

# **ASSOCIAÇÃO DOS SEAACS E AFINS DO ESTADO DE SÃO PAULO BAURU, FRANÇA, PRESIDENTE PRUDENTE, RIBEIRÃO PRETO, SÃO JOSE DO RIO PRETO E RESPECTIVAS REGIÕES**

## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2014**

### **EMPREGADOS EM EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIO**

A presente pauta tem por base o instrumento normativo 2013/2014, celebrado entre este patronato e os SEAACs e é formada por quatro tópicos: cláusulas novas a serem inseridas no novo instrumento normativo, cláusulas a serem excluídas na renovação, cláusulas a serem mantidas com alteração e cláusulas a serem mantidas sem alteração no novo instrumento normativo. Compõe este grupo de negociação os SEAAC de Bauru e Região, SEAAC de Franca, SEAAC de Pres. Prudente e Região, SEAAC de Ribeirão Preto e Região e o SEAAC de São José do Rio Preto e Região.

#### ***Cláusulas novas a serem inseridas***

---

##### **JORNADA DE TRABALHO**

A jornada semanal de trabalho não poderá exceder 40 (quarenta) horas, não sendo permitida a redução salarial para implemento desta norma, nem mesmo proporcionalização do piso salarial da categoria, definido neste instrumento.

##### **REMUNERAÇÃO VARIÁVEL**

Aos empregados que recebem salários fixo mais comissões, as empresas terão a obrigatoriedade de efetuar as anotações na CTPS de formas e percentuais utilizados para o pagamento das comissões a que faz jus o empregado.

##### **ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurado a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por um prazo de 30 dias.

##### **ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

Para cada dois anos completos de trabalho na mesma empresa, o empregado receberá mensalmente além do salário nominal mais um adicional de 5% (cinco por cento) do maior piso salarial estabelecido nesta Convenção Coletiva de trabalho.

##### **DIAS 24, 25 E 31 DE DEZEMBRO E 1º DE JANEIRO**

Os dias 25 de dezembro e 1º de Janeiro não serão computados na contagem das férias coletivas, bem como os dias 24 e 31 de Dezembro não poderão ser objeto de compensação quando as empresas não trabalharem nesses dias.

##### **AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE**

A duração da licença-maternidade de 120 dias, prevista no inciso XVIII do art. 7º da CF será prorrogada em 60 dias, nos termos da Lei nº 11.770/2008.

##### **AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filho portador de necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por filho nesta condição.

## **VALE-CULTURA**

As empresas concederão aos seus empregados com remuneração mensal até 5 salários mínimos nacionais, o Vale-Cultura instituído pela Lei nº 12.761/2012, regulamentada pelo Decreto 8.084/2013, IN MINC 02/2013 e Portaria MINC 80/2013, no valor mensal de 50,00, sob a forma de cartão magnético.

- O fornecimento do vale-cultura depende de prévia autorização do empregado e não possui natureza remuneratória, fixando-se os descontos aos limites da Lei.

## **APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa não poderá exigir a entrega do atestado médico antes do retorno ao trabalho do empregado, salvo quando ultrapassar cinco dias de ausência, hipótese em que o atestado poderá ser entregue por terceiros ou enviado por correio eletrônico.

- Também não poderá exigir a presença do trabalhador durante o período abonado.

## **PRÊMIO ASSIDUIDADE**

As empresas concederão prêmio equivalente a 20% da remuneração do mês, a título indenizatório, aos seus empregados que não tiverem “nenhuma” falta injustificada no período de vigência da presente Norma Coletiva. O pagamento do prêmio deve ocorrer até 30/09/2015.

## ***Cláusulas a serem excluídas***

---

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE**

O salário do empregado admitido após agosto de 2012 será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

**Parágrafo primeiro:** o salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula primeira, sem considerar as vantagens pessoais; e

**Parágrafo segundo:** 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 de atualização salarial estabelecido na cláusula primeira para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

| <b>Mês de Admissão</b> | <b>Reajuste</b> |
|------------------------|-----------------|
| Até agosto/2012        | 7%              |
| Setembro/2012          | 6,42%           |
| Outubro/2012           | 5,83%           |
| Novembro/2012          | 5,25%           |
| Dezembro/2012          | 4,66%           |
| Janeiro/2013           | 4,08%           |
| Fevereiro/2013         | 3,50%           |
| Março/2013             | 2,92%           |
| Abril/2013             | 2,33%           |
| Maio/2013              | 1,75%           |
| Junho/2013             | 1,17%           |
| Julho/2013             | 0,58%           |

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS**

As empresas deverão pagar as diferenças salariais e econômicas decorrentes da presente norma coletiva, retroativamente a sua data-base, sem acréscimo de multa, juros ou correção monetária, juntamente com a folha de pagamento de Novembro, até o quinta dia útil de Dezembro/13.

