

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE SEGUROS PRIVADOS E CAPITALIZAÇÃO, DE AGENTES AUTÔNOMOS DE SEGUROS PRIVADOS E DE CRÉDITO E EM EMPRESAS DE PREVIDÊNCIA PRIVADA NO ESTADO DE SÃO PAULO, REPRESENTADO POR SEU DIRETOR PRESIDENTE SR. CALISTO CARDOSO DE BRITO

E do outro lado

SINDIPLANOS – SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMERCIALIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS DO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ Nº 07.790.099/0001-11, NESTE ATO REPRESENTADO POR SEU PRESIDENTE, SR. JOSÉ SILVIO TONI JUNIOR;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020**, e ratificam a data base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange a categoria dos empregados securitários das empresas e entidades vinculadas e representadas pelo Sindicato Patronal – SINDIPLANOS – com abrangência territorial no Estado de São Paulo, exceto na cidade Ribeirão Preto, sendo estes empregados aqueles que exercem suas funções laborais administrativas nas empresas e regidos pela CLT nas funções de office boy, contínuos, recepcionistas, auxiliares, atendentes, assistentes, operadores, encarregados, vendedores, técnicos, agentes, coordenadores, analistas, supervisores, gerentes, ou seja, todos profissionais de todas áreas administrativas, tanto técnica como operacional, das empresas abrangidas pelo SINDIPLANOS, e demais que atendem o CNAE da atividade 6622-3/00.

§ ÚNICO – A Convenção Coletiva de Trabalho é válida para todos os empregados mencionados no “caput”, independente de faixa de escolaridade e de remuneração em que se enquadram.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL

Nenhum Empregado da categoria profissional dos Securitários poderá ser admitido, promovido ou permanecer no exercício de suas funções, para jornadas de 08 horas/dia (quarenta horas semanais), a partir de **01/01/2020**, com salário inferior a **R\$ 1.423,38 (um mil, quatrocentos e vinte e três reais e trinta e oito centavos)**, com exceção do pessoal de portaria, limpeza, vigias, contínuos e assemelhados, que terá salário não inferior a **R\$ 1.141,73 (um mil, cento e quarenta e um reais e setenta e três centavos)** mensais por uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais, respeitando o salário mínimo federal; e Jovem Aprendiz e Estagiário que terão salário não inferior a **R\$ 4,54 por hora trabalhada**.

Os valores desta cláusula foram corrigidos pela variação do INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2019 a 31/12/2019 que foi de 4,48% (quatro vírgula quarenta e oito por cento), acrescidos de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) de ganho real.

§ 1º - A Jornada de atividade para os aprendizes, estagiários e operadores de *call centers*, não poderá ultrapassar a seis (06) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, obedecida a legislação própria;

§ 2º - Caso o Salário Mínimo Regional para o segmento da categoria profissional seja maior que o estabelecido no “caput”, convencionam as partes, a aplicação do Salário Mínimo Federal como piso mínimo da categoria obreira;

§ 3º - Fica expressamente ressalvada a situação dos Empregados que já percebam em bases mais vantajosas.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de janeiro de 2020, as Empresas concederão a todos os seus Empregados, a recomposição salarial referente ao INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, sobre os salários de 31/12/2019.

§ 1º - Não serão compensados: as antecipações salariais, os aumentos espontâneos e os decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem e implemento de idade;

§ 2º - As Empresas, após reajustarem os salários de seus Empregados, conforme “*caput*”, concederão um aumento real de 0,5% (zero vírgula cinco por cento).

PAGAMENTO DE SALÁRIOS/FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

O empregador deverá fornecer ao empregado comprovante de pagamento de salários, com discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados. De tais comprovantes, deverá constar a identificação da empresa e do empregado.

§ ÚNICO - Do referido comprovante deverá constar, também, a importância relativa ao depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, devido à conta vinculada do empregado optante, conforme estabelecido na primeira parte do Artigo 17 da Lei n.º 8.036 de 11/05/1990 e regulamentado pelo Artigo 33 do Decreto n.º 99.684 de 08/11/1990.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA

As empresas descontarão da remuneração mensal dos empregados associados as parcelas relativas às mensalidades sindicais, os financiamentos das despesas de estada na Colônia de Férias do Sindicato e outras despesas consequentes de promoções do órgão de classe, desde que os descontos sejam expressamente autorizados pelos empregados e que não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.

