

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**  
**2017/2018**  
**ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS**

**DATA-BASE, VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA**

**CLÁUSULA PRIMEIRA - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados das EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS, no âmbito da base territorial do sindicato suscitante, excetuado aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se exclusivamente aos empregados das empresas, nos Municípios integrantes da base territorial dos sindicatos profissionais convenientes.

**CLÁUSULA TERCEIRA - DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA QUARTA - VIGÊNCIA**

O presente instrumento vigorará por um ano de 1º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

**CLÁUSULA QUINTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

Os salários de julho de 2017, serão reajustados em 1º de agosto de 2017, no percentual de 10% (dez por cento).  
**Parágrafo único:** As empresas que não efetuaram a reposição integral da inflação referente a data-base de 2016, deverão acrescentar para a correção salarial deste período o percentual de 1,0% (um por cento) aos empregados que se encontravam ativos em 1º de agosto de 2016.

**CLÁUSULA SEXTA - PISOS SALARIAIS**

Fica estabelecido como pisos salariais as seguintes faixas:

**Parágrafo primeiro:** Aos empregados contratados para a função de "Office boy", limpeza, copeira e atendimento, salário no valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) mensais;

**Parágrafo segundo:** Para os demais integrantes da categoria, salário no valor de: R\$ 1.530,00 (um mil, quinhentos e trinta reais) mensais;

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

**CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIOS COMPOSTOS**

Os empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo único:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores. Para calcular esta média, devem ser observadas as seguintes orientações:

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Média dos últimos 12 (doze) meses. (CLT art. 487, § 3º)	Média dos últimos 12 (doze) meses. (Enunciado TST nº 94)	Média dos últimos 12 (doze) meses. (Enunciado TST nº 60)
13º SALÁRIO	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. nº 57.155/65, art. 2º)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Enunciado TST nº 45)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. nº 57.155/65, art. 2º e Enunciado TST nº 60)



<b>FÉRIAS VENCIDAS</b>	Média dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
<b>FÉRIAS PROPORCIONAIS</b>	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)

**CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - PROMOÇÕES**

A cada promoção corresponderá elevação de salário de no mínimo 7,0% (sete por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia da assunção nas novas atribuições.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga da seguinte forma:

- a) por ocasião das férias, quando solicitado por escrito pelo empregado até o dia 31 de janeiro de cada ano (Lei nº 4.749/65);
- b) até o dia 30 de novembro, caso não tenha sido adiantado com as férias.

**Parágrafo único:** As empresas que descumprirem os prazos estabelecidos nos itens anteriores, pagarão multa de 1/30 (um, trinta avos) de seu salário mensal por dia de atraso.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS**

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

**Parágrafo primeiro:** Para as horas prestadas de segundas às sextas-feiras, 50% (cinquenta por cento);

**Parágrafo segundo:** Para as horas prestadas aos sábados, 75% (setenta e cinco por cento);

**Parágrafo terceiro:** Para as horas prestadas em domingos, feriados e dias já compensados, 100% (cem por cento).



**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE QUINZENAL**

A empresa adiantará, quinzenal e automaticamente, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, salvo manifestação em contrário do empregado.

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

A média das horas extras habitualmente trabalhadas, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, 13º salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

**Parágrafo primeiro:** O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário base devido pelo específico pagamento;

**Parágrafo segundo:** Para calcular esta média, devem ser observadas as seguintes orientações:

ORIENTAÇÕES	COMISSÕES E REFLEXO NO DSR	HORAS EXTRAS E REFLEXO NO DSR	AD. NOTURNO E REFLEXO NO DSR
AVISO PRÉVIO INDENIZADO	Média dos últimos 12 (doze) meses. (CLT art. 487, § 3º)	Média dos últimos 12 (doze) meses. (Enunciado TST nº 94)	Média dos últimos 12 (doze) meses. (Enunciado TST nº 60)
13º SALÁRIO	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. nº 57.155/65, art. 2º)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Enunciado TST nº 45)	Média de janeiro até o mês anterior ao da rescisão. (Dec. nº 57.155/65, art. 2º e Enunciado TST nº 60).
FÉRIAS VENCIDAS	Média dos últimos 12 meses. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período aquisitivo. (CLT, art. 142, § 2º)
FÉRIAS PROPORCIONAIS	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 3º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)	Média do período correspondente à proporção, excluindo o mês da saída. (CLT, art. 142, § 2º)