#### **Cláusulas a serem mantidas com alteração**

---

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

Os salários de agosto de 2013, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral dos índices de reajuste salarial constante da norma coletiva de 2013/2014, serão corrigidos, na data base de 1º de agosto/14, em 12% (doze por cento).

**Parágrafo Primeiro** - Além do reajuste previsto no caput, os salários serão acrescidos em 5%, a título de aumento real.

**Parágrafo Segundo** - Ficam preservados os aumentos ocorridos no período de Agosto/13 a Julho/14, a título de mérito, promoção, transferência, implemento de idade e inclusive aumentos reais concedidos pela Empresa em caráter indispensável.

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

Fica estabelecido como pisos salariais as seguintes faixas:

**Parágrafo primeiro:** para empregado contratado para a função de "Office boy", salário no valor de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais).

**Parágrafo segundo:** para os demais integrantes da categoria, a menor remuneração é de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais).

**Parágrafo terceiro:** Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem a jornadas de trabalho de período integral.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), aplicáveis sobre o valor da hora ordinária.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE QUINZENAL**

A empresa adiantará, quinzenal e automaticamente, até o dia 20 de cada mês, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, salvo manifestação em contrário do empregado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 6 anos de idade, a importância mensal de equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha.

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

**Parágrafo Segundo** - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do respectivo recibo mensal de pagamento.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE-REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tickets de refeição com valor facial de, no mínimo, R\$ 18,00 (dezoito reais), desvinculado da remuneração, aplicando-se os termos da Lei nº 6.321/76 e respectivas regulamentações, em especial a Portaria MTE nº 3, de 01/03/2002.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DO PROFISSIONAL DE CONSÓRCIOS**

Em homenagem ao dia do Profissional de Consórcios, 09 de outubro, será concedida aos empregados pelas empresas uma indenização correspondente a 2/30 (dois trinta avos) de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2014, até o limite de **R\$ 130,00 (cento e trinta reais)** a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS NOS LUCROS OU RESULTADOS - PLR**

No prazo máximo de 60 dias contados da data-base da categoria, as Empresas e Empregados deverão, na forma prevista na Lei nº.10.101/2000, constituir no âmbito de cada empresa uma comissão de estudos, formada por representantes eleitos pelos empregados e por representantes da empresa, que definirão regras para implementação de sistema de participação nos lucros ou resultados.

**Parágrafo Primeiro** - Os integrantes da comissão, eleitos pelos empregados, gozarão de estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurada aos sindicatos de empregados e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa que deixar de formalizar o acordo de PLR será obrigada a pagar para cada empregado seu, o valor equivalente de um salário nominal do empregado a título de indenização até o dia 31/10/2014.

**Parágrafo Quarto** – Para os empregados que deixarem a empresa quer seja por iniciativa do empregado ou empregador, a indenização será paga proporcionalmente a partir da data-base da categoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

A dispensa será comunicada por escrito ao empregado, qualquer que seja o motivo da demissão, sob pena de se presumi-la imotivada, sendo que no dia em que for entregue aviso-prévio o empregado poderá optar pela redução de 2 (duas) horas no começo ou optar por reduzir dias corridos ao final do aviso, conforme tabela proporcional:

| <b>Período Total de Direito ao Aviso-Prévio</b> | <b>Redução Proporcional do Aviso-Prévio Trabalhado em Nº de Dias na Dispensa sem Justa Causa</b> |
|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>30 dias</b>                                  | 7 dias                                                                                           |
| <b>33 dias</b>                                  | 7,7 dias                                                                                         |
| <b>36 dias</b>                                  | 8,4 dias                                                                                         |
| <b>39 dias</b>                                  | 9,1 dias                                                                                         |
| <b>42 dias</b>                                  | 9,8 dias                                                                                         |
| <b>45 dias</b>                                  | 10,5 dias                                                                                        |
| <b>48 dias</b>                                  | 11,2 dias                                                                                        |
| <b>51 dias</b>                                  | 11,9 dias                                                                                        |
| <b>54 dias</b>                                  | 12,6 dias                                                                                        |
| <b>57 dias</b>                                  | 13,3 dias                                                                                        |
| <b>60 dias</b>                                  | 14 dias                                                                                          |
| <b>63 dias</b>                                  | 14,7 dias                                                                                        |
| <b>66 dias</b>                                  | 15,4 dias                                                                                        |
| <b>69 dias</b>                                  | 16,1 dias                                                                                        |
| <b>72 dias</b>                                  | 16,8 dias                                                                                        |
| <b>75 dias</b>                                  | 17,5 dias                                                                                        |

|                |           |
|----------------|-----------|
| <b>78 dias</b> | 18,2 dias |
| <b>81 dias</b> | 18,9 dias |
| <b>84 dias</b> | 19,6 dias |
| <b>87 dias</b> | 20,3 dias |
| <b>90 dias</b> | 21 dias   |

**Parágrafo primeiro:** Respeitado o limite previsto na Lei 12.506/2011, nas demissões sem justa causa motivadas pelo empregador, o aviso prévio será de 30 dias, acrescido de 03 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa.

**Parágrafo segundo:** A contagem dos 03 dias será computada já a partir do primeiro ano de trabalho completo na empresa e deverá sempre ser indenizada, garantindo-se a integração de todo o período no tempo de serviço, conforme § 1º do art. 487 da CLT.

**Parágrafo terceiro:** Nas dispensas com aviso prévio trabalhado, observar-se-á o limite de 30 dias de trabalho, sendo que o restante será indenizado.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

Os empregados poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes motivos e prazos:

**Parágrafo Primeiro** - 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, padrasto, madrastra, sogros, tios ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

**Parágrafo Segundo** - 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

**Parágrafo Terceiro** - Até 07 (sete) dias por ano 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;

**Parágrafo Quarto** - 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;

**Parágrafo Quinto** - 01 (um) dia coincidente com o dia do aniversário do empregado;

**Parágrafo Sexto** - 05 (cinco) dias para acompanhamento de cônjuge gestante ao médico, contados do início da gestação até 05 (cinco) meses após o parto.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA**

As Empresas deverão providenciar seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez parcial ou permanente, no valor mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) a título de indenização, totalmente subsidiado pelas mesmas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – PLANO DE SAÚDE**

As empresas manterão planos de Assistência Médica e Odontológica, coletivos ou individuais para todos os seus empregados.

**Parágrafo único** - No caso de desligamento do empregado da empresa, tanto por iniciativa do empregador ou empregado, será garantido ao empregado desligado um período de utilização do mesmo por mais 60 (sessenta) dias a contar da data de seu último dia de trabalho na empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS BAURU E REGIÃO, PRES. PRUDENTE E REGIÃO E SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO**

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por

cento) ao mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

**Parágrafo primeiro** - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

**Parágrafo segundo** - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

**Parágrafo terceiro** - Garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE FRANCA**

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

**Parágrafo primeiro** - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no *caput* no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

**Parágrafo segundo** - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

**Parágrafo terceiro** - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

**Parágrafo Quarto** - Garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

### **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**

De acordo com o deliberado na Assembleia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

**Parágrafo primeiro** - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no *caput* no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

**Parágrafo segundo** - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

**Parágrafo terceiro** - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

**Parágrafo quarto** - Garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo período de 1 (um) ano, a partir de 1º de agosto de 2014.

#### ***Cláusulas a serem mantidas sem alteração***

---

#### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO COMPOSTO**

Ao empregado que recebe salário composto (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável para efeito do pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas nos últimos 3 (três) ou 6 (seis) meses, observando-se o que for mais benéfico ao empregado.