§ ÚNICO - Desde que devidamente autorizado pelo empregado, deverá a empresa descontar na folha de pagamento, de associados ou não, as importâncias referentes a prêmios de seguros, convênios médicos, prestação de empréstimos e o que mais for acordado.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL (VALE)

Mantidas as condições atuais mais favoráveis, as empresas, nos 15 (quinze) dias posteriores ao pagamento do salário do mês anterior, concederão aos seus empregados que assim optarem, adiantamento salarial (vale) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração mensal.

NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - REMUNERAÇÃO MISTA

Para os Empregados que percebem remuneração mista (parte fixa e parte variável), o reajuste do INPC/IBGE acumulado no período de 01/01/2019 a 31/12/2019, acrescido do aumento de 0,5% (**zero virgula cinco por cento**) (previsto na cláusula “Reajuste Salarial”), incidirá apenas sobre a parte fixa vigente em

dezembro/2019, garantindo-se a esses empregados sempre na parcela fixa o valor do salário normativo da categoria dos securitários.

§ 1º - O cálculo das férias e do 13º salário dos comissionistas será feito pela média da remuneração relativa a parte variável, corrigida pelo INPC/IBGE referente ao período aquisitivo, acrescido do salário fixo;

§ 2º - Fica estabelecida a obrigatoriedade de repouso semanais e feriados a comissionistas, calculado sobre o total das comissões recebidas, inclusive, aos que percebem salário misto, isto é, fixo mais comissões, no valor equivalente a 1/30 (um trinta avos) por dia em que não houver labor (domingos e feriados);

CLÁUSULA NONA - CONTRATOS ESPECIAIS

A presente Convenção não se aplica aos Empregados que percebem remuneração especial por instrumento escrito.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DO ADMITIDO

Durante a vigência desta Convenção, ao Empregado admitido para a função de outro, dispensado, será garantido salário igual ao do Empregado dispensado, sem considerar as vantagens pessoais, nos moldes do Artigo 461 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, será assegurado ao substituto o salário do substituído excluídas as vantagens de caráter pessoal, paga a diferença a título de gratificação.

§ 1º - A gratificação de que trata o "caput" não se integrará, em nenhuma hipótese, ao salário do substituto;

§ 2º - A substituição eventual, tornando-se definitiva, passará a constituir promoção automática no cargo ou função e não será admitido rebaixamento de função, a não ser nos cargos de confiança, entendidos como: Diretores, Superintendentes, Gerentes, Coordenadores, Supervisores, Consultores, Especialistas e equivalentes.

ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias, isto é, aquelas excedentes da jornada normal de trabalho de 08 (oito) horas diárias se e quando trabalhadas, serão remuneradas com o acréscimo de 55% (cinquenta e cinco por cento) até 02 (duas) horas e, desde que a empresa atenda as condições do Artigo 61 da CLT e seus parágrafos, de 100% (cem por cento) pelas excedentes em relação ao valor pago pela hora normal. As empresas somente poderão implantar seu Banco de Horas, após Acordo Coletivo formalizado com o Sindicato Profissional da categoria.

§ 1º - Fica facultado a cada empresa adotar sistema alternativo de compensação de horas extras, nos termos da legislação vigente;

§ 2º - Para as empresas que optarem pelo pagamento dos salários e demais verbas no mês de prestação do serviço, as horas extraordinárias realizadas num mês poderão ser pagas até o final do mês subsequente e terão como base de cálculo o salário do mês do efetivo pagamento;

§ 3º - Ficam as empresas, em relação ao pagamento das horas extraordinárias, conforme § 2º desta cláusula, desobrigadas do cumprimento do disposto no § 1º do Artigo 459 da CLT.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Para cada período de 3 (três) anos de serviços prestados na empresa contados a partir da data de admissão ou readmissão, o empregado receberá a quantia de R\$ 98,83 (noventa e oito reais e oitenta e três centavos) por mês, limitada a 30% (trinta por cento) do salário nominal do empregado, a título de triênio, o qual integrará a remuneração para todos os efeitos legais.