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

A 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 OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementarará, a partir do 16º (décimo-sexto) dia até o 151º (centésimo-quinquagésimo primeiro) dia de afastamento, o benefício percebido por este da Previdência Social, 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 Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo-sexto) e o 151º (centésimo-quinquagésimo primeiro) dia de afastamento;

**Parágrafo segundo:** Não sendo conhecido o valor básico da Previdência Social, 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 NONA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo, 06 (seis) anos de tempo de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma indenização de valor equivalente a 02 (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 90 (noventa) dias contados da data de notificação pelo INSS ao empregado, do deferimento do pedido de aposentadoria.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE**

A empresa, em atendimento ao disposto no art. 389, parágrafos 1º e 2º da CLT, reembolsará às suas empregadas mães, mediante solicitação por escrito, as despesas efetuadas com seus filhos de até 12 (doze) meses de idade, limitado ao maior 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:** Para efeito de comprovação das despesas, as empresas poderão aceitar recibos de pagamento de creches ou instituições análogas, bem como RPA's, recibos de pagamento a pessoas físicas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecido a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte, através do pagamento em dinheiro juntamente com os salários.

**Parágrafo único:** Em caso de elevação da tarifa do serviço de transporte utilizado pelo empregado beneficiário do sistema, a empresa se obriga a pagar a diferença correspondente no prazo máximo de 07 (sete) dias, contados da majoração.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO - REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão aos seus empregados, mensalmente, em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês, ticket de auxílio-refeição, no valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 30,00 (trinta reais), sem nenhum desconto para o empregado.

**Parágrafo primeiro:** Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício;

**Parágrafo segundo:** Ficam mantidas as condições mais favoráveis preexistentes nas empresas que já concedem o benefício previsto no “caput”;

**Parágrafo terceiro:** Para que este benefício não seja incorporado ao salário do empregado e nem sofra incidência dos encargos sociais, recomenda-se:

- a) que a empresa seja inscrita e respeite as regras do PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador);
- b) que este benefício nunca seja concedido em dinheiro, não podendo ser substituído por qualquer tipo de alimentação, inclusive serviço de marmitex, sendo obrigatório o fornecimento de ticket refeição.

**Parágrafo quarto:** O benefício do auxílio-refeição pago em dinheiro tem natureza salarial para todos os fins;

**Parágrafo quinto:** O benefício do auxílio-refeição, respeitadas as regras do PAT, não se caracteriza para todos os efeitos como salário utilidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 (um, trinta avos) de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2017, até o limite de R\$ 80,00 (oitenta reais), a ser paga juntamente com o salário do referido mês.



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

Nos termos da Lei 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 neste instrumento em prevalência à peculiaridade de cada empresa que estabelecerá com seus empregados um plano de participação escrito, com regras claras e objetivas, que será relativo ao ano civil de 2017. Os planos serão negociados entre cada empresa e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrado ainda, por um representante indicado pelo sindicato dos empregados.

**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 2017, inclusive;

**Parágrafo segundo:** As empresas que não tenham atendido ao disposto no “caput” e parágrafo anterior da presente cláusula pagarão a cada um de seus empregados, a título de PLR - Participação nos Lucros ou Resultados - relativa ao ano civil de 2017, importância de, pelo menos, R\$ 500,00 (quinhentos reais), que serão corrigidos pela atualização salarial que vier a ser determinado por este instrumento relativa à data base agosto de 2017, acrescidos de 16% (dezesesseis por cento), do salário nominal de cada empregado, até o limite máximo de R\$ 1.000,00 (um mil reais);

**Parágrafo terceiro:** O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer até o final do ano civil de 2018, 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 2017, o valor apurado conforme parágrafo anterior poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um, doze avos) do valor apurado previsto no parágrafo anterior por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze dias) dias trabalhados no ano de 2017;

**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.

**CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES****CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO DE DISPENSA**

A dispensa será comunicada por escrito ao empregado, qualquer que seja o motivo da demissão, sob pena de se presumir a dispensa imotivada.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE INFORMAÇÃO**

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

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

O empregado despedido, ou que peça demissão ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

