

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**  
**2013-2014**  
**ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS**

**VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA**

**CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA-BASE**

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

**CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA**

As Cláusulas e condições presentes neste instrumento vigorarão pelo período de um ano, de 1º de agosto de 2013 a 31 de julho de 2014.

**CLÁUSULA TERCEIRA - BENEFICIÁRIOS**

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

**CLÁUSULA QUARTA - ABRANGÊNCIA**

Serão abrangidos pelo presente instrumento todos os empregados de ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

**PISO SALARIAL**

**CLÁUSULA QUINTA - PISOS SALARIAIS**

Ficam estabelecidos como pisos salariais as seguintes faixas:

**Parágrafo Primeiro:** Para empregado contratado para a função de "Office boy", salário no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais);

**Parágrafo Segundo:** Para os demais empregados integrantes da categoria, a menor remuneração é de R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

**CLÁUSULA SEXTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Em de 1º de agosto de 2013, os salários serão corrigidos em 10% (dez por cento).

**Parágrafo Único:** As empresas concederão também a título de aumento real o percentual de 5% (cinco por cento) sobre os salários já corrigidos.

**PAGAMENTO DE SALÁRIOS – FORMAS E PRAZOS**

**CLÁUSULA SÉTIMA - 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 e a indicação dos valores devidos ao FGTS.

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

**CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS**

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá, igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefícios previdenciários e levantamento de FGTS.

**CLÁUSULA NONA - VALE QUINZENAL**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil depois de vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis que são praticadas pelas empresas.

**Parágrafo Único:** A inobservância do prazo acima acarretará multa diária de 5% (cinco por cento), sobre o valor salário, calculada até a data do efetivo pagamento deste, em favor da parte prejudicada.

**ISONOMIA SALARIAL****CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - IGUALDADE SALARIAL**

As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

**DESCONTOS SALARIAIS****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

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

**OUTRAS NORMAS REFERENTE A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 03 (três) ou 06 (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 E OUTROS****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

## 13º SALÁRIO

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA-PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO E MULTA**

As empresas pagarão, até o dia 30 de agosto de 2013, metade do salário do mês, a título de adiantamento da Gratificação Natalina relativa ao ano de 2013, salvo se o empregado já o tiver recebido por ocasião do gozo de férias.

**Parágrafo Primeiro:** O adiantamento da Gratificação Natalina previsto no parágrafo 2º, do artigo 2º, da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 e no Art. 4º, do Decreto nº 57.155, de 03 de novembro de 1965, na forma estabelecida no "caput" desta Cláusula, aplica-se, também, ao empregado que requerer o gozo de férias para o mês de janeiro de qualquer ano;

**Parágrafo Segundo:** O não pagamento do 13º salário nos prazos previstos acarretará multa de 5% (cinco por cento) da parcela devida por dia de atraso, revertida em favor do empregado.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 2013.

## ADICIONAL DE HORA EXTRA

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão remuneradas com seguintes adicionais, aplicáveis sobre o salário hora normal.

**Parágrafo Primeiro:** 80% (oitenta por cento) para as duas primeiras horas no dia;

**Parágrafo Segundo:** 100% (cem por cento) nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa, em período superior permitido por lei nos moldes do Art. 61 da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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, 13º salário, 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.

## ADICIONAL NOTURNO

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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).

## COMISSÕES

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PLR - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas que não implantarem Programa de Participação nos Lucros ou Resultados nos termos da Lei nº 10.101 de 19/12/2000, pagará a todos empregados, independentemente de sua faixa salarial, importância equivalente a 02 (dois) salários normativos, em 02 (duas) parcelas iguais de 50% (cinquenta por cento) cada.

**Parágrafo Primeiro:** A 1ª (primeira) parcela deverá ser paga 30 (trinta) dias, após a data base da categoria e a 2ª (segunda) 06 (seis) meses após;

**Parágrafo Segundo:** As empresas que não cumprirem o que determina esta Cláusula e seus Parágrafos serão penalizadas com multa diária de 5% (cinco por cento) do salário nominal do empregado, a partir do primeiro dia útil do prazo acima estipulado, até a data do efetivo cumprimento da obrigação;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que já possuem o Programa de Participação nos Lucros ou Resultados deverão obedecer aos critérios existentes nos Acordos depositados no sindicato profissional.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, em número idêntico aos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) sem qualquer desconto dos empregados.