**Parágrafo único:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

#### **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO DO SUCESSOR**

Admitido empregado para a função de outro, dispensado sem justa causa, ser-lhe-á garantido salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

**Parágrafo único:** Nas funções sem paradigma, admite-se salário até 10% (dez por cento) inferior ao previsto no “caput” durante eventual contrato experimental, respeitado, em qualquer hipótese, o piso salarial.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre o seu salário e do substituído.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

A cada promoção corresponderá elevação de salário de no mínimo 7% (sete por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia da assunção nas novas atribuições.

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO**

Ao receber o aviso prévio de férias, o empregado poderá optar por receber, juntamente com o pagamento destas, a primeira parcela do 13º salário.

**Parágrafo único:** O aviso prévio de férias deverá conter a opção de recebimento da primeira parcela do 13º salário.

#### **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando ainda, a parcela relativa ao FGTS.

**Parágrafo único:** As horas extras deverão constar no mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

A média das horas extras, das comissões bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro, DSR's e verbas rescisórias.

**Parágrafo único:** O cálculo da média das horas extras, bem como do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

À hora noturna receberá adicional de 25% (vinte e cinco por cento) com relação à hora diurna, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

**Parágrafo único:** Considera-se noturno o horário compreendido das 22h00 (vinte e duas horas) às 5h00 (cinco horas).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementar, a partir do 16º (décimo- sexto) dia até o 151º (centésimo quinquagésimo primeiro) dia de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício percebido do INSS.

**Parágrafo primeiro:** Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo - sexto) e o 151º (centésimo quinquagésimo primeiro) dias de afastamento.

**Parágrafo segundo:** Não sendo conhecido o valor básico da previdência, a complementação será feita com base em valores estimados; eventuais diferenças serão objeto de compensação no pagamento imediatamente posterior.

**Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

**Parágrafo quarto:** A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo, 6 (seis) anos de tempo de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma indenização de valor equivalente a 2 (duas) vezes seu último salário nominal, a ser-lhe pago juntamente com a rescisão de seu contrato de trabalho.

**Parágrafo primeiro:** O direito previsto no “caput” aplica-se exclusivamente à hipótese da rescisão contratual de iniciativa da empresa.

**Parágrafo segundo:** Considera-se ocasião da aposentadoria, para os fins de concessão da indenização prevista no “caput”, o período de tempo de 90 (noventa) dias contados da data de notificação pelo INSS ao empregado, do deferimento do pedido de aposentadoria.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa concederá aos dependentes previdenciários uma indenização correspondente ao salário nominal do empregado à época do óbito.

**Parágrafo único:** Desde que a indenização contratada seja maior que um salário nominal do empregado, as empresas que mantenham seguro de vida em favor deste estão desobrigadas do benefício previsto no “caput”.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, nos termos estabelecidos pela Lei nº 7.418, de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16 de novembro de 1987.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE INFORMAÇÃO**

Na demissão sem justa causa, a empresa entregará uma carta de informação quando solicitada pelo demitido.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pela empresa de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho, nos moldes do previsto no artigo 483 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES**

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas); a entrega de quaisquer documentos a empresa deverá ser feita mediante recibo.

**Parágrafo único:** As empresas devem manter a CTPS atualizada em relação a férias, promoções e outras anotações, sendo que quanto ao reajuste salarial de lei Acordo ou Dissídio Coletivo, é obrigatório à anotação e atualização no próprio mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Nas rescisões contratuais de iniciativa da empresa, pagará indenização correspondente a 1/30 (um trinta avos) de salário para cada 2 (dois) anos completos de trabalho do empregado na mesma empresa.

**Parágrafo primeiro:** Para efeito do disposto nesta cláusula o período aquisitivo iniciar-se-á em agosto/92, não se computando o tempo de serviço anterior a esta data.

**Parágrafo segundo:** Dado o caráter indenizatório da verba prevista no “caput”, sobre ela não incidirão tributos ou encargos, excetuando-se o reflexo na gratificação natalina.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO PECULIAR**

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte, no mínimo, 3 (três) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, terá direito a uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser-lhe paga juntamente com as demais verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CLÁUSULA MAIS BENÉFICA**

Na ocorrência de rescisão contratual, os direitos previstos nas cláusulas vigésima sétima e vigésima oitava não serão cumulativo, sendo devido apenas àquele que for mais benéfico ao empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES**

As empresas deverão observar rigorosamente as previsões contidas na Lei 7.855/89 quanto aos prazos para liquidação dos créditos de seus empregados.