**Parágrafo único:** As empresas terão o prazo de 10 (dez) dias para pagamento das verbas rescisórias a partir da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio. O prazo para pagamento das verbas rescisórias, anteriormente estabelecido, deverá prevalecer se inferior a 10 (dez) dias da solicitação da dispensa do cumprimento do aviso prévio.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pela empresa de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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, convenção ou dissídio é obrigatório à anotação e atualização no próprio mês.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Nas rescisões contratuais de iniciativa da empresa, será pago uma indenização correspondente a 1/30 (um, trinta avos) do salário para cada 02 (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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA**

O empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e que conte, no mínimo, 03 (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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - SITUAÇÕES MAIS BENÉFICAS**

Na ocorrência de rescisão contratual, os direitos previstos nas cláusulas trigésima primeira (indenização proporcional ao tempo de serviço) e trigésima segunda (indenização pecuniária) não serão cumulativos, sendo devido apenas aquele que for mais benéfico ao empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão/recibo de quitação e a correspondente homologação (nos contratos que vigoraram por período igual ou superior a um ano), deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o 10º (décimo) dia, contado da data da notificação da dispensa, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. Observar que de acordo com a Instrução Normativa 15/2010, o dia da notificação já é o 1º (primeiro) dos 10 (dez) dias. Ex. aviso prévio concedido no dia 10 (dez) o prazo final seria até dia 19 (dezenove).

**Parágrafo primeiro:** Para este efeito, temos:

- a) o sábado é considerado como dia útil;
- b) se tais prazos recaírem na sexta-feira, os procedimentos (pagamento e homologação) devem ser feitos no sábado. Se a empresa não trabalha nos sábados ou não tiver expediente no órgão homologador, tais procedimentos deverão ser antecipados.

**Parágrafo segundo:** A multa pela inobservância dos prazos acima será em favor do empregado e corresponderá ao valor do seu último salário mensal, sem prejuízo dos prazos e penalidades previstos no art. 477, da CLT, está multa não será devida se o atraso da homologação se der por uma das seguintes razões:

- a) atraso na entrega pela Caixa Econômica Federal do extrato do FGTS, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;
- b) estando a empresa ou seu representante legal presente no ato da homologação e tendo a empresa comprovado que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerado corretos os cálculos pelo sindicato profissional e o empregado não comparecer na data e horário previstos para a homologação, neste caso, o sindicato profissional deverá entregar a empresa uma declaração comprovando a situação;
- c) por culpa exclusiva do empregado;
- d) por demora no agendamento da homologação pelo sindicato profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários previstos no parágrafo seguinte, tenha sido efetuado com pelo menos 10 (dez) dias antes do vencimento do prazo.

**Parágrafo terceiro:** O sindicato profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual em cinco vias; 2- Formulário do Seguro Desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Cópia do livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF- multa 50% (cinquenta por cento) devidamente depositada; 6- Demonstrativo de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS da empresa; 9- Carta de



preposto, procuração ou contrato social; 10- Duas vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional; 12- Print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro ou cheque administrativo, somente no ato da homologação, depósito bancário à vista, ordem de pagamento, transferência eletrônica disponível, a empresa deve comprovar que nos prazos legais ou previstos em Convenção Coletiva de Trabalho se o empregado foi informado e teve acesso aos valores devidos; 14- Prova de recolhimento da contribuição sindical do empregado homologado, caso esta não tenha sido detectada nos arquivos do sindicato dos empregados; 15- Prova do recolhimento da contribuição sindical patronal relativo aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e para as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere à Lei Complementar 123/2006 e alterações posteriores, tudo em conformidade com a Instrução Normativa 15 de 14/07/2010 do Ministério do Trabalho; 16- Outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho do empregado;

**Parágrafo quarto:** As empresas ficam obrigadas a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição e transporte na forma da cláusula presente neste instrumento, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços;

**Parágrafo quinto:** A recepção dos documentos necessários à homologação e a designação da data do agendamento será feita sempre mediante recibo ou protocolo emitido pelo sindicato dos empregados.

