



PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2024/2025

EMPREGADOS EM EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS

A presente pauta tem por base o instrumento normativo 2023/2024, celebrado entre este patronato e os SEAACs de Bauru e Região, Franca, Jundiaí e Região, Ribeirão Preto e Região e São José do Rio Preto e Região, 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 o SEAAC de Bauru e Região, SEAAC de Franca, SEAAC de Jundiaí e Região, SEAAC de Ribeirão Preto e Região e o SEAAC de São José do Rio Preto e Região.*

Cláusulas novas a serem inseridas

POLÍTICA SOBRE HIV

O(A) empregado(a) portador(a) da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS) não poderá ser dispensado(a), sendo vedado também ao empregador a exigência de exame médico para diagnóstico do vírus da doença, conforme disposto na Lei nº 9.029 de 13/04/1995.

ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por biênio completado na mesma empresa, os empregados receberão, mensalmente, importância equivalente a 5% do piso salarial, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1.985.

- Não farão jus à percepção do adicional previsto no *caput* os empregados que percebam salário superior a 10 vezes o valor do menor piso salarial definido na cláusula que trata sobre piso salarial da presente Convenção.

AUXÍLIO AO FILHO COM DEFICIÊNCIA

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

AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção *juris et de jure* de dispensa imotivada.

SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Empresa abrangida pela presente Convenção poderá se desobrigar de cumprir disposição normativa específica se, tratando de matéria análoga a alguma prevista neste instrumento, oferecer condição mais vantajosa ao empregado.

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.

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 deverá ocorrer até 30/09/2025.

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

É vedada a contratação ou a utilização, direta ou indiretamente, de força de trabalho de qualquer pessoa com idade inferior a 16 anos de idade, exceto na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos de idade, desde que respeitadas todas as condições especiais e previsões legais dessa modalidade de contratação.

- Em se tratando de trabalho insalubre, perigoso, penoso, noturno, prejudicial à formação, ao desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, em horários e locais que não permitam a frequência à escola ou qualquer outro que se insira na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP – Anexo do Decreto 6.481/2008), a idade mínima para o trabalho é de 18 anos.

- O desrespeito às vedações previstas nesta cláusula sujeitará o infrator à multa igual ao valor do maior piso salarial previsto nesta convenção coletiva de trabalho, sem prejuízo das sanções que sejam impostas por lei.

- A multa reverterá em favor do empregado prejudicado.

Cláusulas a serem excluídas

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

O salário do empregado admitido após agosto de 2023 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 ATUALIZAÇÃO SALARIAL, 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 do percentual total de atualização salarial estabelecido na cláusula Atualização Salarial para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS

As diferenças salariais e de benefícios resultantes da aplicação da Convenção Coletiva de Trabalho retroativa à data base 1º de agosto de 2024, poderão ser pagas e/ou cumpridas até a folha de pagamento relativa ao mês subsequente à assinatura.

Cláusulas a serem mantidas com alteração

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2024 a 31 de julho de 2025 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica estabelecido como pisos salariais as seguintes faixas:

Parágrafo Primeiro: Para empregado contratado para a função de: Office boy, limpeza, copeira(o) e atendimento, salário no valor de R\$ 1.750,00;

Parágrafo Segundo: Para os demais integrantes da categoria o valor mensal do piso salarial corresponde a R\$ 2.200,00;

Parágrafo Terceiro: Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem à jornada de trabalho de período integral.

CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Os salários de JULHO De 2.024, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em 10%, a título de atualização salarial, a partir de 1º de agosto de 2024.

Parágrafo Único: Além do reajuste previsto no caput, os salários serão acrescidos em 2%, a título de aumento real.

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 1/30 de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2.024, até o limite de R\$ 112,00, a ser paga juntamente com o salário do mês.

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

Nos termos da Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a Participação dos Trabalhadores nos Lucros ou Resultados, em sistema vigente desde dezembro de 1994, fica estipulado nesta Convenção, em prevalência à peculiaridade de cada empregador, que cada EMPRESA estabelecerá com seus empregados um Plano de Participação escrito, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2.025. Os Planos serão negociados entre cada EMPRESA e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato de trabalhadores.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão implementar o determinado no “caput” da presente cláusula e providenciar o depósito de referidos acordos no SINDICATO DOS EMPREGADOS, conforme determina a Lei 10.101/2000, até, no máximo, o mês de dezembro de 2.024, inclusive.

Parágrafo segundo: As empresas que não tenham atendido ao disposto no “caput” e parágrafo primeiro da presente cláusula, pagarão a cada um de seus empregados, a título de PLR – participação nos lucros ou resultados – relativa ao ano civil de 2.025, importância de, pelo menos, R\$ 485,00, que serão corrigidos pela atualização salarial que vier a ser determinada pela convenção coletiva de trabalho relativa à data-base agosto de 2.025, acrescidos de 16% do salário nominal de cada empregado, até o limite máximo de R\$ 1.130,00.

