havidos.

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL: As empresas pagarão a cada um de seus empregados, que assim solicitarem por escrito, a título de adiantamento, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) dos seus salários, até o dia 20 de cada mês, a ser descontado por ocasião da quitação final dos salários do mês em curso.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA QUINTA - HORAS EXTRAS: As horas extraordinárias, quando não compensadas no prazo máximo de 6 meses, serão pagas com o adicional de horas extras no percentual de 50% (cinquenta por cento) de segunda a sábado e de 70% (setenta por cento) aos domingos e feriados.

Parágrafo Único: Assegura-se ao empregado o direito ao recebimento de horas extras ou compensação, quando for compelido a participar de reuniões designadas pelo empregador, desde que ultrapasse o horário normal de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE DUPLA FUNÇÃO: Aos empregados que cumpram jornada normal legal de trabalho, e que no exercício de suas funções se utilizem, simultaneamente, de terminal de computador e fone de ouvido, será pago adicional de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o salário normal, desde que esta simultaneidade ultrapasse 50% da jornada diária.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO: As empresas poderão conceder a todos os seus empregados vales alimentação ou vales refeição, na quantidade de dias efetivamente trabalhados no mês, em jornadas diárias superiores a 6 (seis) horas, no valor facial mínimo de R\$ 11,70 (onze reais e setenta centavos):

Parágrafo Primeiro: Será permitida a opção por vales alimentação ou vales refeição.

Parágrafo Segundo: As empresas que não concederem o auxílio alimentação/refeição no mínimo sugerido no caput desta cláusula ficam obrigadas, a pagar mensalmente, na folha de pagamento, R\$ 100,00, a título de cesta básica, sobre este valor não incidirá nenhum encargo.

CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE LANCHES: As empresas poderão fornecer lanches gratuitos diários aos seus trabalhadores.

Seguro de Vida

CLÁUSULA NONA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO: As empresas poderão fazer para todos os seus empregados e sem ônus para os mesmos o seguro de vida em grupo.

Contrato de Trabalho - CBO

CLÁUSULA DÉCIMA: As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades – Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUADRO DE CARREIRAS: As empresas poderão organizar seu pessoal em quadro de carreira, objetivando a promoção dos seus empregados pelos critérios do merecimento e da Antiguidade.

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVANÇOS TECNOLÓGICOS: As empresas abrangidas por esta norma propiciarão aos empregados oportunidade de adaptação a novas tecnologias utilizadas, investindo em programas de desenvolvimento técnico-profissional e manutenção de condições de trabalho que preservem a saúde do empregado.



Normas Disciplinares

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADVERTÊNCIA OU SUSPENSÃO: As advertências e suspensões só poderão ter eficácia jurídica quando comunicadas por escrito ao empregado, com menção dos motivos da pena disciplinar.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – FÉRIAS: As empresas abrangidas por este instrumento pagarão aos seus empregados, quando se ausentarem para o gozo de férias regulamentares:

- a) O abono de férias no valor previsto em lei.
- b) Adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário nas férias previstas na Lei estendido também em janeiro. (Caso o empregado faça a opção de liberação do mesmo).
- c) O início das férias dos trabalhadores não poderá coincidir com os sábados, domingos, feriados ou folgas.
- d) As despesas efetuadas pelo empregado em função das férias marcadas e canceladas ou alteradas pelo empregador, ser-lhe-ão reembolsadas no prazo de 05 (cinco) dias após a comprovação delas.
- e) Determina-se que a concessão das férias individuais ou coletivas deverá ser comunicada por escrito ao empregado com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias.
- f) As férias poderão ser concedidas em até 3 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos cada um.

Licença Remunerada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – LICENÇA: Salvo disposição legal mais benéfica, assegura-se a licença paternidade remunerada pelo prazo de 05 (cinco) dias consecutivos ao nascimento do filho, já abrangido o dia para o seu registro.

Parágrafo Único: Em caso de falecimento dos pais, dos avós, dos filhos ou dos netos, o empregado terá direito a uma licença de 02 (dois) dias consecutivos.

Saúde e Segurança do Trabalhador - Uniforme

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – UNIFORME: Determina-se o fornecimento gratuito de uniforme, desde que exigido seu uso pelo empregador, ressalvado a substituição por mau uso.