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

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

### **RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, gozará a empregada de estabilidade provisória de 60 (sessenta) dias, contada a partir da data do evento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - ESTABILIDADE - PRÉ - APOSENTADORIA**

Ao empregado que contar mais de 15 (quinze), 10 (dez) ou 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa e que esteja há 03 (três), 02 (dois) ou 01 (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 contagem de tempo de serviço efetuada pelo INSS, a fim de comprovar sua condição perante o órgão previdenciário.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PIS E FGTS**

Será assegurado aos empregados intervalo remunerado, durante a jornada de trabalho, para permitir o recebimento das parcelas do PIS e FGTS.



**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 10min., (dez minutos) a cada 50min., (cinquenta minutos) trabalhados, na forma do que dispõe a NR-17.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO ESTUDANTE/EXAMES VESTIBULARES**

Ao empregado estudante, 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 instituição de ensino.

**Parágrafo único:** 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 a empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino, e posterior comprovação, nos termos do art. 473, inciso VII da CLT.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**Parágrafo primeiro:** 04 (quatro) dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;

**Parágrafo segundo:** 04 (quatro) dias consecutivos, excluídos sábados e domingos, em virtude de núpcias;

**Parágrafo terceiro:** até 04 (quatro) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo tiver necessidades especiais;

**Parágrafo quarto:** Para amamentar o próprio filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 02 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396 da CLT);

**Parágrafo quinto:** 05 (cinco) dias no caso de licença paternidade de que trata o inciso XIX do art. 7º da CF e parágrafo 1º do art. 10 das disposições constitucionais transitórias;

**Parágrafo sexto:** Até 02 (dois) dias por ano para acompanhamento de pais com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos ao médico;

**Parágrafo sétimo:** Até 02 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez da esposa ou companheira, (de conformidade com a Lei 13.257/03/2016);

**Parágrafo oitavo:** Por 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consulta médica (de conformidade com a Lei 13.257/03/2016).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

**FÉRIAS E LICENÇAS****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).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS AOS DEMISSIONÁRIOS**

Na forma do previsto na Súmula 261 do TST, o empregado com menos de 01 (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 NONA - LICENÇA MATERNIDADE**

As empresas concederão Licença Maternidade de 120 (cento e vinte) dias podendo ocorrer o acréscimo de mais 60 (sessenta) dias, se houver o implemento dos requisitos previstos na Lei 11.770/2008.

**CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados pelo sindicato 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.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - AAS e RSC**

Os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuição (RSC) deverão ser preenchidos pelas empresas nos seguintes prazos:

**Parágrafo primeiro:** Para fins de auxílio doença: 05 (cinco) dias úteis;

**Parágrafo segundo:** Para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CAT - COMUNICADO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

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.

**SEGURO DE VIDA****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA**

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

**Parágrafo primeiro:** Esta condição entrou em vigor em 1º de janeiro de 2002;

**Parágrafo segundo:** As empresas que deixarem de cumprir esta cláusula assumirá inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização.

**RELAÇÕES SINDICAIS****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PUBLICIDADE**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Em caso de mora salarial, incidirá multa moratória diária de 1/30 (um, trinta avos) do valor do salário inadimplido, limitada à expressão da totalidade do valor do principal em atraso.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO**

O empregado fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante declaração em papel timbrado da empresa ou registro na CTPS.



**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO DAS FÉRIAS**

Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, a empresa somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por estes comprovados.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR**

A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei 11.340 de 07/08/2006.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade de recebimento de salários aos empregados que desempenharem a mesma função independente de discriminação.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**

As empresas se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional.

**Parágrafo primeiro:** As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa);

**Parágrafo segundo:** Caberá ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo relações no trabalho onde predomine a decência, dignidade e respeito pelo outro e a seus direitos de cidadão.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA**

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

**Parágrafo único:** O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafos 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, a Instrução Normativa INSS/DC 24 de 07/06/2000 e alterações posteriores.

**DISPOSIÇÕES GERAIS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - RENEGOCIAÇÃO**

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

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

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 situação perdurar.

**Parágrafo primeiro:** A multa reverterá em favor do empregado, exceção feita ao descumprimento da cláusula de Contribuição Assistencial, que reverterá em favor do sindicato suscitante;

**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 deste instrumento.



**CLÁUSULAS NOVAS****CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Na forma estabelecida na Lei 12.506/11, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

**Parágrafo primeiro:** O acréscimo de 03 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa previsto no “caput” da presente cláusula não se aplica ao pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na empresa, mantendo os termos estabelecidos no art. 487 da CLT;

**Parágrafo segundo:** Para as empresas que não concedem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no art. 488 da CLT, no máximo por 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, isto é, os dias excedentes de aviso prévio proporcional, além de 30 (trinta) dias serão sempre indenizados.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - EXTENSÃO DO DIREITO À FÉRIAS**

Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço farão jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um, doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº 261.