**Parágrafo Primeiro:** Os tíquetes do auxílio refeição ou alimentação terão que ser concedido antecipadamente e mensalmente até o último dia útil do mês anterior ao benefício;

**Parágrafo Segundo:** As empresas que já fornecem tíquetes refeição ou alimentação com valor igual ou superior ao valor mínimo deverão aplicar o reajuste não inferior a 20% (vinte por cento) a partir de 01 de agosto de 2013;

**Parágrafo Terceiro:** É facultado as empresas em substituição da entrega dos tíquetes, refeição ou alimentação, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei nº 6.321/1976, e seus respectivos decretos, das Portarias 66/2003 e 1933/2006 do MTE e das Normas Regulamentadoras - NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, empresa ou qualquer estabelecimento que forneça alimentação independentemente do número de empregados que a empresa possua;

**Parágrafo Quarto:** Não será permitido que as empresas fornecessem aos seus empregados alimentação em seu local de trabalho cujo refeitório não esteja inscrito e autorizado pelo PAT, bem como, fornecimento de alimentação através de terceiros que também não estejam inscritos no PAT, como: bares, padarias, lanchonetes, através de marmiteix servida na empresa ou no próprio local que fornece alimentação;

**Parágrafo Quinto:** Respeitadas as disposições constantes desta Cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas, e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14/04/1976.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte poderá ser feita através do pagamento antecipado em dinheiro, até o último dia do mês anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de ser utilizado o fornecimento do vale transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento);

**Parágrafo Segundo:** Aos empregados que não se utilizem de transporte público coletivo, também terão direito ao recebimento do valor do vale transporte estipulado no "caput";

**Parágrafo Terceiro:** Entende-se por viagem todas as vezes que o empregado necessitar da utilização dos meios de transporte entre sua residência e a empresa, e vice-versa, diariamente;

**Parágrafo Quarto:** As empresas deverão fornecer vale-transporte em quantidades suficiente às passagens de ônibus necessárias para todo itinerário do empregado, mesmo tendo direito a usar "passe único".

## AUXÍLIO SAÚDE

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

As empresas que ainda não possuem planos de assistência médica e odontológica terão prazo de 90 (noventa) dias para firmarem convênios, ou aderirem aos planos de saúde dos convênios dos sindicatos profissionais.

**Parágrafo Único:** As empresas após assinatura do contrato de assistência médica e odontológica deverão enviar cópia aos sindicatos profissionais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE AO EMPREGADO AFASTADO**

As empresas que possuem Plano de Saúde aos seus empregados, terão que mantê-lo caso o empregado tenha que ser afastado pela Previdência Social, em caso de doenças, acidente de trabalho, moléstia profissional ou doenças do trabalho, gratuitamente, pelo período que perdurar o afastamento.

## AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA- 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.

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

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

**Parágrafo Terceiro:** O pagamento previsto nesta Cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados;

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

### **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **AUXÍLIO CRECHE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

As empresas que não possuírem creches próprias deverá reembolsar aos seus empregados de forma integral, os gastos advindos com o custeio para manutenção de seus filhos com idade até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade.

**Parágrafo Primeiro:** 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 e outros;

**Parágrafo Segundo:** O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, como "babá" ou "pajem", ficando o reembolso, todavia, condicionado à comprovação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO EXCEPCIONAL**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filhos excepcionais um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial, por filho nesta condição.

### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo a favor de seus empregados, observado as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantidas às seguintes coberturas mínimas:

##### **Parágrafo Primeiro: Relativas ao empregado titular**

- a) R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;
- b) R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) R\$ 300,00 (trezentos reais) referentes a 02 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos em caso de morte e;
- e) Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

##### **Parágrafo Segundo: Relativas à família do empregado titular:**

a) **Cônjuge:** Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

b) **Filhos:** Em caso de morte dos filhos maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;

**c) Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 06 (seis) meses após o parto) de Invalidez Permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

**d) Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) da empregada(o), a mesma receberá um kit-Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

#### **Parágrafo Terceiro: Relativas à empresa empregadora:**

**a)** Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

**b)** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

**c)** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

### **APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA**

Ao empregado que conte, no mínimo com 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 tempo de 90 (noventa) dias contados da data de notificação pelo INSS ao empregado, do deferimento do pedido de aposentadoria.

