



# SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR

www.sinsec-abc.org.br

## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O ANO 2017 PARA AS DATAS-BASE 1º DE MAIO E 1º DE NOVEMBRO

### 1. ABRANGÊNCIA

Este Acordo aplica-se à Categoria Profissional Diferenciada de Secretários (as), nos termos das Leis 7.377, de 30/09/85, Lei 9.261, de 11/01/96 e, **todos os cargos constantes na CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, códigos 2523 e 3515-05**; independente da anotação na CTPS, desde que exerçam as atividades constantes dos artigos quarto e quinto da citada Lei 7.377/85.

### 2. NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO – REGISTRO PROFISSIONAL

As empresas comprometem-se a não contratar, somente para as funções específicas de Técnico em Secretariado e/ou Secretário Executivo, profissionais sem o devido Registro Profissional expedido pelo Ministério do Trabalho, exigido pela legislação vigente.

Parágrafo Primeiro – A falta do referido registro não será motivo de dispensa do secretário, mas este deverá buscar a habilitação exigida, com o apoio do SINSEC-ABC, na orientação do processo.

Parágrafo Segundo – no caso de técnico em secretariado, este deverá apresentar no prazo máximo de um ano o registro profissional e/ou comprovação de inscrição em curso profissionalizante específico, sendo este prazo improrrogável.

Parágrafo Terceiro – no caso de secretário executivo, deverá ser apresentado o registro profissional e/ou comprovação de inscrição nos cursos de graduação, devendo, nesse caso, renová-la a cada semestre.

### 3. CORREÇÃO SALARIAL

Fixação da correção salarial, de conformidade com o INPC, índices calculados pelo I.B.G.E (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no percentual igual à inflação dos 12 (doze) meses anteriores à data-base.

3.1 A qualquer alteração na política econômica do Governo, reunir-se-ão as partes para revisão, readaptação e adequação dos salários.

3.2 Correção mensal dos salários: os salários serão corrigidos mensal e cumulativamente e de acordo com os índices inflacionários do I. B.G.E.

### 4. AUMENTO REAL

Sobre os salários já reajustados, pela maneira prevista na Cláusula anterior será concedido cumulativamente, a título de aumento real, percentual de **9 % (nove por cento)**.

### 5. COMPENSAÇÕES

Não serão compensados os aumentos reais, bem como aqueles concedidos a título de promoção, transferências, equiparação salarial e de mérito e na ocorrência dos mesmos, sobre eles serão aplicados os percentuais fixados na presente Norma Coletiva.

### 6. SALÁRIO NORMATIVO

Fixação de salário normativo - piso mínimo da Categoria, por nível de escolaridade:

**Nível Superior: R\$ 2.100,00 (Dois mil e cem reais)**

**Nível Técnico: R\$ 1.500,00 (Hum mil e quinhentos reais)**

### 7. ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Será garantido ao empregado admitido após a data-base e aos profissionais das empresas constituídas após esta, a aplicação integral de todas as cláusulas fixadas na presente Norma Coletiva.

### 8. VALE-REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão vale-refeição, equivalente aos dias úteis do mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor mínimo de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) cada um.

### 9. VALE-ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, gratuita e mensalmente, vale-alimentação, aos representados pelo Sindicato, em valor equivalente a R\$ 390,00 (trezentos e noventa reais) atualizados mensalmente pelos índices inflacionários.

### 10. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADOS DA EMPRESA

Assegura-se aos profissionais secretários (as), em julho e dezembro de cada ano, o recebimento de um salário nominal em duas parcelas, a título de antecipação da participação nos lucros/resultados da empresa.



## **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR**

**www.sinsec-abc.org.br**

### **11. SALÁRIO ADMISSÃO**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **12. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição, o profissional substituto fará jus ao salário do substituído, desde o primeiro dia.