1 - Não se aplica esta vantagem aos trabalhadores ou empregados que já percebam importância proporcionalmente maior como adicional por tempo de serviço.

ADICIONAL DE SOBREVISO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE SOBREVISO

Todo empregado que estiver à disposição da empresa em regime de sobreaviso, situações em que poderá ser acionado por qualquer meio de comunicação, terá direito a remuneração adicional de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre a hora regular, durante todo o tempo da disponibilidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno compreende-se especificamente das 22h00 de um dia até o término do dia seguinte e terá remuneração superior ao do trabalho diurno, com um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre a hora diurna, conforme estabelece o Artigo 73 da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE REFEIÇÃO

A partir de 01 de janeiro de 2020, as empresas que não fornecerem alimentação própria aos seus empregados integrantes da categoria dos securitários, obrigam-se a conceder-lhes, alternativa e não cumulativamente, "Vale Refeição" em *ticket*, cartão magnético e/ou *smart* para refeições ou por opção do Empregado em "Vale Alimentação", no valor de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais)** por dia trabalhado, sempre à razão de 22 (vinte e dois) *tickets* por mês, entregues até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, com a participação dos empregados no seu custeio de até **4%** (quatro por cento), conforme determinação legal, podendo ser diretamente proporcional aos seus ganhos e observadas às localidades onde existirem esses serviços de alimentação.

§ 1º – Para empregados com jornada igual ou inferior a 06 (seis) horas/dia, o valor de cada *ticket* é de **R\$ 16,00 (dezesesseis reais)**

§ 2º – A opção por parte do empregado, pelo recebimento do "Vale Refeição" em "Vale Alimentação" somente poderá ser exercida depois de decorridos 180 (cento e oitenta) dias da opção anteriormente exercida;

§ 3º – As eventuais diferenças que, por força da presente Convenção, ocorram sobre o valor do *ticket* ou do vale, de um mês para o outro, serão concedidas, em *tickets* ou vale, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente;

§ 4º – No caso de o empregado apresentar faltas injustificadas, no mês subsequente da ocorrência, cada evento será descontado o valor correspondente a 01 (uma) refeição, cujo valor unitário está estabelecido nesta cláusula. Neste caso, dependendo da quantidade de eventos ocorridos no mês, não haverá a garantia do mínimo de 22 (vinte e dois) *tickets* por mês;

§ 5º – O auxílio previsto nesta cláusula não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei Federal nº 6.321 de 14/04/1976 (DOU de 19/04/1976) e seus decretos regulamentadores.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – AUXÍLIO TRANSPORTE

As Empresas concederão o vale-transporte, ou a seu critério o seu valor correspondente por meio de pagamento antecipado em dinheiro, até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do Artigo 7º, da Constituição Federal, e, também, em cumprimento as disposições da Lei nº 7.418, de

16/12/1985, com a redação dada pela Lei nº 7.619, de 30/11/1987, e, ainda, em conformidade com a decisão do CTST no Processo TST-AA-366.360/97.4 (AC.SDC), publicada no DJU 07/08/1998, seção 1, p. 314. Cabe ao Empregado comunicar, por escrito, à Empresa, as alterações nas condições declaradas inicialmente.

§ ÚNICO - O valor da participação das empresas nos gastos de deslocamento do empregado será equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico. Tal desconto será aplicado sobre os dias de concessão dos vales.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas reembolsarão a seus empregados, que tenham a guarda dos filhos inclusive adotivos, e trabalhem na base territorial das entidades sindicais acordantes, para cada filho, as despesas realizadas e comprovadas com o seu internamento em creches, maternal, pré-escolar ou instituições análogas, de sua livre escolha ou para contratação de babás nas seguintes condições:

- Crianças com idade até 12 (doze) meses, reembolso de até **R\$ 265,82 (duzentos e sessenta e cinco reais e oitenta e dois centavos)** mensais para cada filho;

- Crianças com idade até 12 (doze) meses, reembolso de até **R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais)** mensais para cada filho aos Empregados que aderirem à proposta aprovada na Assembleia Geral da categoria profissional e prevista na cláusula quinquagésima, contribuição destinada à formação da receita orçamentária da associação sindical não fazendo oposição ao seu desconto no holerite.

