PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2018/2019

EMPREGADOS EM ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIO

A presente pauta tem por base o instrumento normativo 2017/2018 celebrado entre este patronato e o SEAAC DE JUNDIAI E REGIÃO e é formada por três tópicos: cláusulas novas a serem inseridas no novo instrumento normativo, cláusulas a serem mantidas com alteração e cláusulas a serem mantidas sem alteração no novo instrumento normativo.

CLAUSULAS NOVAS A SEREM INSERIDAS

DA LICENÇA AMAMENTAÇÃO - As empresas, em benefício e apoio à saúde do lactante, aceitarão atestado médico específico de 15 (quinze) dias corridos para que as mães trabalhadoras possam amamentar seus filhos após o término da licença maternidade.

Parágrafo Primeiro: Os atestados devem conter o nome da Mãe, o nome do lactante, bem como disciplinar que o mesmo alimenta-se somente do leite materno sendo necessário estes dias;

Parágrafo segundo: Acaso a empregada lactante não faça uso do beneficio previsto no caput do artigo, poderá por conveniência desta, com a concordância expressa da empregadora, respeitadas as necessidades do amamentando, usufruir a integralidade dos referidos descansos especiais, previstos no artigo 396 da CLT e artigo 93 parágrafo 3º do Regulamento da Previdência Social (RPS) aprovado pelo Decreto nº. 3.048/99, unindo os intervalos, passando a usufruir de (01) uma hora direto na entrada ou término do expediente;

Parágrafo Terceiro: O benefício acima não se aplica Empresa cadastrada no Programa Empresa Cidadã observando que o pedido de prorrogação deve ser feito pela própria beneficiária até o final do 01 (primeiro) mês após o parto, aderindo ao Programa mediante requerimento dirigido à Secretaria da Receita Federal do Brasil.

JORNADA DE TRABALHO

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

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

REEMBOLSO AO EMPREGADO COM FILHO EXCEPCIONAL
As empresas reembolsarão mediante comprovação, no limite de 40% do maior piso salarial estabelecido na clausula da presente convenção, as despesas que seus empregados tenham com filhos excepcionais.

DO BENEFICIO EM CURSOS DE FORMAÇÃO OU ESPECIALIZAÇÃO
As Empresas ao disponibilizarem a seus empregados, cursos de formação profissional ou especialização, não podem descontar dos mesmos o valor gasto com este beneficio, sob pena de indenização ao empregado do valor de forma dobrada.

EMPRESTIMO
Fica terminantemente desautorizado, que as Empresas façam descontos nas folhas de pagamento, férias, 13 salários, e rescisão contratual, de modalidade referente a empréstimo, ou adiantamento referentes a empréstimos, por se tratar de matéria terminantemente financeira, sendo que as empresas não constem com registro junto ao Banco Central do Brasil, desta forma não podem ser agentes financeiros para empréstimos de valores;

1 – Somente poderá constar desconto nos comprovantes de pagamento, a nomenclatura "empréstimo", se tratar de instituição devidamente registrada no Banco Central do Brasil, e este documento deve ser apresentado junto ao Sindicato, ou órgão homologador;
2 – Em casos esporádicos em que se tratar de empréstimos consignados, fica obrigatoriamente necessário a apresentação do

contrato firmado entre as partes, sob pena de não ser efetuada a homologação por parte do Sindicato
3 – O órgão homologador que fizer a presente homologação sem observar estes parâmetros, fica responsabilizado por eventual perdas e danos, que o empregado vier a exigir.

ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS

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

AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Nas rescisões contratuais de iniciativa do empregador, o aviso prévio será acrescido de 2 dias para cada ano completo de trabalho na mesma empresa, na forma indenizada.

ADICIONAL DE PERMANÊNCIA

A cada três anos de trabalho na mesma empresa, os empregados receberão por mês o equivalente a 8% do seu salário nominal.