### **13. JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho semanal da profissional secretária fica estabelecida em 40 (quarenta) horas, ressalvadas as condições, mais favoráveis, já existentes, salvo acordo coletivo com a participação da entidade sindical.

### **14. COMPENSAÇÃO DE HORAS-PONTE**

Durante a vigência desta Norma Coletiva, o trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, deverá ser realizado antecipadamente ou, no máximo, até 90 (noventa) dias subsequentes àqueles em que foi suspenso o trabalho.

### **15. DESCONTO EM FOLHA**

A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado as parcelas relativas a empréstimos do convênio MTB/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico feito pelo sindicato, mensalidades de seguro e outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

### **16. BOLSA DE EMPREGOS**

As empresas poderão utilizar-se gratuitamente do serviço de recolocação de empregos, oferecido pelo SINSEC-ABC.

### **17. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS**

O empregador se obriga a anotar na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração percebida, os reajustes salariais e todos os prêmios e vantagens da remuneração, quando contratados no início ou durante a vigência do contrato de trabalho. 17.1 Obrigação das empresas fornecerem cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo. 17.2 Obrigação das empresas devolverem a CTPS no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com as devidas anotações sob pena de multa de um dia de salário, por dia de atraso, em favor da profissional, além das cominações legais. 17.3 É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária (o). 17.4 Obrigação das empresas retificarem, no prazo de 60 (sessenta) dias os vínculos empregatícios dos profissionais que exerçam as funções descritas nos Artigos 4º e 5º da Lei 7.377 combinados com a Lei 9.261 de 11/01/96, para Secretárias e/ou Secretários, ou qualquer outro dispositivo legal que venha a reger a profissão, sob pena de incorrerem nas multas previstas nos Artigos 13 a 55 da CLT.

### **18. ESTÁGIO REMUNERADO**

O Estágio remunerado será efetuado por contrato, conforme Lei nº 11.788/08, para carga horária integral, para quem esteja cursando, prioritariamente, o segundo e terceiro ano específico em secretariado, equivalente a, no mínimo 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário normativo, tanto para Nível Superior, como para Nível Médio, conforme legislação em vigor. 18.1 Os empregadores se comprometem a informar a Entidade Suscitante sobre a contratação e/ou demissão de estudantes de Secretariado, inclusive estrangeiros, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas. 18.2 O empregador não poderá exigir do profissional estagiário as responsabilidades que não estiverem definidas pelo contrato de estágio, que deverá conter a área de lotação e o superior hierárquico, na mesma profissão, o qual se comprometerá a orientar o estagiário. 18.3 Deverão as empresas cumprir a legislação pertinente, inclusive com relação ao estágio supervisionado e ao horário flexível.

### **19. FÉRIAS**

Que os profissionais no retorno de suas férias, recebam 1 (hum) pagamento igual ao recebido, quando do início. 19.1 Não serão computados nas férias os feriados constantes do período concedido, além dos dias de participação em congressos e seminários. 19.2 Serão garantidas férias proporcionais aos profissionais que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço. 19.3 O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. 19.4 Serão garantidos emprego e salário no período de 90 (noventa) dias após o retorno das férias. 19.5 Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer



## SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR

[www.sinsec-abc.org.br](http://www.sinsec-abc.org.br)

necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

### **20. HORAS EXTRAS/BANCO DE HORAS**

As empresas efetuarão o pagamento das horas extras prestadas de 2a a 6a feira, com acréscimo de 100% (cem por cento), e aos sábados, domingos, feriados e dias já compensados, com acréscimo de 200% (duzentos por cento), além do repouso. 20.1 - Obrigação dos empregadores possuírem sistema de controle de horas extras. 20.2 - No caso de ser exigido do profissional a extrapolção de seu horário de trabalho, será fornecido gratuitamente da empresa até a residência, radio-táxi, previamente contratado, além de alimentação. 20.3 - Nos casos julgados convenientes para o profissional e para o empregador, estes adotarão horário flexível de trabalho, quitando sempre as horas extras prestadas. 20.4 - As empresas poderão substituir o pagamento de horas extras, através da adoção do sistema "Banco de Horas", observados os seguintes critérios: a) Concessão de horas em descanso equivalente às horas extras realizadas, considerando-se também nesse cálculo o percentual de horas fixadas no "caput" da cláusula. Exemplo: uma hora extra realizada a 100% corresponde a duas horas de crédito no banco de horas. b) Somente poderão ser transformados a crédito no "banco de horas" um limite máximo de 10 horas extras mensais. c) As horas extras transformadas a crédito no banco de horas não poderão deixar de incidir nas demais verbas contratuais, inclusive seus percentuais respectivos. d) As horas em descanso, provenientes do "banco de horas" deverão ser usufruídas pelo empregado no mês subsequente ao da realização da jornada suplementar. e) Empresa e empregado deverão manter controle escrito, da quantidade de horas incluídas a crédito e débito no "banco de horas". f) Ultrapassado o prazo de concessão das horas em descanso provenientes do "banco de horas" estas deverão ser remuneradas normalmente como horas extras. g) Os atrasos do empregado também poderão ser incluídos no "banco de horas", no critério de débito. Nesse caso não poderá o empregador efetuar qualquer desconto salarial, de DSR e reflexos contratuais.

### **21. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração e o cargo, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

### **22. PAGAMENTO DE SALÁRIOS EM CHEQUES**

Quando o pagamento for efetuado mediante cheque e/ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa descontar o cheque ou retirar o salário, no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado no seu horário de refeição e/ou descanso.

### **23. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas fornecerão adiantamento de salário equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário efetivamente percebido, quinze dias antes da data de pagamento do salário mensal. Caso a data de pagamento do adiantamento salarial coincida com sábados, domingos ou feriados, o pagamento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil.

### **24. MULTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO**

Estabelece-se multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, 13º salário, férias ou adiantamento de salário; na hipótese de atraso no pagamento das verbas citadas até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

### **25. PREVENÇÃO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL**

Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre o tema assédio moral e sexual para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando constrangimento aos envolvidos, sob pena de indenizações às vítimas comprovadas. 25.1 As empresas se comprometem a desenvolver mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada. 25.2 As empresas poderão utilizar os serviços do SINSEC-ABC na implantação da política de prevenção e palestras orientativas, que para tanto possui estudos, dados gerais e estatísticos atualizados e profissionais habilitados no assunto.

### **26. GESTANTES**

Garantia de emprego e salário à profissional gestante, durante a gravidez e de 12 (doze) meses após o parto, inclusive nos casos de aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa, acordos mútuos e pedidos de demissão, nestes dois últimos casos feitos sob a assistência da respectiva entidade sindical profissional. 26.1 Nas hipóteses das rescisões previstas no "Caput" desta cláusula, fica garantida à profissional gestante, assistência



## **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR**

**www.sinsec-abc.org.br**

médica através de convênios mantidos pela empresa, a contar da data do desligamento. 26.2 Abono de falta à gestante no caso de consulta médica e/ou exames laboratoriais, mediante comprovação por atestado médico, de qualquer profissional.

### **27. LICENÇA ADOÇÃO**

Será concedida licença adoção de 4 (quatro) meses, para as profissionais que adotarem crianças de até 6 (seis) anos de idade, bem como estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias após o término da licença.

### **28. CRECHE**

Os empregadores reembolsarão seus profissionais para cada filho de até 6 (seis) anos de idade, a importância referente a 20% (vinte por cento) do salário normativo do nível universitário fixado nesta Norma Coletiva, mensalmente, condicionado à comprovação de gastos em pagamentos a creche ou escolas maternas e/ou escolas de educação infantil e/ou profissional contratado, de livre escolha dos profissionais. O benefício será garantido até o término do ano letivo em que a criança completar 6 anos de idade

### **29. AUXÍLIO AO FILHO COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos com necessidades especiais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo do nível universitário, por filho nesta condição.