**Parágrafo único:** As empresas ficam obrigadas a reembolsar aos empregados às despesas por estes feitas com refeição e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em Município distinto daquele da contratação ou da prestação de serviços.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato experimental é vedado em caso de readmissão na mesma função.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, com a garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo único:** Na ocorrência de aborto legal ou de abortamento, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contada a partir da data do evento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO PAI**

Ao empregado pai fica assegurado o emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de nascimento de filho, devidamente comprovado através da apresentação da competente certidão de nascimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO**

Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego ou salário pelo período de 60 (sessenta) dias, a contar do efetivo retorno às atividades.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Ao empregado que contar mais de 15 (quinze), 10 (dez) ou 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que esteja há 3 (três), 2 (dois) ou 1 (um) ano, respectivamente, de completar o período aquisitivo para aposentadoria integral, ficam assegurados emprego ou salário até que o período respectivo se complete.

**Parágrafo único.** Se solicitado pela empresa, o empregado deverá apresentar a esta contagem do tempo de serviço efetuada pelo INSS, a fim de comprovar sua condição perante o órgão previdenciário.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PLANTONISTA**

São devidas ao empregado plantonista as comissões sobre vendas de cotas efetuadas pelo mesmo dentro da empresa; as empresas deverão encaminhar os interessados na aquisição de cotas exclusivamente ao plantonista.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DO DIGITADOR**

Ao empregado contratado como digitador fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas).

**Parágrafo único:** Fica assegurado ao digitador descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, na forma do que dispõe a NR-17.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PROVAS ESCOLARES**

Serão abonadas as 2h00 (duas) últimas horas da jornada diária de trabalho dos empregados menores de 18 (dezoito) anos de idade, nos dias de provas, desde que em estabelecimento oficial de ensino autorizado e reconhecido, pré-avisado a empresa com antecedência mínima de 72h00 (setenta e duas) horas e mediante comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

O desconto nos salários de títulos que não estejam previstos em lei ou em Convenção Coletiva de Trabalho, somente serão lícitos se precedidos de autorização escrita do empregado e, ainda assim, desde que atendidas às exigências dos arts. 462 e 477, da CLT, e Enunciado 342 do TST.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INÍCIO DE FÉRIAS**

As férias individuais ou coletivas não poderão se iniciar em sábados, domingos, feriados, dias já compensados ou dias entre feriados (pontes).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS PROPORCIONAIS AOS DEMISSIONÁRIOS**

Na forma do previsto na Súmula 261 do TST, o empregado com menos de 1 (um) ano de tempo de serviço que pedir demissão fará jus às férias proporcionais, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade, fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

**Parágrafo Único:** A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos Sindicatos dos Empregados, desde que conveniados com o INSS, nos termos da Portaria MPAS 1.722, de 25 de maio de 1971, com as modificações previstas na Portaria MPAS 3.291, de 20 de fevereiro de 1984, serão reconhecidos e aceitos pelas empresas para justificativa de falta por motivo de doença.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO – 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PUBLICIDADE**

As empresas manterão em quadro de avisos, em local visível aos empregados, cópia da presente Convenção durante seu prazo de vigência.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