DISCUSSÃO DECORRENTE DA REFORMA TRABALHISTA

Diante dos reflexos profundos nas relações de trabalho que serão provocadas pela entrada em vigor das disposições constantes da Lei 13.467/2017, que instituiu a chamada Reforma Trabalhista, os Sindicatos Convenentes, a partir de 11 de novembro de 2017, realizarão entre si discussões destinadas à adaptação de cláusulas da presente Convenção, bem como adoção de novas disposições que se entendam relevantes, notadamente quanto aos temas:

DA EXCLUSÃO DA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES TERCEIRIZADOS, AUTONOMOS E PESSOAS JURÍDICAS

Fica desde já pactuado que nenhuma empresa não contratará trabalhadores terceirizados para exercerem as atividades fim, ficando ressalvada a possibilidade da contratação para o exercício das atividades meio.

Fica ressalvada ainda, que mesmo os trabalhadores contratados diretamente e que exerçam atividades meio, não poderão ter seus

postos de trabalho convertidos para contração em empresas terceirizadoras de mão de obra.

Fica vedada de contratação de trabalhadores autônomos para quaisquer atividades exercidas nas empresas signatárias do presente instrumento normativo.

Por fim, fica pactuado que as empresas também não contratarão pessoas jurídicas para atuarem nas atividades nos postos de trabalho que podem ser exercidos por funcionários contratados ou que virão a ser contratados.

c) Trabalho em Regime de Tempo Parcial;
TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL;
Fica vedada a contratação ou conversão dos contratos de trabalho em regime de tempo parcial.

f) Arbitragem - g) Câmara de Mediação
ARBITRAGEM E CÂMARA DE MEDIAÇÃO
Fica convencionado que as empresas signatárias da presente convecção coletiva não se utilizarão da arbitragem e das Câmaras de Mediação ante a impossibilidade do trabalhador exercer o seu direito em razão da discussão da matéria trabalhista.
Todos os conflitos de interesses não solucionados no âmbito da vigência do contrato de trabalho serão resolvidos na Varas do Trabalho competentes para o julgamento.

DA QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITO TRABALHISTA
Fica convencionado que o Sindicato dos Trabalhadores somente irá assinar a Declaração de Quitação de Débitos Trabalhistas em caso de cumprimento integral deste instrumento, inclusive quanto ao pagamento das contribuições nele previstas, com o cumprimento integral da lei trabalhista, tudo com a devida comprovação, com a apresentação da Relação Nominal dos empregados constando os valores pagos a título de salário e por fim se homologadas todas as rescisões contratuais neste sindicato signatário.
Parágrafo Primeiro: As empresas deverão apresentar antes da assinatura da Declaração toda documentação pertinente ao pagamento e cumprimento dos direitos dos trabalhadores, sob pena da negativa da assinatura do referido documento.

DOS ACORDOS INDIVIDUAIS

Fica desde já declarada a nulidade dos Acordos Individuais de Trabalho firmados entre empresas e trabalhadores sem a expressa autorização prevista nesta Convenção ou participação do Sindicato dos Empregados na negociação, salvo o acordo de compensação de jornada, já existente na clausula 47 desta CCT.

Parágrafo Primeiro: Esta cláusula se aplica ainda aos trabalhadores que recebem qualquer valor maior ou menor do que R$ 11.062,62, o equivalente a dois tetos da Previdência Social (atualmente, de R$ 5.531,31).

CLAUSULAS A SEREM MANTIDAS COM ALTERAÇÕES

01- VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de agosto de 2018 a 31 de julho de 2019 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

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$ 1.192,00 (hum mil cento e noventa e dois reais);

3.2. - para os demais integrantes da categoria o valor mensal do piso salarial corresponde a R$1.528,00 (um mil, quinhentos e vinte e oito 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 6,00% (seis inteiros por cento), a título de atualização salarial.

4.1. Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2.017 e 31 de julho de 2.018 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.

05- ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

O salário do empregado admitido após agosto de 2.017 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.

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 2.019. 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 2.018, 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$ 332,53 (trezentos e trinta e dois reais e cinquenta e três centavos), que serão corrigidos pela atualização salarial que vier a ser determinada pela convenção coletiva de trabalho relativa à data-base agosto de 2.019, acrescidos de 16% (dezesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, até o limite máximo de R$ 777,00 (setecentos e setenta e sete reais).