### **30. UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes para os seus empregados ficam responsáveis pelo seu fornecimento, de forma gratuita.

### **31. PROFISSIONAIS ESTUDANTES**

Fica garantida a manutenção do horário de trabalho do profissional estudante em estabelecimentos reconhecidos pelo Ministério da Educação e/ou cursos de aperfeiçoamento profissional, não podendo ser prorrogado, exceção feita quando o horário de trabalho coincidir com o horário de estudo; podendo, neste caso, ser prorrogado ou ajustado de maneira a possibilitar o cumprimento da carga horária escolar. 31.1 Serão abonadas as faltas dos profissionais nos dias em que prestem exames em escolas oficiais mediante comunicação escrita à empresa, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, desde que os exames coincidam com o horário de trabalho. 31.2 Bolsa de estudo equivalente a 20% (vinte por cento) do salário nominal, paga pela empresa aos profissionais matriculados regularmente nos cursos citados no "Caput" desta cláusula, quantia esta que não integrará o salário para qualquer efeito legal.

### **32. ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS**

As empresas se obrigam a aceitar declaração e atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por qualquer profissional. 32.1 As empresas reconhecerão também os atestados fornecidos por profissionais no caso de acompanhamento de ascendentes e/ou filhos de até dezoito anos de idade, legítimos e/ou adotivos.

### **33. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R. / DORT.**

#### **(LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO)**

#### **(DISTÚRBO ÓSTEOMUSCULARES RELACIONADOS AO TRABALHO)**

Fica garantido emprego e salário ao empregado portador de doença denominada L.E.R./D.O.R.T. (Lesão por Esforço Repetitivo, Distúrbio Osteomusculares Relacionados ao Trabalho).

Referida doença poderá ser apurada através de laudo médico ou perícia judicial, determinando a mudança da função ou reintegração em função compatível com seu estado físico, sem prejuízos salariais e de demais verbas contratuais.

### **34. ACIDENTADO**

Será garantida aos profissionais acidentados no trabalho ou portadores de doença profissional, que apresentem redução da capacidade laboral e que estejam incapacitados de exercer a função antes exercida, possuindo condições de exercer outra função, compatível com seu estado físico, a permanência no emprego, sem prejuízo da remuneração antes percebida. Estão abrangidos por essa garantia os já acidentados no trabalho, com contrato em vigor nesta data. 34.1 Demonstrando o profissional que é portador de doença profissional, como tal definida nos termos da lei, e que a adquiriu ou a teve agravada no atual emprego, enquanto esta perdurar, passará a gozar das garantias previstas nesta CLÁUSULA, até efetiva aposentadoria. 34.2 Os profissionais contemplados com as garantias previstas nesta CLÁUSULA, não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, ou



## **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR**

**www.sinsec-abc.org.br**

por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do respectivo Sindicato da categoria. 34.3 As partes poderão valer-se de perícia médica judicial para apuração dos requisitos desta cláusula.

### **35. SEGURO DE VIDA**

As empresas oferecerão sem ônus a seus empregados a oportunidade de participar do seguro de vida em grupo.

### **36. AUXÍLIO MEDICAMENTO E LENTES DE CORREÇÃO**

As empresas subvencionarão aos seus empregados, o valor correspondente a 50% do custo das despesas efetuadas exclusivamente com medicamentos e lentes de correção, conforme receita médica, não integrando este benefício à remuneração salarial do (a) empregado (a) para todos os efeitos legais, dado seu caráter social.

### **37. GARANTIA DE EMPREGO - 24 MESES - LEI 8213/91**

Fica alterado para 24 (vinte e quatro) meses o prazo mínimo da garantia de emprego de que trata a lei 8213/91, artigo 118.