### **CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES**

#### **NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EMPREGADO SEM REGISTRO**

Nos termos da Lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena da empresa pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) de seu próprio salário por dia sem registro, limitada a um salário mensal.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO DE DISPENSA**

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

**Parágrafo Primeiro:** O comunicado de dispensa por justa causa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no "caput";

**Parágrafo Segundo:** O empregado ficará dispensado do cumprimento do aviso prévio, mesmo se for de sua iniciativa ou quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculo de todas as verbas rescisórias.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTA DE INFORMAÇÃO**

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - 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 02 (dois) anos completos de trabalho do empregado na mesma empresa.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito do disposto nesta Cláusula o período aquisitivo iniciará-se 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - INDENIZAÇÃO PECUNIAR**

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

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

**Parágrafo Único:** O cálculo a que se refere o "caput" desta Cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (Art. 7º da Constituição Federal).

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de seus empregados cujo contrato de trabalho tenha duração de pelo menos 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa, na sede ou subsedes do sindicato profissional ora acordante.

**Parágrafo Primeiro:** As empresas devem observar rigorosamente os prazos previstos no Art. 477 da CLT para os pagamentos dos valores líquidos devidos em decorrência de rescisão contratual;

**Parágrafo Segundo:** As empresas, além de efetuarem os pagamentos previstos no artigo 477 da CLT terão prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contados da data do término do contrato de trabalho do empregado de acordo com artigo acima citado, para efetuar a homologação junto à entidade sindical. Caso não o faça dentro do prazo previsto, a empresa arcará com multa equivalente a 01 (um) salário nominal por mês de atraso ao empregado prejudicado, observado as situações descritas no Parágrafo Sexto da presente Cláusula;

**Parágrafo Terceiro:** As empresas entregarão ao sindicato profissional que represente seus empregados até 02 (dois) dias antes da data designada, o termo homologatório e os documentos necessários previstos no Parágrafo Quarto desta Cláusula no ato do agendamento;

**Parágrafo Quarto:** Os documentos necessários para agendamento e realização da homologação são os seguintes: 1- Termo de rescisão contratual em 05 (cinco) vias; 2- Formulário do seguro desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Livro ou ficha do registro do

empregado atualizada; 5- GRRF- multa de 50% (cinquenta por cento) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo do empregado de recolhimento do FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10- Três vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- Chave de identificação da conectividade social; 13- Prova do pagamento do vale-refeição e alimentação; 14- Recolhimento das contribuições sindical e assistencial do sindicato profissional;

**Parágrafo Quinto:** O pagamento deverá ser feito preferencialmente em depósito bancário, ordem de pagamento ou cheque administrativo, ficando vedada a apresentação de comprovante de depósito efetuado em caixa eletrônico;

**Parágrafo Sexto:** A multa por atraso na homologação prevista no "caput" não será devida se a empresa cumpriu o Art. 477 da CLT e os atrasos ocorrerem nos seguintes casos;

a) Atraso na entrega do extrato do FGTS, pela Caixa Econômica Federal, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;

b) Comparecendo o representante legal da empresa e estando a documentação de acordo com exigido no Parágrafo Quarto da presente Cláusula, e a homologação não venha ser realizado por divergência quanto aos valores e outros direitos questionados, ou caso o empregado se recuse a assinar a homologação, caberá ao sindicato devolver toda documentação mediante protocolo à empresa, informando sobre a não realização da homologação;

c) Caso a empresa comprove que o empregado foi devidamente notificado, e este não venha comparecer no ato da homologação, o sindicato devolverá todos os documentos à empresa, mediante protocolo informando a ausência do empregado;

d) Por demora no agendamento da homologação pelo sindicato profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários, conforme Parágrafo Quarto da presente Cláusula tenha sido entregue ao sindicato pelo menos 10 (dias) dias úteis antes do vencimento do prazo para pagamento e homologação da rescisão de contrato de trabalho;

**Parágrafo Sétimo:** O sindicato profissional tem como prazo máximo 30 (trinta) dias corridos contados do dia seguinte da entrega de todos os documentos pela empresa conforme consta do Parágrafo Quarto desta Cláusula para realizar o ato de homologação, caso não o façam o mesmo assume toda responsabilidade pelo seu ato;

**Parágrafo Oitavo:** As empresas ficam obrigadas a reembolsar aos empregados todas as 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 dos serviços, mediante comprovantes, apresentados no prazo improrrogável de 15 (quinze) dias contados da data da homologação.