§ 1º – O “auxílio creche” não será acumulativo com o “auxílio babá” devendo o beneficiário fazer a opção por escrito (auxílio creche ou babá), obedecendo às condições de acordo com a regra do benefício vigente;

§ 2º – Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa, o pagamento previsto no “*caput*” não será cumulativo e somente será efetuado mediante entrega do comprovante original, constituindo falta grave, passível de demissão por justa causa, a tentativa ou o recebimento em duplicidade do benefício previsto no “*caput*”;

§ 3º – Quando empregados de empresas diferentes e representadas pelo Sindicato, ambos os cônjuges poderão habilitar-se ao reembolso previsto no “*caput*” limitado, no entanto, ao valor do auxílio em cada mês;

§ 4º – Para o reembolso de despesas com babá previsto no “*caput*”, faz-se ainda necessária a comprovação do vínculo legal de emprego entre a babá e o empregado da Empresa, mediante apresentação da carteira profissional de trabalho regularizada, bem como do recibo salarial respectivo;

§ 5º – Os signatários convencionam que a concessão da vantagem contida nessa cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da Portaria nº 1, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15/01/1969 (DOU de 24/01/1969), bem como da Portaria nº 3.296 de 03/09/1986 do Ministério do Trabalho (DOU de 05/09/1986).

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, com valor de indenização igual a, pelo menos **R\$ 11.794,00 (onze mil, setecentos e noventa e quatro reais)** em caso de morte ou invalidez total permanente.

1 - A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador.

2 - As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo imediatamente anterior.

3 - As empresas que ainda não possuem seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 4 (quatro) meses, a contar da data-base 1º de Janeiro de 2020.

4 - Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos profissionais e empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

§ ÚNICO – A obrigação prevista nesta Cláusula não se aplica às empresas que tenham feito seguro nas mesmas ou condições superiores.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas ficam obrigadas a pagar as despesas de locomoção efetuadas pelos empregados que forem chamados para acerto de contas fora da localidade onde prestam seus serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE EXAME DEMISSSIONAL

Por ocasião da cessação dos contratos individuais de trabalho, as empresas fornecerão ao empregado, além dos documentos exigidos por lei, atestado de saúde em razão de exame médico demissional, previsto no Artigo 168, parágrafos 3º e 4º, da CLT e disciplinado pela NR 07, aprovada pela Portaria do Ministério do Trabalho, n.º 3214, de 08/06/1978, sob pena de não se efetivar a homologação da referida rescisão pelo Sindicato de Classe, independentemente da existência do exame periódico ou de retorno.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – HOMOLOGAÇÕES

Nos casos de demissão sem justa causa e pedido de demissão de empregados, quando por opção do empregado, as homologações nos termos da Lei, poderão ser realizadas no sindicato profissional.

I – O pagamento a que fizer jus o empregado, será efetuado no prazo de até 10 dias da data da rescisão do contrato de trabalho;

II – As empresas terão um prazo adicional de até 10 (dez) dias, para fazer a homologação, conforme os prazos retro discriminados no Inciso I.

III – A inobservância dos prazos retro discriminados sujeitará o infrator à multa administrativa e o valor equivalente ao último salário ao empregado, salvo se este, comprovadamente der causa ou não comparecer no ato homologatório;

§ 1º - As empresas deverão fazer constar por escrito ou por meio eletrônico o dia, a hora e o local da homologação;

§ 2º - No caso de não comparecimento do ex-empregado para homologação, as empresas ficarão automaticamente eximidas de responsabilidade e desobrigadas das multas e cominações legais, devendo comunicar o fato sob protocolo ao Sindicato.

§ 3º - Caso a homologação seja efetuada nas dependências dos Sindicatos profissionais, as despesas decorrentes de deslocamento do empregado e da taxa cobrada para este procedimento, será de responsabilidade do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO MÚTUO

A realização do acordo mútuo previsto no Artigo 484 – A da CLT, só poderá ocorrer mediante assistência do Sindicato.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

O empregado demitido ou que pedir demissão será dispensado de quaisquer ônus do aviso prévio, bem como ficará a empresa exonerada do pagamento dos dias restantes não trabalhados, no momento em que o empregado comprovar a obtenção de nova colocação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO DE ACORDO COM A LEI 12.506/2011

De acordo com a Lei nº 12.506 de 11/10/2011 e Nota Técnica nº 184, de 07/05/2012, expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o aviso prévio proporcional terá variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador. Para toda a relação contratual que supere 01 (um) ano de duração, deverão ser acrescidos 03 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador.

