

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2017/2018**

De um lado, assistindo a categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO EM EMPRESAS DE ACESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO – SEAAC DE JUNDIAÍ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ nº 02.584.058/0001-55, Registro Sindical Processo nº MTE SRT 46000.005877/1998-75, com sede à Rua Professora Raquel Carderelli nº 73 – Anhangabaú – 13208-150 - Jundiaí - SP, neste ato representado por sua Presidente Sra. Maria Aparecida Feliciani., portadora do CPF 776.526.738-87, assistida neste ato por seu Advogado Dr. Marcelo Henrique Ribeiro da Silva, portador da OABSP 152822 e do CPMF Nº 129.385.458-19 e o **SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIO**, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 43.058.148/0001-90, Carta Sindical MTPS 310921, com sede nesta Capital, na Rua Avanhandava nº 126, 5º andar, Cep: 01306-901, neste ato representado por seu Presidente Sr. Vitor Cesar Bonvino, portador do CPF nº 387.187.668-20, firmam entre si, com base nos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

**VIGÊNCIA, DATA BASE, ABRANGÊNCIA**

**01- VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

**02- ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) ABRANGÊNCIA/BENEFICIÁRIOS. São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de empresas administradoras de consórcios excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, com abrangência territorial em Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Bragança Paulista, Campo Limpo Paulista, Itatiba, Itupeva, Jarinú, Joanópolis, Jundiaí, Louveira, Morungaba, Nazaré Paulista, Pedra Bela, Pinhalzinho, Piracaia, Tuiuti, Vargem Várzea Paulista, Vinhedo.

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Piso Salarial**

**03- PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos como pisos salariais os seguintes valores:

**3.1** - para empregado contratado para a função de "office boy", limpeza, copeira e atendimento o valor mensal do piso salarial correspondente a R\$ 1.124,00 (hum mil cento e vinte e quatro reais);

**3.2.** - para os demais integrantes da categoria o valor mensal do piso salarial corresponde a R\$1.441,00 (um mil, quatrocentos e quarenta e um reais);

**3.3.** - Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem a jornadas de trabalho de período integral.

**Reajustes/Correções Salariais**

**04- REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de agosto de 2.016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em 3,08% (três inteiros e oito centésimos por cento), a título de atualização salarial.

**4.1.** Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2.016 e 31 de julho de 2.017 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos- Descontos**

#### **05- ADMISSÃO APÓS DATA-BASE**

O salário do empregado admitido após agosto de 2.016 será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

**5.1.** o salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula 4, sem considerar as vantagens pessoais; e

**5.2.** inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total de atualização salarial estabelecido na cláusula 4 para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

#### **06 - DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS**

As Empresas deverão pagar eventuais 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 FEVEREIRO 2018, até o quinto dia útil de MARÇO DE 2018.

#### **07 - 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.

#### **08 - 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.

#### **09 - 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.

#### **10 - VALE QUINZENAL**

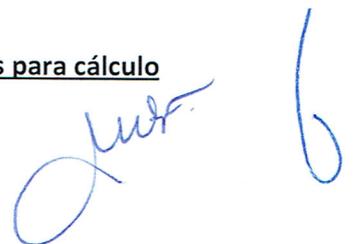
A empresa adiantará, quinzenal e automaticamente, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, salvo manifestação em contrário do empregado.

#### **11- 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.

### **Outras normas referentes a salários, Horas Extras, 13º Salário, e critérios para cálculo**

#### **12 - 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.

### **13 - HORAS EXTRAS**

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

**13.1** - 1º prestadas de segundas às sextas-feiras, 50% (cinquenta por cento);

**13.2** - 2º prestadas aos sábados, 75% (setenta e cinco por cento);

**13.3** - 3º prestadas em domingos e feriados, 100% (cem por cento).

### **14 - 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.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios, Indenizações e Outros**

### **15 - 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).

### **16- 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.

### **17 - 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.

### **18 - 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 2.018. Os Planos serão negociados entre cada EMPRESA e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato de trabalhadores.