Parágrafo terceiro: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer até o final do ano civil de 2.026, sendo admitido o parcelamento desde que a parcela derradeira seja paga sem exceder o prazo contido neste parágrafo.

Parágrafo quarto: Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2025, o valor poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 do valor apurado previsto no Parágrafo segundo por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2025.

Parágrafo quinto: As empresas que possuem programas próprios de participação dos empregados nos lucros ou resultados, estabelecidos através de acordos coletivos pré-existentes, firmados na forma da Lei 10.101/2000 e depositados a tempo e modo no SINDICATO DOS EMPREGADOS não serão afetadas pelas disposições constantes na presente cláusula, ficando ratificadas as disposições existentes em referidos acordos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO-REFEIÇÃO

As empresas concederão aos seus empregados, por dia de trabalho, sem descontos, vale refeição ou vale alimentação, no valor unitário de R\$ 35,00, sem descontos, antecipada e mensalmente, até o último dia útil do mês anterior ao benefício, garantindo o mínimo de 22 unidades ao mês, ainda que suspenso ou interrompido o contrato de trabalho, ou ainda em caso de faltas justificadas e férias.

Parágrafo Único: As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou vale-refeição ficam obrigadas a continuarem a fornecer o benefício da maneira e modo já praticados, sem

qualquer alteração e respeitadas às estipulações mais benéficas aos empregados, atualizando-se o valor já concedido pelo mesmo índice estabelecido na cláusula de atualização salarial deste instrumento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo primeiro: 05 dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes, tios e tias, sogros ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo segundo: 05 dias úteis consecutivos em virtude de núpcias.

Parágrafo terceiro: até 07 dias por ano para acompanhamento de filho menor de doze anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido.

Parágrafo quarto: pelo menos 20 dias no caso de licença paternidade de que se trata o inciso XIX do Art. 7º da CF e parágrafo 1º do item b do Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Parágrafo quinto: 01 dia coincidente com o dia do aniversário do empregado.

Parágrafo sexto: 05 dias ao pai para acompanhamento de cônjuge ou companheira gestante ao médico, contados do início da gestação até 5 meses após o parto.

Parágrafo sétimo: 05 dias por ano para acompanhamento de pais idosos ao médico e em casos de internação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE FÉRIAS

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

Parágrafo Único – Devendo sempre ser observado o Art. 134 da CLT, Parágrafo 3º Vedado o início de férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (Incluído pela Lei nº 13.467/2017).

Cláusulas a serem mantidas sem alteração

CLÁUSULA 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; JUNDIAÍ E REGIÃO:** Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Campo Limpo Paulista, Itatiba, Itupeva, Jarinu, Joanópolis, Jundiaí, Louveira, Morungabá, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pinhalzinho, Piracaia, Tuiuti, Vargem, Várzea Paulista, Vinhedo; **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:** Aguai, 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, Orlandia, 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, Bálamo, 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, Taiapuçu, Taiúva, Tanabi, Três Fronteiras, Turmalina, Uchoa, Urânia, Urupês, Viradouro e Vista Alegre do Alto.

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE QUINZENAL

A empresa adiantará, quinzenal e automaticamente, no mínimo 40% do salário do empregado, salvo manifestação em contrário do empregado.

CLÁUSULA OITAVA - 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 ou 6 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 NONA - 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% inferior ao previsto no "caput" durante eventual contrato experimental, respeitado, em qualquer hipótese, o piso salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor da hora ordinária:

Parágrafo primeiro: prestadas de segundas às sextas-feiras, 50%;

Parágrafo segundo: prestadas aos sábados, 75%;

Parágrafo terceiro: prestadas em domingos e feriados, 100%.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

Nas rescisões contratuais de iniciativa da empresa, pagará indenização correspondente a 1/30 de salário para cada 2 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 DÉCIMA SÉTIMA - CLÁUSULA MAIS BENÉFICA

Na ocorrência de rescisão contratual, os direitos previstos nas cláusulas INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO e INDENIZAÇÃO PECULIAR não serão cumulativos, sendo devido apenas àquele que for mais benéfico ao empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna receberá adicional de 25% com relação à hora diurna, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

Parágrafo único: Considera-se noturno o horário compreendido das 22h00 às 5h00.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - PLANO DE SAÚDE

As empresas envidarão esforços para a contratação de planos de assistência médica e odontológica em favor de seus empregados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - REEMBOLSO CRECHE

A empresa, em atendimento ao disposto no art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT, reembolsará mensalmente às suas empregadas mães, mediante solicitação por escrito, as despesas efetuadas com seus filhos pelo período de 12 meses, contados a partir do final da licença-maternidade, decorrentes da matrícula desses em creches e/ou instituições análogas de livre escolha, limitadas a um piso da categoria.