§ 1º - A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do Artigo 1º da Lei nº 12.506 de 11/10/2011 aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de 30 (trinta dias) e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando. A mesma regra se aplica para o aviso prévio indenizado;

§ 2º - A Lei nº 12.506 de 11/10/2011 em nada alterou o Artigo 488 da CLT, logo, continua em vigor a redução da jornada diária de trabalho em 02 (duas) horas ou a redução de 07 (sete) dias durante o cumprimento do aviso prévio trabalhado sem qualquer prejuízo na remuneração;

§3º - O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive projeção e reflexos no pagamento do décimo terceiro salário e férias na rescisão;

§ 4º - Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no Artigo 9º, da Lei nº 7.238 de 29/10/1984, que estabelece que o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO – HOME OFFICE

A contratação de empregados para prestação de serviços em regime de tele trabalho, obedecerá às disposições dos Artigos 75-A ao 75-E da CLT, mediante formalização de Contrato Individual de Trabalho, contendo pormenorizadamente as condições do/das: custeio da infraestrutura para desenvolver as atividades, controle de jornada de trabalho, horas extraordinárias, normas de segurança e saúde, garantias do salário normativo e demais vantagens da Convenção Coletiva de Trabalho da categoria profissional dos Securitários que serão aplicadas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES

Conforme exigências do Decreto nº 5.598/05 e da CLT as empresas com atuação no setor seguirão as cotas de aprendizes, fixada entre 5% no mínimo e 15% no máximo, por estabelecimento. O número deve ser calculado sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional. As frações de unidade darão lugar à admissão de um aprendiz (art. 429, caput e § 1º da CLT).

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESVIO DE FUNÇÃO

Fica vedado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva qualquer tipo de desvio das funções para as quais foram contratados, devendo os mesmos comunicar ao Sindicato dos Securitários do Estado de São Paulo toda e qualquer irregularidade para que possam tomar as providências cabíveis.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COMBATE AO ASSÉDIO MORAL

As entidades sindicais convenentes da convenção coletiva reafirmam seus propósitos de combate ao assédio moral e assédio sexual conforme Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001 e disposições da Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as partes se comprometem paritariamente e de forma negociada, combater qualquer tipo de assédio moral ou sexual dentro do local de trabalho.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADES PROVISÓRIAS DE EMPREGO

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa:

- **Gestante:** a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade;
- **Adoção:** A empregada ou o empregado que comprovadamente adotar crianças com idade de até 08 (oito) anos, por 60 (sessenta) dias contados a partir da data do Termo de Adoção;
- **Gestante/Aborto:** a mulher, por 60 (sessenta) dias, contados da data de liberação médica para retorno ao trabalho, em caso de aborto não provocado e devidamente comprovado por atestado médico, conforme legislação pertinente, recomendando-se a comunicar à empresa o seu estado de gestação, tão logo dele tenha conhecimento;
- **Auxílio Doença:** por 30 (trinta) dias após ter recebido alta médica, o empregado que tenha ficado afastado do trabalho por auxílio doença, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;
- **Alistado:** o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- **Férias:** Fica assegurada a todos os empregados estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias pelo prazo de 30 (trinta) dias;
- **Aposentadoria:** os empregados e as empregadas optantes pelo FGTS, que hajam completado 05 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, desde que estejam a 12 (doze) meses de adquirir o direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, bem como aqueles e aquelas que, respectivamente, hajam completado 28 (vinte e oito) e 23 (vinte e três) anos de serviço na mesma empresa e que estejam a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, nos termos da lei em vigor, não poderão ser dispensados, salvo por motivo de acordo rescisório, falta grave ou motivo de força maior, até que venham a completar o tempo de contribuição e a idade mínima indispensáveis à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade.