### **38. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO / 13º SALÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octagéssimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente a diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário nominal, respeitado sempre, para efeito de complementação, o limite máximo de contribuição previdenciária. 38.1 Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário ou acidentário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octagéssimo) dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária. 38.2 Não sendo conhecido o valor básico do benefício previdenciário ou acidentário, no caso "Caput" desta cláusula, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior. 38.3 O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

### **39. VÉSPERAS DE APOSENTADORIA**

Fica garantida ao profissional secretário empregado, com qualquer vínculo empregatício, a garantia de 24 meses de trabalho anteriores ao direito de aposentadoria.

### **40. DIREITOS DA MULHER**

As empresas se comprometem a assegurar igualdade de condições e oportunidades às mulheres, para concorrer a qualquer cargo, inclusive de chefia, atendidos os pré-requisitos da função estabelecidos pelas empresas, porventura existentes, evitando-se qualquer atitude discriminatória.

### **41. AUXÍLIO FUNERAL E INDENIZAÇÃO POR INVALIDEZ**

No caso de falecimento do profissional a empresa pagará a título de auxílio funeral, juntamente com os salários e outras verbas do trabalhador, 5 (cinco) salários nominais em caso de morte decorrente de acidente de trabalho, doença profissional, ou morte natural. As empresas que possuem seguro de vida em grupo, arcarão com todas as despesas destes, sendo que o seguro não poderá ser inferior a 20 (vinte) salários nominais. 41.1 Fica assegurada mesma indenização no caso de invalidez permanente. 41.2 Em caso de falecimento por acidente de trabalho, as empresas complementarão a aposentadoria à família do profissional, como especificado na cláusula "Complementação do Auxílio Previdenciário" de forma definitiva.

### **42. AVISO PRÉVIO**

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias e obedecerá aos seguintes critérios: 42.1 Será comunicado pela empresa por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado. 42.2 Nos casos de aviso prévio trabalhado, os empregados deverão cumprir somente 20 dias de aviso prévio; sendo indenizado pelo que exceder, garantida a integração do tempo do aviso integral no contrato de trabalho. 42.3 Ao profissional dispensado sem justa causa, será garantido o direito ao uso dos serviços conveniados da empresa, inclusive plano de saúde, pelo período de 6 (seis) meses ou a qualquer tempo em que o profissional vier a obter novo vínculo empregatício. 42.4 O aviso prévio não poderá ter seu início no último dia útil da semana.



## **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR**

**www.sinsec-abc.org.br**

### **43. CARTA DE AVISO DE DISPENSA OU SUSPENSÃO**

O profissional demitido sob acusação de prática de falta grave ou suspenso por motivo disciplinar, deverá ser avisado no ato, por escrito e contra recibo, das razões determinadas da sua dispensa ou suspensão, sob pena de torná-las imotivadas.

### **44. CURSOS DE ATUALIZAÇÃO OU QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Fica estabelecido que, pelo menos, uma vez por ano as empresas financiarão a participação dos profissionais secretários em cursos, congressos, simpósios, seminários e/ou eventos similares, assegurando-lhes cargo, vantagens e função em que se achavam investidos estes profissionais, não sofrendo os mesmos qualquer prejuízo no salário, férias, 13o salário, FGTS, qualificação e outros títulos que acompanhem o contrato de trabalho, devendo, para tanto, o secretário requerer a empresa com antecedência mínima de 08 (oito) dias e que seu período de ausência não ultrapasse a 08 (oito) dias corridos, sendo as vagas definidas entre os próprios profissionais. 43.1 As empresas que adquirirem novas técnicas de trabalho como, por exemplo, informatização ou línguas deverão fornecer treinamentos gratuitos, em horário de expediente, aos profissionais.

### **45. NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR**

Fica garantida ao Sindicato representante da categoria profissional a abertura de negociações para celebração de acordos trabalhistas, seja por ramo de atividade, por empresa isolada ou por grupo de empresas; visando constituírem-se formas de contratação de secretárias no conceito de trabalho temporário, tarefas e outras formas de contratações e remuneração da carga horária efetivamente trabalhada.