Parágrafo Primeiro - O benefício previsto no "caput" será concedido aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados detenham, comprovadamente, a guarda de filhos.

Parágrafo Segundo - O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de babá ou pajem para a guarda da prole, condicionado o reembolso à comprovação do registro da empregada como "babá" ou "pajem" em CTPS e à apresentação dos respectivos recibos de pagamento de salários e guia GPS quitada.

Parágrafo Terceiro - Para efeito de comprovação das despesas, as empresas poderão aceitar recibos de pagamento de creches ou instituições análogas.

Parágrafo Quarto - Dado o caráter indenizatório de que se reveste o direito previsto nesta cláusula, sobre os valores despendidos em decorrência da mesma não incidirão tributos ou encargos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA

As empresas envidarão esforços para a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementarará, a partir do 16º dia até o 151º 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 e o 151º dia 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTEIRA DE TRABALHO – ANOTAÇÕES

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00; 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 a anotação e atualização no próprio mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE INFORMAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 primeiro: 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.

Parágrafo segundo: As disposições constantes nesta cláusula e parágrafos vigerão enquanto a homologação for procedimento obrigatório por lei nas rescisões de contratos de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO PECULIAR

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 horas no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 dias corridos ao final do aviso.

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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, com a garantia de emprego ou salário, desde a concepção até 60 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 dias, contada a partir da data do evento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO PAI

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que conte, no mínimo, 6 anos de tempo de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma indenização de valor equivalente a 2 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 dias contados da data de notificação pelo INSS ao empregado, do deferimento do pedido de aposentadoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Ao empregado que contar mais de 15, 10 ou 5 anos de serviço na mesma empresa e que esteja há 3, 2 ou 1 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 dias, a contar do efetivo retorno às atividades.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

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

Parágrafo segundo: Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual contado em período de até 60 dias a partir da ocorrência; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROVAS ESCOLARES

Serão abonadas as 2h00 últimas horas da jornada diária de trabalho dos empregados menores de 18 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 horas e mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DO DIGITADOR

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS AOS DEMISSIONÁRIOS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 dias, independentemente da idade da criança.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

Parágrafo único: A empresa não poderá exigir a entrega do atestado médico antes do retorno ao trabalho do empregado, salvo quando ultrapassar três dias de úteis de ausência, hipótese em que o atestado poderá ser entregue por terceiros, enviado por correio eletrônico ou por outro canal disponibilizado pela empresa. Também não poderá exigir a presença do trabalhador durante o período abonado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS SINDICATOS PROFISSIONAIS DE BAURU E REGIÃO, FRANCA 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 mensalmente de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% ao mês, devendo ser recolhida até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, inclusive a contribuição sindical, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% do montante, além de mora de 1% e 20% de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Segundo - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

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.

DE JUNDIAÍ 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% ao mês, devendo ser recolhida até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro - No mês de Outubro de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3%, em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

Parágrafo Segundo - O não desconto ou não recolhimento da contribuição nos casos em que inexistir oposição do trabalhador, no prazo estabelecido no caput, acarretará a cobrança de multa de 10% do montante, além de juros de mora de 1% e 20% a título de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Terceiro - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

Parágrafo Quarto - 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.

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 mensalmente de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% ao mês, devendo ser recolhida até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, inclusive a contribuição sindical, 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%, 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% do montante, além de mora de 1% e 20% de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Terceiro - A contribuição definida no *caput* é devida pelos trabalhadores e trabalhadoras que autorizarem o desconto, conforme acordo judicial com o Ministério Público do Trabalho, nos autos nº 0050900-23.2006.5.15.000.

Parágrafo Quarto - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento, as empresas pagarão multa mensal equivalente a 12% 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 QUARTA - 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 restabelecem o equilíbrio das relações trabalhistas

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PUBLICIDADE

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES

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

São Paulo, 09 de maio de 2024.

SEAAC DE BAURU E REGIÃO

CNPJ nº 59.996.553/0001-99
Lázaro José Eugênio Pinto
Presidente

SEAAC DE FRANCA

CNPJ nº 03.317.314/0001-00
Marcos Costa de Arruda
Presidente

SEAAC DE JUNDIAÍ E REGIÃO

CNPJ nº 02.584.058/0001-55
Stael Kellen de Carvalho Barbosa
Presidente

SEAAC DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

CNPJ nº 50.422.781/0001-80
Clodoaldo do Carmo Campos
Presidente

SEAAC DE S. J. DO RIO PRETO E REGIÃO

CNPJ nº 01.040.020/0001-59
José Eduardo Cardoso
Presidente