§ 1º – Após completado o direito à aposentadoria por tempo de contribuição/idade, o empregado e a empregada optantes pelo FGTS poderão ser dispensados unilateralmente pela Empresa;

NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – GESTÃO DE ÉTICA

Fica instituído, por adesão voluntária, Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, que observará os seguintes princípios:

- a) Valorização de todos os empregados, promovendo o respeito à diversidade, à cooperação e ao trabalho em equipe;
- b) Conscientização dos empregados sobre a necessidade de construção de um ambiente de trabalho saudável;
- c) Promoção de valores éticos, morais e legais;
- d) Comprometimento das empresas para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho.

§ 1º - O objetivo do Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho, por adesão voluntária, é promover a prática de ações e comportamentos adequados dos empregados em toda sua hierarquia nas empresas aderentes, que possam prevenir conflitos indesejáveis no ambiente de trabalho;

§ 2º - A adesão ao Protocolo para Prevenção de Conflitos no Ambiente de Trabalho é voluntária e será formalizada por parte das empresas e Sindicatos profissionais aderentes, por meio de ACORDO ADITIVO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DO TRABALHO

A Empresa encaminhará ao INSS a CAT dos empregados com Lesões por Esforços Repetitivos (LER), devidamente diagnosticadas pelo Serviço Médico Ocupacional, ou doenças nos olhos causadas pela exposição contínua de monitores de computadores e/ou de aparelhos técnicos.

1 - Conforme previsto no artigo 22, parágrafo 2º, da Lei 8213/98, quando o empregador não emitir a CAT, o Sindicato dos Empregados a emitirá, encaminhando-a ao INSS.

2 - Comprovada a ocorrência dessas doenças no empregado, a empresa o reaproveitará em funções que não exijam esforços repetitivos, sem, contudo, haver prejuízo ao salário que vinha percebendo.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AMAMENTAÇÃO

As empresas reservarão espaço físico adequado para a empregada lactante, até que seu filho complete 06 (seis) meses de idade, durante a jornada de trabalho, nos intervalos previstos em lei, e depois desse prazo, deverão oferecer condições para retirar (ordenhar) seu leite e guardá-lo para manutenção da lactação.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

As empresas integrantes da categoria econômica, representadas pelo Sindicato Patronal terão sua jornada normal de trabalho, semanalmente, sendo 08 horas/dia, correspondendo a 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º – O limite semanal de jornada a que se refere o “*caput*” não se aplica aos setores específicos daquelas empresas que, em função da natureza de suas operações, adotam regime de turnos e/ou plantões operacionais;

§ 2º – Para empregados com jornada igual ou inferior a 06 (seis) horas/dia, o valor de cada ticket é de R\$ 16,00 (dezesseis reais).

§ 3º – Nos casos de regime de turnos e/ou plantões operacionais, previstos no § 1º desta cláusula, não se aplicará a penalidade prevista no § 1º da cláusula DIA DO SECURITÁRIO.

INTERVALOS PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Conforme disposto na Portaria 373/2011, as empresas poderão, a seu critério e desde que regulamentado por acordo coletivo, utilizar um sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho dos seus empregados.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA DE ESTUDANTE

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas dado por escrito, será abonada, sem desconto, a ausência de empregado no dia de prova escolar obrigatória por lei, e ainda nos dias de prova de exame vestibular ou ENEM, quando comprovada tal finalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II, e III do Artigo 473 da CLT, por força da presente Convenção, ficam ampliadas, respeitados os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I-05 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II -05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III-05 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

IV- 01 (um) dia para doação de sangue comprovada, a cada 12 (doze) meses;

V-Nos termos da Lei Federal nº 9.853, de 27/10/1999 (DOU de 28/10/1999), quando o Empregado tiver que comparecer em juízo.

