CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

De um lado, assistindo a categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO – SEAAC**, inscrito no CNPJ sob nº 01.116.437/0001-58, com sede à Rua Cel. José Monteiro, 740 – Centro – São José dos Campos/SP, CEP.: 12210-140, neste ato representado por seu Diretor Presidente, Sr. Marcelo Ribeiro da Silva, portador do CPF/MF nº 115.529.008-94, e de outro lado, assistindo a categoria econômica, 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. Luiz Fernando Savian, portador do CPF nº 064.701.808-91, 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 E ABRANGÊNCIA

01 – ABRANGÊNCIA
Serão abrangidos pelo presente instrumento todos os empregados de ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado, instaladas e funcionando na base territorial do sindicato profissional convenente.

02 – BENEFICIÁRIOS
São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS no âmbito da base territorial do sindicato profissional convenente, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

03 – DATA-BASE
Fica mantido o dia 1º de agosto como data-base da categoria.

04 – VIGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigerá pelo período de 1 (um) ano, a partir de 1º de agosto de 2013.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

05 – ATUALIZAÇÃO SALARIAL
Os salários de agosto de 2012, serão majorados, na data-base, em 7,00% (sete inteiros por cento) a titulo de atualização salarial.
Parágrafo único: Os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2012 e 31 de julho de 2013, 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.

06 – ADMISSÃO APÓS DATA-BASE
O salário do empregado admitido após agosto de 2012, será corrigido com obediência aos seguintes critérios:
6.1 – O salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula primeira, sem considerar as vantagens pessoais; e
6.2 – 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 primeira para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

Mês de Admissão	Reajuste
Até agosto/2012	7,00%
Setembro/2012	6,38%

SEAAC OK SECRETARIA

Outubro/2012	5,80%
Novembro/2012	5,22%
Dezembro/2012	4,64%
Janeiro/2013	4,06%
Fevereiro/2013	3,48%
Março/2013	2,90%
Abril/2013	2,32%
Maio/2013	1,74%
Junho/2013	1,16%
Julho/2013	0,58%

07 – PISOS SALARIAIS
Fica estabelecido como pisos salariais as seguintes faixas:
7.1 – Para empregados contratados para as funções de Recepcionista, Faxineiro, Copeiro e Office boy, piso no valor de R$ 838,20 (oitocentos e trinta e oito reais e vinte centavos);
7.2 – Para os demais integrantes da categoria, a menor remuneração é de R$ 1.075,35 (um mil e setenta e cinco reais e trinta e cinco centavos).
7.3 – Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem a jornadas de trabalho de período integral.

08 – 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.
8.1 – O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

09 – 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.
9.1 – 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.

10 – COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA
Em caso de substituição temporária, o empregado substituto receberá a partir do 31° (trigésimo primeiro) dia e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre o seu salário e do substituído.

11 – 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.

12 – PAGAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13° SALÁRIO
Ao receber o aviso prévio de férias, o empregado poderá optar por receber, juntamente com o pagamento destas, a primeira parcela do 13° salário.
12.1 – O aviso prévio de férias deverá conter a opção de recebimento da primeira parcela do 13° salário.

13 – 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.
13.1 – As horas extras deverão constar no mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

14 – 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.

SEAAC OK SECRETARIA

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

15 – HORAS EXTRAS
As horas extraordinárias serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor da hora ordinária:
15.1 – Prestadas de segundas às sextas-feiras, 50% (cinqüenta por cento);
15.2 – Prestadas aos sábados, 75% (setenta e cinco por cento);
15.3 – Prestadas em domingos e feriados, 100% (cem por cento).

16 – VALE QUINZENAL
A empresa adiantará, quinzenal e automaticamente, no mínimo 40% (quarenta por cento) do salário do empregado

17 – 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.
17.1 – O cálculo da média das horas extras, bem como do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

18 – ADICIONAL NOTURNO
Á hora noturna receberá adicional de 25% (vinte e cinco por cento) com relação à hora diurna, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.
18.1 – Considera-se noturno o horário compreendido das 22h00 (vinte e duas horas) às 5h00 (cinco horas).

19 – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO
Ao empregado afastado pela Previdência Social, a empresa complementará, a partir do 16° (décimo- sexto) dia até o 151° (centésimo qüinquagésimo 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.
19.1 – 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 16° (décimo - sexto) e o 151° (centésimo qüinquagésimo primeiro) dias de afastamento.
19.2 – 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.
19.3 – O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.
19.4 – A complementação abrange, inclusive, o 13° salário.

20 – 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.
20.1 – O direito previsto no "caput" aplica-se exclusivamente à hipótese da rescisão contratual de iniciativa da empresa.
20.2 – 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.

21 – REEMBOLSO CRECHE
A empresa, em atendimento ao disposto no art. 389, parágrafos 1° e 2° 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.

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.
22.1 – 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
Em cumprimento às disposições da Lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei 7.619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto 95.247, de 16 de novembro de 1987, fica estabelecida a critério de

SEAAC OK SECRETARIA

cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte, através do pagamento em dinheiro juntamente com os salários.

23.1 – Em caso de elevação da tarifa do serviço de transporte utilizado pelo empregado beneficiário do sistema, a empresa se obriga a endereçar-lhe a diferença correspondente no prazo máximo de 7 (sete) dias, contados da majoração.

24 – VALE-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$ 15,00 (quinze reais), destinada à aquisição de refeições prontas.