Serão abrangidos pelo presente instrumento todos os empregados de **ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS**, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, instaladas e funcionando na base territorial dos sindicatos profissionais convenientes, nos municípios de **BAURU E REGIÃO**: Águas de Santa Bárbara, Agudos, Arealva, Avaí, Avaré, Balbinos, Bariri, Barra Bonita, Bauru, Bernardino de Campos, Boracéia, Borborema, Botucatu, Cabrália Paulista, Cafelândia, Cerqueira César, Chavantes, Dois Córregos, Duartina, Ibitinga, Ipaussu, Itápolis, Jaú, Lençóis Paulista, Macatuba, Manduri, Ourinhos, Pederneiras, Piraju, Pirajuí, Piratininga, Presidente Alves, Reginópolis, Ribeirão do Sul, Santa Cruz do Rio Pardo, São Manuel e Torrinha; **FRANCA; PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO**: Adamantina, Alfredo Marcondes, Álvares Machado, Anhumas, Arco-Íris, Bastos, Caiabu, Caiuá, Dracena, Emilianópolis, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Flora Rica, Flórida Paulista, Iacri, Iepê, Indiana, Inúbia Paulista, Irapuru, João Ramalho, Junqueirópolis, Lucélia, Marabá Paulista, Mariápolis, Martinópolis, Mirante do Paranapanema, Monte Castelo, Nantes, Narandiba, Nova Guataporanga, Osvaldo Cruz, Ouro Verde, Pacaembu, Panorama, Parapuã, Paulicéia, Piquerobi, Pirapozinho, Pracinha, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Quatá, Rancharia, Regente Feijó, Ribeirão dos Índios, Rinópolis, Rosana, Sagres, Salmourão, Sandovalina, Santa Mercedes, Santo Anastácio, Santo Expedito, São João do Pau d'Alho, Taciba, Tarabai, Teodoro Sampaio, Tupã e Tupi Paulista; **RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**: Aguaí, Águas da Prata, Aramina, Barrinha, Batatais, Brodowski, Buritizal, Caconde, Cajuru, Casa Branca, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Cristais Paulista, Descalvado, Divinolândia, Dumont, Guará, Guariba, Guataparã, Igarapava, Ipuã,

Itapirapuã Paulista, Itobi, Luís Antônio, Miguelópolis, Mococa, Nuporanga, Orlândia, Pedregulho, Pirassununga, Pitangueiras, Pontal, Porto Ferreira, Pradópolis, Restinga, Ribeirão Corrente, Ribeirão Preto, Rifaina, Sales Oliveira, Santa Cruz da Conceição, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Rita d'Oeste, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São João da Boa Vista, São Joaquim da Barra, São José da Bela Vista, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Gramma, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Tambaú, Tapiratiba, Terra Roxa e Vargem Grande do Sul; **SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO**: Adolfo, Altair, Álvares Florence, Aparecida d'Oeste, Bady Bassitt, Bálsamo, Barretos, Bebedouro, Borborema, Cajobi, Cardoso, Catanduva, Catiguá, Cedral, Colina, Colômbia, Cosmorama, Dirce Reis, Dolcinópolis, Embaúba, Guaíra, Guapiaçu, Guaraci, Ibirá, Icém, Indiaporã, Irapuã, Itajobi, Jaborandi, Jaci, José Bonifácio, Macedônia, Marinópolis, Mendonça, Mira Estrela, Mirassol, Mirassolândia, Monte Aprazível, Monte Azul Paulista, Morro Agudo, Neves Paulista, Nipoã, Nova Aliança, Nova Granada, Novo Horizonte, Olímpia, Onda Verde, Orindiúva, Palestina, Palmares Paulista, Paraíso, Paranapuã, Paulo de Faria, Pedranópolis, Pirangi, Pontes Gestal, Populina, Potirendaba, Rubinéia, Sales, Santa Albertina, Santa Clara d'Oeste, Santa Fé do Sul, Santa Rita do Passa Quatro, Santa Rita d'Oeste, Santana da Ponte Pensa, São Francisco, São José do Rio Preto, Severínia, Tabapuã, Taiaçu, Taiúva, Tanabi, Três Fronteiras, Turmalina, Uchoa, Urânia, Urupês, Viradouro e Vista Alegre do Alto.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS no âmbito da base territorial dos Sindicatos Suscitantes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DATA-BASE**

Fica mantido o dia 1º de agosto como data-base da categoria.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CLÁUSULA PENAL**

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento, as empresas pagarão multa mensal equivalente a 12% (doze por cento) da maior faixa estabelecida para o piso salarial, por infração e enquanto esta perdurar.

**Parágrafo primeiro:** A multa reverterá em favor do empregado, exceção feita ao descumprimento das cláusulas de Contribuição Assistencial, que reverterá em favor dos sindicatos suscitantes.

**Parágrafo segundo:** A multa prevista no “caput” terá sua contagem, para efeito de apuração e pagamento nos casos em que for devida, encerrada com o advento do termo final desta Convenção.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO**

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas na presente Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

O empregado que exerce a função de caixa receberá, mensalmente, adicional de quebra-de-caixa equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário nominal.

Maio de 2014

**Marcos Costa de Arruda**  
Presidente da ASEACs