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 2019, 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 2019 .

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$ 21,50 (vinte e um reais e cinquenta 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$ 77,70 (setenta e sete reais e setenta centavos) a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

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.

42 – HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES-PRAZO

Tendo em vista a necessidade de esclarecimentos de seus direitos trabalhistas ao empregado, a participação do Sindicato nas homologações é imprescindível, portanto as empresas representadas pelo Sindicato Patronal celebrarão as homologações das rescisões contratuais dos empregados obrigatoriamente no SINDICATO DOS EMPREGADOS, devendo o pagamento das verbas rescisórias ser efetuado em até dez dias do encerramento do

contrato de trabalho no caso de dispensa do cumprimento do aviso prévio e no prazo de um dia em caso de cumprimento do aviso prévio. Fica ressalvada a hipótese de abandono de emprego/ justa causa não será homologada pelo Sindicato.

42.1: Tendo em vista ser mais vantajoso ao trabalhador a participação do Sindicato nas homologações, toda a documentação a ser entregue ao trabalhador será realizada neste ato, não se aplicando a multa pelo seu atraso prevista no art. 477, Parágrafo 6º da CLT.

42.2: Não comparecendo o empregado no Sindicato na data agendada, o Sindicato dará declaração do fato ocorrido a Empresa, mediante comprovação do envio ao empregado, com a antecedência mínima de dez dias, de carta ou telegrama da notificação do agendamento da homologação, o que desobrigará do disposto no parágrafo anterior.

42.3: Não procedendo o agendamento até o décimo dia dispensa ou do pedido de demissão, bem como deixando de comparecer na data agendada para homologação, deverá pagar ao trabalhador a multa estabelecida no art. 477, Parágrafo 6º da CLT.

42.4: A multa prevista no Parágrafo anterior 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 o empregador ou o seu representante presente no ato da homologação, tendo o empregador comprovado por escrito que avisou o empregado sobre a data e horário da homologação, tendo sido considerados 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 ao empregador 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, tenha sido efetuado com pelo menos 20 (vinte) dias antes do vencimento do prazo.

42.5: O Sindicato Profissional somente poderá exigir das empresas os seguintes documentos para homologação de rescisão de empregados: 1- Termo de rescisão contratual (4 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%) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 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- 02 (duas) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional acompanhado dos LAUDOS – PPRA- LTCAT- conforme exigência do CEREST Jundiaí (apenas no ato da homologação); 12- Print da chave de identificação da conectividade social; 13- Pagamento em dinheiro, depósito bancário à vista, transferência eletrônica disponível ou cheque administrativo 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 relativas aos últimos cinco anos, exceto para os casos de entidades sem fins lucrativos e paras as empresas regularmente optantes do Simples Nacional, a que se refere a Lei Complementar nº 123/2006 e alterações posteriores.

42.6: Os empregadores ficam obrigados a reembolsar aos empregados as despesas por estes feitas com refeição, na forma da cláusula específica retro, e transporte, quando a homologação ou quitação da rescisão contratual se realizar em município distinto daquele da contratação ou da prestação dos serviços.

42.7: As disposições desta Cláusula não prevalecerão em face de norma legal mais vantajosa ao trabalhador sobre a matéria.

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 subseqüente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro – No mês de Outubro de 2018 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.

CLAUSULAS A SEREM MANTIDAS SEM ALTERAÇÕES

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.

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.

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% (cinqüenta 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.

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.

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.

27 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementará, 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.

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.

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 clausula 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.

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 C LT.

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.

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.

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 (cinqüenta) 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 subseqüente 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.

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.

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.

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 está 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.

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 restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

59 - PUBLICIDADE

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

Jundiaí, 29 de Maio 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
Diretora Presidente
CPF – 776.526.738-87

Dr. Raphael Pereira Bernardes
OABSP - 321179
Cpf – 183.321.858-23