### **46. SINDICALIZAÇÃO**

Acesso do Sindicato às Empresas, sempre de acordo com a área de Recursos Humanos da mesma, para o fim específico de proferir palestras sobre atualização profissional, distribuir material de divulgação da Entidade e promover a sindicalização dos profissionais.

### **47. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

O empregador liberará os dirigentes sindicais indicados pelo Sindicato respectivo e/ou Federação, no limite máximo de dois por empresa para ficarem à disposição do Sindicato e/ou Federação durante o período de vigência de seus mandatos, em tempo integral, sem prejuízo de suas remunerações. 47.1 O dirigente sindical que não estiver à disposição do Sindicato e/ou Federação, que for convocado para o exercício de atividades sindicais, terá direito de ausentar-se do trabalho em tempo integral por período igual ao da convocação recebida, sem perda de sua remuneração. 47.2 A convocação deverá ser encaminhada à empresa até 24 (vinte e quatro) horas antes da atividade sindical.

### **48. TRANSFERÊNCIAS**

As empresas deverão comunicar obrigatoriamente por escrito com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, toda e qualquer transferência, podendo a mesma ser efetivada somente com a anuência do profissional, também por escrito. 48.1 Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (hum) ano após a data da transferência.

### **49. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, FGTS e férias, nos seguintes casos: 49.1- Por motivos de casamento e nascimento de filhos legítimos ou adoção, 7 (sete) dias consecutivos. 49.2 - 03 (três) dias consecutivos em casos de falecimento de sogro ou sogra e de outros ascendentes e descendentes. 49.3 - Por um dia, havendo necessidade de internamento hospitalar do cônjuge e filhos, incluindo os adotivos, desde que coincidente com a jornada de trabalho. 49.4 - As empresas se obrigam há remunerar o dia, o DSR e FGTS e não considerar para efeito de férias, os casos de ausência do empregado, motivada pela necessidade de obtenção de documentos legais, mediante comprovação, inclusive para recebimento do PIS.

### **50. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência, previsto no art.445 da CLT, parágrafo único, será estipulado pelas empresas observando-se um único período, não se admitindo, portanto, prorrogação. O contrato de experiência não ultrapassará o prazo máximo de 60 (sessenta) dias. 50.1 Não será celebrado o contrato de experiência nos casos de readmissão do empregado para a mesma função anteriormente exercida na empresa, bem como para os casos de admissão de empregados que esteja prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária. 50.2 O contrato de experiência deverá, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS, sob pena de inexistência do contrato experimental, classificando-se como contrato de prazo indeterminado. 50.3 Readmitido o empregado no prazo de 1



## SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR

[www.sinsec-abc.org.br](http://www.sinsec-abc.org.br)

(hum) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

### **51. ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR - EMPREGADO DESPEDIDO**

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 1º.05.2009, poderá usufruir dos convênios de assistência médica e hospitalar contratados pela empresa, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

Vínculo Empregatício - Período de Utilização do Convênio:

Até 5 (cinco) anos - 60 (sessenta) dias

Mais de 5 (cinco) até 10 (dez) anos - 90 (noventa) dias

Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos - 180 (cento e oitenta) dias

Mais de 20 (vinte) anos - 270 (duzentos e setenta) dias

Os empregados dispensados, sem justa causa, até 31 de abril de 2009, estão abrangidos pelas condições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008.

### **52. AUXÍLIO AMAMENTAÇÃO**

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. A pedido da empregada a empresa poderá conceder licença remunerada com duração de 08 (oito) dias úteis, a ser gozada a partir do término da licença remunerada e em continuidade a mesma. Face à sua natureza e objetivo, fica vedada a concessão dessa licença remunerada em período diferente do estabelecido nesta cláusula.