**18.1** - 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 2.017, inclusive.

**18.2** - As empresas que não tenham atendido ao disposto no “caput” e parágrafo 11.1. da presente cláusula, pagarão a cada um de seus empregados, a título de PLR – participação nos lucros ou resultados – relativa ao ano civil de 2.018, importância de, pelo menos, R\$ 313,71 (trezentos e treze reais e setenta e um centavos), que serão corrigidos pela atualização salarial que vier a ser determinada pela convenção coletiva de trabalho relativa à data-base agosto de 2.018, acrescidos de 16% (dezesesseis por cento) do salário nominal de cada

*JS*

*Just*

6

empregado, até o limite máximo de R\$ 732,98( setecentos e trinta e dois reais e noventa e oito centavos).

**18.3** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer até o final do ano civil de 2.019, sendo admitido o parcelamento desde que a parcela derradeira seja paga sem exceder o prazo contido neste parágrafo.

**18.4** - Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2018, o valor apurado conforme item 11.2 anterior, poderá ser calculado com o critério de proporcionalidade, à razão de 1/12 (um doze avos) do valor apurado previsto no item 11.2 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2018 .

**18.5** - 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.

### **19 - AUXILIO REFEIÇÃO**

As empresas concederão aos seus empregados, por dia de trabalho, refeição in natura por meio de restaurante próprio ou de convênios ou, alternativamente, fornecerão vale refeição no valor de R\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos), destinada à aquisição de refeições prontas.

**19.1** - Haverá participação financeira do empregado, baseado no artigo 4º da portaria nº 03, de 1º de março de 2002 no que tange ao custo da refeição.

**19.2** - As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou vale-refeição ficam obrigadas a continuar 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 reajuste salarial deste instrumento.

### **20 - 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\$ 73,29(setenta e três reais e vinte e nove centavos) a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

### **21 - 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 a um piso da categoria.

**21.1** - O benefício previsto no “caput” será concedido aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados detenham, comprovadamente, a guarda de filhos.

**21.2** - Para efeito de comprovação das despesas, as empresas poderão aceitar recibos de pagamento de creches ou instituições análogas, na hipótese de o beneficiário preferir a contratação de “babá” o reembolso ficará condicionado à comprovação do registro da em CTPS e à apresentação dos respectivos recibos de pagamento de salários e guia GPS quitada.

**21.3** – Para efeito de comprovação das despesas, as empresa poderão aceitar recibos de pagamento de creches ou instituições análogas.

**21.4** – Dado o caráter indenizatório de que se reveste o direito nesta clausula, sobre os valores despendidos em decorrência da mesma não incidirão tributos ou encargos.

### **22 - 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”.

### **23 - 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.

#### **24 - 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 co-participação do empregado somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização deste.

#### **25- 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 co-participação do empregado somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização deste.

#### **26 - 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.

#### **27 - 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, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício percebido do INSS.

**27.1** - 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.

**27.2** - 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.

**27.3** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

**27.4** - 4º A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

#### **28 - 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.

#### **29 - 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.

**29.1** - O direito previsto no "caput" aplica-se exclusivamente à hipótese da rescisão contratual de iniciativa da empresa.

**29.2** - 2º 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.

#### **30 - 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.

**30.1** - 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.

**30.2** - Dado o caráter indenizatório da verba prevista no "caput", sobre ela não incidirão tributos ou encargos, excetuando-se o reflexo na gratificação natalina.

#### **31 - 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.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades** **Normas para Admissão/Contratação**

#### **32 - 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.

#### **33 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **34 - AVISO DE DISPENSA**

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 no final da jornada de trabalho, ou optar por 7 (sete) 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.

#### **35 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Na forma estabelecida na Lei 12.506/01, os empregados terão direito a 30 (trinta) dias de aviso prévio até um ano de serviço na mesma empresa; sendo acrescidos 3 (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.

**35.1** - O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestados na mesma empresa previsto no caput da presente cláusula não se aplica a pedido de demissão, que será sempre de 30 (trinta) dias, independentemente do tempo de serviço na mesma empresa, mantendo os termos estabelecidos no artigo 487 da CLT.

**35.2** - Para as empresas que não concederem em sua totalidade aviso prévio indenizado, quando da demissão imotivada do empregado, ficam obrigadas a aplicar o disposto no artigo 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.