Exames Médicos

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EXAMES PERIÓDICOS: As empresas realizarão exames periódicos em todos os seus empregados para prevenção de doenças profissionais, conforme PCMSO.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EXAMES MÉDICOS: Os exames médicos exigidos por Lei ou pelo empregador, em razão do contrato de trabalho, serão custeados pelo empregador se na localidade não houver órgão oficial competente que os realize gratuitamente, ou fornecidos pelo SUS e/ou sindicatos e de médicos particulares (emitidos pelas normas do INSS).

Garantias a Portadores de Doença não Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DEFICIENTE FÍSICO: Proíbe-se qualquer discriminação no tocante a salários e critérios de admissão ao trabalhador portador de deficiência, de acordo com o previsto na Constituição vigente, Art. 7, inciso XXXI e na Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES: Obriga-se o empregador a transportar o empregado, com urgência, para local apropriado, ou solicitar o serviço público de resgate/remissões, em caso de acidente, mal súbito ou pane, desde que ocorram no horário e no ambiente de trabalho ou em consequência deste.

Acesso a Informações da Empresa e relações sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Fica estabelecido que as empresas encaminharão à entidade sindical cópia da RAIS em até 30 (tinta) dias após o prazo de entrega oficial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – SUPORTE SINDICAL/FORTELECIMENTO: Em consonância com as alterações trazidas pela lei 13.467, publicada em 14/07/2017, que passa a vigorar em 11/11/2017, que altera a CLT, as empresas descontarão como meras intermediárias, dos empregados, na folha de pagamento de salários correspondente ao mês janeiro de 2018, o suporte sindical/fortalecimento, na importância de 2% (dois por cento) do salário dos empregados, efetivando o recolhimento da importância ao SCBH.

Parágrafo Primeiro: As empresas descontarão de todos os empregados abrangidos pela presente CCT, que vierem a ser admitidos entre 01/02/2018 e 31/07/2018, a importância de 2% (dois inteiro por cento) no salário de admissão efetivando o recolhimento da importância ao SCBH-MG até 10 dias do mês seguinte

Parágrafo Segundo: No caso do não recolhimento, fica estabelecida a multa de 2% (dois inteiros por cento) ao mês (até o limite máximo de 20%) do montante não recolhido além dos juros de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês ou fração, sendo estes acréscimos suportados exclusivamente pela empresa.

Parágrafo Terceiro: Sendo constituído por lei contribuição aos sindicatos dos trabalhadores, esta substituirá esta cláusula na íntegra.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – MULTA: As empresas arcarão com uma multa de 1/2 (meio) salário base de cada empregado, limitado ao valor do salário mínimo, revertida a favor deste, para cada descumprimento de cláusula deste instrumento ou de qualquer preceito legal.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DOS TRABALHADORES: O dia dos trabalhadores em ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE, AUDITORIA, PERÍCIAS CONTÁBEIS NO ESTADO DE MINAS GERAIS, será comemorado na segunda-feira de carnaval, ficando assegurado neste dia, o descanso remunerado.

Belo Horizonte, 01 de agosto de 2017.


Baltazar de Oliveira Mendes
Presidente

SINDICATO DOS CONTABILISTAS DE BELO HORIZONTE E REGIÃO - SCBH


Eduardo Heleno Valadares Abreu
Membro de diretoria colegiada

SINDICATO DOS ESCRITÓRIOS DE CONTABILIDADE AUDITORIAS E PERÍCIAS CONTÁBEIS NO ESTADO DE
MG – SINESCONTÁBIL/MG

ANEXO

Sugestões para que as empresas enquadrem seus empregados nos níveis I, II e III.

Sugestão 1:

Nível I – empregados com até 20 meses de experiência na função.

Nível II – empregados com experiência na função entre 21 e 36 meses.

Nível III – empregados com experiência na função acima de 37 meses.

Sugestão 2:

Nível I – empregados que trabalhem com empresas do simples nacional.

Nível II – empregados que trabalhem com empresas do lucro presumido.

Nível III – empregados que trabalhem com empresas do lucro real.

Sugestão 3:

Nível I – empregados que sejam assistentes ou auxiliares.

Nível II – empregados que sejam analistas.

Nível III – empregados que sejam coordenadores.

Sugestão 4:

Nível I – empregados que trabalhem em apenas um setor ou departamento.

Nível II – empregados que trabalhem em dois setores ou departamentos.

Nível III – empregados que trabalhem em 3 ou mais departamentos.

Sugestão 5:

A empresa poderá montar seu plano de cargos e salários e protocolar no SCBH.