A opção pela substituição dos intervalos pela licença remunerada deverá ser informada pela empregada com no mínimo 15 (quinze) dias de antecedência do início da licença remunerada. Justificativa= Visa proteger o nascituro até que complete 06 (seis) meses e estabelecer critérios de amamentação, de forma a dar proteção à mãe e filho. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

### **53. RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEDITOS**

As empresas enviarão, mensalmente, ao Sindicato, relação dos profissionais admitidos e demitidos no período, discriminando: nome completo, função, cargo, idade, estado civil, área de lotação e demais itens inerentes ao contrato de trabalho.

### **54. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Os empregadores descontarão do primeiro salário de seus empregados, resultantes do presente dissídio, a contribuição assistencial autorizada pelas Assembléias dos integrantes da categoria representada pelo suscitante. As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional e abrangidos por essa Norma Coletiva, associados ou não, conforme decisão de assembléia, a contribuição assistencial de 12% distribuídos em: 3% (três por cento) no mês de junho/2017, 3% (três por cento) no mês de agosto/2017, 3% (três por cento) no mês de outubro/2017, 3% (três por cento) no mês de dezembro/2017 a ser recolhida em conta junto a Caixa Econômica Federal, agência 2075, Conta Corrente nº 003-00000552-4, do Sinsec-ABC. O montante arrecadado deverá ser recolhido até 3 (três) dias úteis após o desconto, sob pena de incorrer em multa no valor correspondente a 20% (vinte por cento) do montante não recolhido, cumulativamente por mês de atraso, mais correção monetária e juros pelos índices de débitos trabalhistas, revertidas em favor da entidade sindical.

### **55. RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADO**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

### **56. MULTA**

Exceção feita às cláusulas com cominações específicas fica fixada a multa correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo por dia, por infração e por empregado, em caso de descumprimento por parte do empregador de qualquer das cláusulas contidas na presente Norma Coletiva, revertendo-se o seu benefício em favor da parte prejudicada.



## **SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DO ABCDMRR**

**www.sinsec-abc.org.br**

### **57. CRITÉRIO E DIVERSIDADE NAS CONTRATAÇÕES**

As empresas não poderão vincular a idade cronológica como critério na contratação de secretárias. As empresas se comprometem em despender todos os esforços para que, nas novas contratações, respeitada a capacitação individual, sejam observados os princípios da igualdade de oportunidade para os jovens entre 18 (dezoito) e 24 (vinte e quatro) anos e as pessoas com idade superior a 40 (quarenta) anos de idade, independente do sexo, origem étnica ou religiosidade. Justificativa - Atende o disposto na C.F./88. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

### **58. GARANTIAS GERAIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis já existentes em Normas Coletivas das Categorias Majoritárias com relação a qualquer das cláusulas - sejam sociais ou econômicas - vigentes neste instrumento. Excetuando as Contribuições Assistenciais, que são definidas em Assembléia pela categoria das secretárias (os).

### **59. DATA BASE**

A data base da categoria profissional das secretárias dos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra no Estado de São Paulo representadas nesta Norma Coletiva, é 1º de maio e 1º de novembro (bancos).

### **60. VIGÊNCIA**

A presente Norma Coletiva vigorará pelo período de 1 (hum) ano, iniciando-se na data base 1º de maio de 2016 até 30 de abril de 2017.

### **61. CUMPRIMENTO**

Os empregados ou sua entidade representativa poderão intentar ação de cumprimento na forma e para fins e objetivos especificados no artigo 872, parágrafo único, da CLT.

### **62. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação, total ou parcial, do presente acordo ou Convenção ficará subordinado às normas estabelecidas no artigo 615, da CLT

**SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE SECRETARIADO DOS MUNICÍPIOS DE SANTO ANDRÉ, SÃO BERNARDO, SÃO CAETANO, DIADEMA, MAUÁ, RIB. PIRES E RIO GRANDE DA SERRA.**