**Parágrafo único:** O cálculo a que se refere o “caput” desta cláusula será acrescido de 1/3 (um terço) constitucional (art. 7º da Constituição Federal).

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - VALE -ALIMENTAÇÃO**

As empresas independentemente do fornecimento do vale-refeição, deverão fornecer a seus empregados vale-alimentação gratuitamente, na primeira semana de cada mês civil, no valor de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) mensais.

**Parágrafo único:** Obedecendo as mesmas recomendações da cláusula anterior (auxílio - refeição), quanto à forma de pagamento.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

As empresas concederão planos de Assistência Médica e Odontológica a todos os seus empregados.

**Parágrafo primeiro:** As empresas constituídas, após 1º de agosto de 2017, ou que vierem a ser obrigadas ao cumprimento desta norma coletiva por motivo de reenquadramento sindical também, após a data-base, que ainda não ofereçam este benefício, deverão implementá-lo no prazo de 120 (cento e vinte) dias, sendo obrigatória a comunicação ao sindicato profissional;

**Parágrafo segundo:** As empresas garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica e odontológica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em novo emprego;

**Parágrafo terceiro:** As empresas manterão os planos, caso o empregado tenha que ser afastado pela Previdência Social, em caso de doenças, acidente de trabalho, moléstia profissional ou doenças do trabalho, pelo período que perdurar o afastamento.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO QUE TENHA NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos com necessidades especiais um auxílio mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do piso salarial, por filho nesta condição.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DECENTE**

O SINDICATO PATRONAL envidará todos os seus esforços para que as empresas representadas promovam o trabalho decente; proteção contra o desemprego, o desenvolvimento sustentável, o respeito aos princípios e direitos fundamentais, como a liberdade sindical, a igualdade de oportunidades, a livre negociação coletiva e a não discriminação no trabalho; práticas de proteção social; o diálogo social; a capacitação profissional e a segurança e saúde dos empregados.



**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - AMPLIAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE**

A duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, art. 7º da CF poderá ser prorrogada por 60 (sessenta) dias, conforme o Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008, e, também, solicitação escrita da empregada até o final do primeiro mês após o parto.

**Parágrafo primeiro:** A prorrogação da licença-maternidade terá início no dia imediatamente posterior ao término da fruição da licença de que trata o inciso XVIII, e do "caput" do art. 7º da CF;

**Parágrafo segundo:** A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança fará jus à prorrogação referida no "caput" desde que a requeira no prazo de 30 (trinta) dias após a respectiva adoção ou sentença judicial;

**Parágrafo terceiro:** A concessão dessa ampliação fica condicionada à plena vigência do incentivo fiscal, em favor da empresa de que tratam os arts. 5º e 7º da Lei 11.770, de 09/09/2008.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADOR TERCEIRIZADO**

As empresas ficam expressamente proibidas de utilizarem mão de obra terceirizada, para as atividades fim da empresa.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE - PÓS - DATA-BASE**

Nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, fica garantido o emprego a toda categoria profissional, ressalvados os casos de prática de falta grave, devidamente comprovada em juízo.

**CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTES SINDICAIS**

Os diretores sindicais e membros do conselho fiscal (titulares e suplentes) eleitos, terão a sua estabilidade prevista em lei reconhecida pelas empresas, desde que a entidade sindical tenha feito o comunicado a empresa dentro dos prazos previsto na CLT e no Estatuto Social da Entidade.

**Parágrafo primeiro:** Os empregados que não estejam afastados de suas funções na empresa poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo da remuneração até 10 (dez) dias por ano, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato profissional, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias para participar de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros;

**Parágrafo segundo:** Os empregados que forem eleitos e afastados para cargo de titulares do sindicato profissional, terão seus salários e encargos sociais pagos pela empresa pelo período em que durar o mandato sindical.

São Paulo, 18 de maio de 2017.

**Lourival Figueiredo Melo**  
Presidente