Condições coletivas de trabalho instituídas por decisão normativa prolatada em autos de **DISSÍDIO COLETIVO DE TRABALHO Nº 00505856020125020000**, perante o TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, instaurado por iniciativa do **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO – SEAAC** **EM FACE DO SINDICATO NACIONAL DE ADMINISTRADORES DE CONSÓRCIOS – SINAC.**

**Julgado em 20/3/2013, pela Seção Especializada do TRT 2ª Região. Acórdão publicado no diário oficial em 26/4/2013.**

**06. ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA**

Os empregados registrados na função de caixa receberão mensalmente, adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 8% (oito inteiros por cento) do maior piso.

**08 - ATUALIZAÇÃO SALARIAL**

Os salários de agosto de 2011, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em 5,3562% a título de atualização salarial.

Parágrafo único. São compensáveis todas as majorações nominais de salário do período de lº de agosto de 2011 a 31 de julho de 2012, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial";

**09 - PISOS SALARIAIS**

Fica estabelecido como pisos salariais as seguintes faixas:

9.1. Para empregado contratado para a função de "Office boy", salário no valor de R$ 742,76 (setecentos e quarenta e dois reais e setenta e seis centavos);

9.2. Para os demais integrantes da categoria, a menor remuneração é de R$ 979,81 (novecentos e setenta e nove reais e oitenta e um centavos); e

 9.3. Os pisos salariais previstos nesta cláusula correspondem a jornadas de trabalho de período integral.

**10 - 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 destinada à aquisição de refeições prontas. O valor do vale refeição será de R$ 15,00 (quinze reais).

10.1 - Haverá a 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.

10.2 - As empresas que já fornecem auxílio-alimentação ou vale- refeição ficam obrigadas a continuarem a fornecer o benefício da maneira e modo já praticados, sem qualquer alteração e respeitadas às estipulações mais benéficas aos empregados, não podendo reduzir o valor já concedido.

**11 - DIA DO PROFISSIONAL DE CONSÓRCIOS**

Em homenagem ao dia do Profissional de Consórcios, 09 de outubro, será concedida aos empregados pelas empresas suma indenização correspondente a 1/30 (um trinta anos) de sua remuneração mensal pertinente ao mês de outubro de 2012, até o limite de R$ 42,14 (quarenta e dois reais e catorze centavos) a ser paga juntamente com o salário do referido mês.

**12 - PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS**

1. Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos Sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos;

2. O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa diária de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores;

3. Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

**13 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Em conformidade com a Lei 12.506/11, a proporcionalidade dos dias a serem incorporados ao prazo legal do aviso prévio será de: (a) até 1 (um) ano completo: 30 dias; (b) após o implemento do primeiro ano de contrato de trabalho, para cada ano completo, o acréscimo de 3 dias, a serem computados desde a vigência do contrato de trabalho.

**14. ABRANGÊNCIA**

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

**15 - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de EMPRESAS ADMINISTRADORAS DE CONSÓRCIOS no âmbito territorial do Sindicato Suscitante, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

 **16 – DATA BASE**

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

 **17 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE**

O salário do empregado admitido após agosto de 2011, será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

17.1 - 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

17.2 - 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 (5,3562%) para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

 **18 - 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.

18.1 - O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores;

**19 - 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.

19.1 - 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.

 **20 - COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO**

Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

**21 - 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.

 **22 - 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; 22.1 - O aviso prévio de férias deverá conter a opção de recebimento da primeira parcela do 13º salário.

 **23 - 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; 23.1 - As horas extras deverão constar no mesmo holerite que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

 **24 - 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;

**25 - HORAS EXTRAS**

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

25.1 Prestadas de segundas às sextas-feiras, 50% (cinqüenta por cento);

25.2 - Prestadas aos sábados, 75% (setenta e cinco por cento);

25.3 - Prestadas em domingos e feriados, 100% (cem por cento).

**26 – VALE QUINZENAL**

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

**27 - 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.

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

 **28 – 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.

 28.1 Considera-se noturno o horário compreendido das 22h00 (vinte e duas horas) às 5h00 (cinco horas).

**29 - 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.

 29.1 - 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.

 29.2 - 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.

29.3 - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados

29.4 - A complementação abrange, inclusive, o 13º salário.

**30 – 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;

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

30.2 - 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.

 **31 - 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.

31.1 - O benefício previsto no "caput" será concedido aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados detenham, comprovadamente, a guarda de filhos;

31.2 - 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 etc.

 **32 - 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.

 32.1 - 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".

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

33.1 - 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;.

**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.

**35 - CARTA DE INFORMAÇÃO**

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

 **36 - 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.

 **37 - RESCISÃO INDIRETA**

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

**38 - 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.

38.1 – 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.

 **39 - 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.

**41 - 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.

41.1 - 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.

**42 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

**43 - 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.

43.1 – 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.

**44 - 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.

**45 - 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.

**46 - 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.

46.1 - 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.

 **47 - 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;

**48 - PIS E FGTS**

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

**49 - 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.

 **50 - JORNADADO DIGITADOR**

Ao empregado contratado como digitador fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas).

 50.1 - Fica assegurado ao digitador descanso de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, na forma do que dispõe a NR-17.

**51 - 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.

**52 - AUSÊNCIAS LEGAIS**

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

52.1 - 04 (quatro) dias consecutivos, em virtude de falecimento de cônjuge, pais, filhos ou pessoa que, comprovadamente, vivia sob sua dependência econômica.

52.2 - 04 (quatro) dias consecutivos, excluídos sábados e domingos, em virtude de núpcias.

52.3 - 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.

**53 - 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.

**54 - INÍCIO DE FÉRIAS**

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

**55 - 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.

**56 - 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.

56.1 - A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda á adotante ou guardiã.

**57 - 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.

**58 – UNIFORMES**

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

**59 - 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.

**60 - SEGURO DE VIDA**

As empresas deverão envidar esforços para a contratação de seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados.

60.1 - A eventual co-participação do empregado somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização deste.

**61 – PUBLICIDADE**

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

**62 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

As empresas descontarão 5%(cinco por cento) do salário básico do empregado associado, de uma única vez, no primeiro pagamento do salário reajustado, a título de contribuição assistencial, e farão o recolhimento em favor do Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias.

**63 - 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; 63.1 - A multa reverterá em favor do empregado, exceção feita ao descumprimento das cláusulas de Contribuição Assistencial, que reverterá em favor do sindicato profissional suscitante.

63.2 - 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 Sentença Normativa.

**VIGÊNCIA DESTA DECISÃO**

Por regra, a sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência, ou seja, até 31 de julho de 2016. Excetuam-se às seguintes cláusulas: (a) atualização salarial; (b) piso salarial; (c) vale refeição; (d) dia do profissional de consórcio, cuja vigência é de 12 (doze meses), contados a partir de 1º de agosto de 2.012.