24.1 – Haverá participação do empregado no custeio do auxilio refeição previsto no caput deste artigo, tendo como limite 20% (vinte por cento) do custo do benefício, conforme artigo 4º da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 03, de 1º de março de 2002, no que tange ao custo da refeição.

24.2 – 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.

25 – 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, até o limite de R$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

26 – 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 2.015. Os Planos serão negociados entre cada EMPRESA e a comissão escolhida pelos seus empregados, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato de trabalhadores.

26.1 – 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 2.014, inclusive.

26.2 – 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 2.015, importância de, pelo menos, R$ 235,40 (duzentos e trinta e cinco reais e quarenta centavos), que serão corrigidos pela atualização salarial que vier a ser determinada pela convenção coletiva de trabalho relativa à data-base agosto de 2.014, acrescidos de 16% (dezesseis por cento) do salário nominal de cada empregado, até o limite máximo de R$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais).

26.3 – O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer até o final do ano civil de 2.016, sendo admitido o parcelamento desde que a parcela derradeira seja paga sem exceder o prazo contido neste parágrafo.

26.4 – Para os empregados admitidos ou que tenham seu contrato rescindido durante o ano 2015, 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 26.2 por mês ou fração igual ou superior a 15 dias trabalhados no ano de 2015.

26.5 – 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.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

27 – 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.

28 – CARTA DE INFORMAÇÃO

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

29 – 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 7 (sete) dias corridos ao final do aviso.

30 – RESCISÃO INDIRETA

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

31 – 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.
31.1 – 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.

32 – 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.
32.1 – 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.
32.2 – Dado o caráter indenizatório da verba prevista no "caput", sobre ela não incidirão tributos ou encargos, excetuando-se o reflexo na gratificação natalina.

33 – 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.

34 – CLÁUSULA MAIS BENÉFICA
Na ocorrência de rescisão contratual, os direitos previstos nas cláusulas trigésima segunda e trigésima terceira não serão cumulativo, sendo devido apenas àquele que for mais benéfico ao empregado.

35 – 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.
35.1 – 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.

36 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
O contrato experimental é vedado em caso de readmissão na mesma função.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

37 – 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.
37.1 – 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.

38 – 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.

39 – 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.

40 – 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.
40.1 – 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.

41 – ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR
Fica assegurado o emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o término do compromisso.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

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

43 – 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.

44 – JORNADA DO DIGITADOR
Ao empregado contratado como digitador fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas).
44.1 – Fica assegurado ao digitador descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinqüenta) minutos trabalhados, na forma do que dispõe a NR-17.

45 – 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.

46 – AUSÊNCIAS LEGAIS
Os empregados poderão ausentar-se do serviço sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes motivos e prazos:
46.1 – 04 (quatro) dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica;
46.2 – 04 (quatro) dias consecutivos, excluídos sábados e domingos, em virtude de núpcias.
46.3 – 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.

47 – DESCONTOS NOS SALÁRIOS
O desconto nos salários de títulos que não estejam previstos em lei ou em Convenção Coletiva de Trabalho, somente serão lícitos se precedidos de autorização escrita do empregado e, ainda assim, desde que atendidas às exigências dos arts. 462 e 477, da CLT, e Enunciado 342 do TST.

FÉRIAS E LICENÇAS

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

49 – 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.

50 – 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.
50.1 – A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

51 – 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

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

53 – 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.

54 – SEGURO DE VIDA
As empresas deverão envidar esforços para a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados.
54.1 – A eventual co-participação do empregado somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização deste.

Sede S.J. CAMPOS - SP: Rua Coronel José Monteiro, 740 - Centro - CEP 12210-140 - Tel.: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3386
Subsede JACAREÍ - SP: Tiradentes, 40 - Centro - CEP 12308-470 - Tel.: (12) 3962-3466
Subsede TAUBATÉ - SP: Praça Ruy Barbosa, 23 - Largo do Chafariz - Centro - CEP 12080-350 - Tel.: (12) 3621-7860
Subsede CARAGUATATUBA - SP: Av. Frei Pacífico Wagner, 101 - Sala 02 - Centro - CEP 11660-280 - Tel.: (12) 3883-6308
Site:www.seaacsjc.org.br

RELAÇÕES SINDICAIS

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

56 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL
As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 8% (oito inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em 4 (quatro) parcelas iguais de 2% (dois inteiros por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subseqüente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo sindicato profissional. A oposição ao desconto, a partir de primeiro de novembro de dois mil e treze, poderá ser feita pelo empregado, com vinte dias de antecedência do pagamento do seu salário e deverá ser feita por escrito e individualmente e entregue pessoalmente nos endereços da entidade ou via correio.
56.1 – Os empregados admitidos após Agosto sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão serem recolhidos até o dia dez do mês subseqüente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro, por existir desconto já previsto nesta cláusula.
56.2 – Aos vinte dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao sindicato a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos, discriminando o nome, a função, nº da CTPS, data de nascimento, data de admissão e salário do empregado.
56.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) ao mês e de 20% (vinte por cento) de honorários advocatícios em caso de cobrança judicial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

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 do sindicato suscitante.
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.

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

São Paulo/SP, 02 de setembro de 2013.

SINDICATO NACIONAL DOS ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS
Luiz Fernando Savian
Presidente Regional – Sudeste I
CPF/MF nº 064.710.808-91

SEAAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO
Marcelo Ribeiro da Silva
Presidente
CPF/MF nº 115.529.008-94

SEAAC OK SECRETARIA