### AVISO PRÉVIO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Os empregados que contarem, no mínimo com 40 (quarenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue aviso-prévio, o empregado poderá optar pela redução de 2h00 (duas horas) no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Os empregados que contarem, no mínimo com 40 (quarenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa.

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

### NORMAS DISCIPLINARES

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

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

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

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

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

### ASSÉDIO SEXUAL

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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:** Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, por um superior hierárquico, vindo a comprometer a saúde física mental dos mesmos, o superior hierárquico e a empresa serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho;

**Parágrafo Terceiro:** Caberão ao SINDICATO, EMPRESA, SESMT e CIPA, averiguar o abuso de poder nas relações de trabalho e tomar medidas para coibir estas práticas, garantindo a predominância da decência, dignidade e respeito uns pelos outros e os seus direitos de cidadãos.

### POLÍTICA PARA DEPENDENTES

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

### ESTABILIDADE MÃE

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

## **ESTABILIDADE PAI**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **ESTABILIDADE DE EMPREGADO COM DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 esta contagem de tempo de serviço efetuada pelo INSS, a fim de comprovar sua condição perante o órgão previdenciário.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS**

Fica assegurada a todos os empregados, estabilidade provisória no emprego de 60 (sessenta) dias, após o retorno de suas férias.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 trabalhista, 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, Inciso I e II da Lei nº 11.340 de 07/08/2006.

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

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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: (dez minutos a cada cinquenta trabalhados), na forma do que dispõe a NR-17.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

**Parágrafo Primeiro:** 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

**Parágrafo Segundo:** 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de casamento.

**Parágrafo Terceiro:** 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo tiver necessidades especiais.

**Parágrafo Quarto:** As empresas deverão autorizar as empregadas lactantes a se ausentarem durante a jornada de trabalho em 03 (três) intervalos de 30 (trinta minutos) cada, para amamentação de seu filho, até que este complete a idade de 01 (um) ano.

**Parágrafo Quinto:** 15 (quinze) dias úteis no caso de licença paternidade de que trata o inciso XIX do Art. 7º da CF e parágrafo 1º do item "b" do Art. 10 das disposições constitucionais provisórias.

**Parágrafo Sexto:** Até 18h00 (dezoito horas) por ano, por filho menor, para acompanhamento de reunião escolar, comprovada posteriormente.

**Parágrafo Sétimo:** 1h00 (uma hora), de redução na jornada de trabalho da empregada gestante, a partir do 8º mês de gestação;

**Parágrafo Oitavo:** 01 (um) dia para exame final de auto-escola, desde que apresente a comprovação posteriormente.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS

Assegura-se o direito a ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48h00 (quarenta e oito horas).

**Parágrafo Único:** Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROVAS ESCOLARES

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXAMES VESTIBULARES

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 à empresa e posterior comprovação, nos termos do Art. 473, VII da CLT.

## FÉRIAS E LICENÇAS

### DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

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

As férias não poderão ter início em sábado, domingo, feriado ou dia já compensado, sob pena de multa equivalente ao dobro dos salários relativos há esses dias superpostos.

**Parágrafo Único:** Por ocasião de férias coletivas ou individuais, não poderão ser incluídos na contagem os dias, 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de maio.

### LICENÇA ADOÇÃO

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA- LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE**

De acordo com a Lei nº 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.

### LICENÇA MATERNIDADE

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA MATERNIDADE**

A licença maternidade será de 180 (cento e oitenta) dias, sendo os últimos 60 (sessenta) dias custeados pelo empregador, desde que a empresa esteja integrada ao Programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/08).

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

### UNIFORME

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

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

### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e odontológicos passados pelos profissionais dos planos de saúde mantidos pelas empresas ou pelos sindicatos profissionais serão reconhecidos e aceitos pelas empresas para justificativa de falta por motivo de doença.

### OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FICHA FINANCEIRA**

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; e

**Parágrafo Segundo:** para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA- 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

### OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PUBLICIDADE**

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

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8h00 (oito horas) por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas e outros.

## DISPOSIÇÕES GERAIS

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 perdurar.

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

**Parágrafo Segundo:** A multa prevista no "caput" terá sua contagem, para efeito de apuração e pagamento nos casos em que for devida, encerrada com o advento do termo final deste instrumento.

#### **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE**

As empresas concederão aos empregados 90 (noventa) dias de estabilidade a partir da assinatura do presente instrumento.

São Paulo, 17 de maio de 2013.

  
**Lourival Figueiredo Melo**  
Presidente