#### **36 - 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.

### **37 - CARTA DE INFORMAÇÃO**

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

### **38 - 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.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **39 - 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.

### **40 - 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.

### **41 - 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.

### **42 - 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.

### **43 - 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 de tempo de serviço efetuada pelo INSS, a fim de comprovar sua condição perante o órgão previdenciário.

## **Outras normas de pessoal**

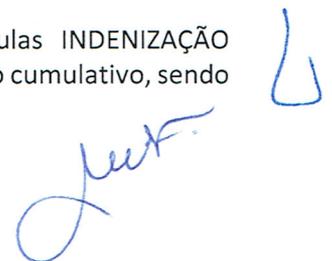
### **44 - PLANTONISTA**

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.

### **45- CLÁUSULA MAIS BENÉFICA**

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

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Controle da Jornada-**



#### **46 - 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.

#### **47 - 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:

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

**47.2** - 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 da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais; e

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

**47.4** – Fica autorizada a compensação das horas excedentes, até o limite máximo de duas horas diárias, para utilização pelo empregado no prazo máximo até de 60 (sessenta) dias. Excedendo esse prazo a empresa deverá remunerar as horas acumuladas, com o adicional previsto na cláusula de horas-extras da presente Convenção Coletiva, no primeiro pagamento salarial subsequente ao vencimento.

#### **48 - 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.

#### **49 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

**49.1** - 04 (quatro) dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;

**49.2** – 04 (quatro) dias consecutivos, excluídos sábados e domingos, em virtude de núpcias.

**49.3** - 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 for inválido.

#### **Concessão de Férias e Licenças**

#### **50 - INÍCIO DE FÉRIAS**

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

#### **51 - 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

#### **52 - 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.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **53 - UNIFORMES**

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

### **54 - 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.

### **55 - 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.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **56 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PROFISSIONAL**

De acordo com o deliberado na Assembléia de Empregados 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 cinqüenta 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 **Outubro de 2017** 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 inteiros por cento) do montante, além de mora de 1% (um inteiro por cento) e 20% (vinte inteiros 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** : Fica ressalvado o direito de oposição ao empregado, individualmente e por escrito, com firma reconhecida, manifestado pessoalmente perante o sindicato profissional com até 20 (vinte ) dias de antecedência do primeiro desconto previsto no caput, conforme Precedente Normativo 32 do TRT da 15ª Região. Fica também esclarecido que o responsável de entregar no RH/Departamento Pessoal a carta devidamente protocolada pelo Sindicato é o próprio funcionário opositor.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **57 - 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.

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

57.2 - 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.

### Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

#### 58 - 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 restabeçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

### Outras Disposições

#### 59 - PUBLICIDADE

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

E assim, por estarem plenamente de acordo, firmam o presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

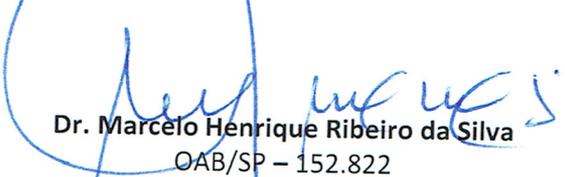
São Paulo, 26 de Janeiro de 2018.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO EM EMPRESAS DE  
ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS  
CONTÁBEIS DE JUNDIAÍ E REGIÃO – SEAAC DE JUNDIAÍ E REGIÃO**  
CNPJ – 02.584.058/0001-55

  
**MARIA APARECIDA FELICIANI**

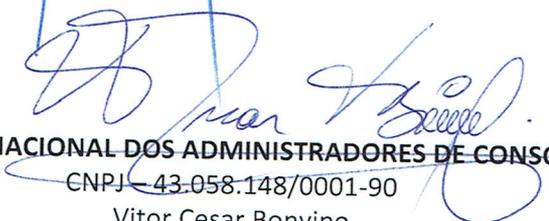
CPF – 776.526.738-87

Diretora Presidente

  
**Dr. Marcelo Henrique Ribeiro da Silva**

OAB/SP – 152.822

CPF – 129.385.458-19

  
**SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIO**

CNPJ – 43.058.148/0001-90

Vitor Cesar Bonvino

CPF/MF nº 387.187.668-20

Diretor Presidente