§ 1º – Entende-se por ascendentes, pai, mãe, avós, bisavós, e por descendentes, filhos e netos, na conformidade da lei civil;

§ 2º – O empregado que comprovar a adoção legal de filhos terá sua ausência abonada por até 05 (cinco) dias úteis e consecutivos;

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DIA NACIONAL DO SECURITÁRIO

Fica reafirmado que a 3ª (terceira) segunda-feira do mês de outubro será reconhecida como o DIA DO SECURITÁRIO, o qual será considerado como dia de repouso remunerado e computado no tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º – O descumprimento da presente cláusula implicará na multa de valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do maior piso salarial e será paga em favor do empregado, logo após a formal e devida comprovação;

§ 2º – A empresa deverá comprovar o pagamento da multa perante o Sindicato dos Empregados;

§ 3º – Não se aplica a penalidade aqui prevista na hipótese estabelecida no § 1º da cláusula “JORNADA DE TRABALHO SEMANAL”;

§ 4º – Nas hipóteses de regime de turnos, o “DIA DO SECURITÁRIO” poderá ser compensado numa segunda ou sexta-feira, desde que, dia útil, a critério das partes.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS E FRACIONAMENTO

O empregado com menos de 01 (um) ano de serviço, que rescindir o seu contrato de trabalho fará jus a férias proporcionais de 1/12 (um doze avos) para cada mês completo de efetivo serviço.

§ 1º – Para efeito desta cláusula, é considerado mês completo de serviço o período igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho efetivo;

§ 2º – Fica facultado a todos os empregados, independente de idade, requerer o fracionamento de suas férias em até 03 (três) períodos, desde que acordado com o seu empregador, e observados os limites e condições da legislação vigente. Fica a critério do empregador o pagamento das férias integralmente no primeiro período, ou proporcionalmente a cada um dos períodos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – ABONO DE FÉRIAS

Além da remuneração mensal a qual o trabalhador tem direito durante o período das férias, o empregador deve pagar um adicional que corresponde a 1/3 do salário do empregado. O salário das férias e o adicional de 1/3 devem ser pagos até 02 (dois) dias antes do início das férias. (Artigo 7º, XVII).

LICENÇA MATERNIDADE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AMPLIAÇÃO LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE

As empresas abrangidas por esta Convenção, adeptas de forma expressa ao Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770, de 09/09/2008, alterada pela Lei nº 13.257 de 08/03/2016, poderão assegurar a prorrogação da licença maternidade e da licença paternidade, prevista no inciso XVIII, do “*caput*” do Artigo 7º da Constituição Federal, nos termos abaixo:

§ 1º – Todas as empregadas em licença maternidade nas empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm oportunidade de requerer a prorrogação de sua licença legal de 120 (cento e vinte) dias previsto na Constituição, em mais 60 (sessenta) dias, desde que seja solicitado em documento próprio o benefício até o final do primeiro mês após o nascimento/adoção, com direito à remuneração integral;

§ 2º – Todos os empregados em licença paternidade nas empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã têm a oportunidade de requerer, a prorrogação de sua licença legal de 05 (cinco) dias previsto na Constituição em mais 15 (quinze) dias, desde que seja solicitado em documento próprio o benefício até o 5º (quinto) dia após o nascimento/adoção, com direito à remuneração integral.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

Conforme determinação legal, as empresas corretoras estão obrigadas a dar cumprimento as NR 7 - PCMSO e NR 9 – PPRA.

1 - Conforme faculta a NR7, nas empresas com mais de 25 (vinte e cinco) empregados e com até 50 (cinquenta) empregados, estão desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

2 - Não obstante a liberalidade contida no parágrafo anterior, as empresas corretoras, independentemente do número de empregados, deverão dar cumprimento às demais exigências da NR 7 – PCMSO e nos anexos 1 e 2 da NR 15 da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA, ELEIÇÕES E ESTABILIDADE AOS CIPEIROS

Os empregadores deverão enviar ao Sindicato da categoria profissional, cópia completa do processo de eleições para escolha dos membros da CIPA, no prazo máximo de 10 (dez) dias de sua realização.

1 - Estabilidade aos Cipeiros na forma da lei.

2 – O número de Cipeiros será de acordo com o estipulado no Quadro 1 da Norma Regulamentadora Nº 5

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes para os seus empregados ficam responsáveis pelo seu fornecimento, sem ônus para os mesmos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

A ausência e/ou afastamento do empregado por motivo de acidente ou enfermidade, atestada pelo médico da empresa, do convênio Plano de Saúde, da entidade sindical ou, em casos de emergência, por seu dentista, também será abonada inclusive com os mesmos fins previstos no Artigo 131, inciso III da CLT.

§ 1º – As empresas que não proporcionarem assistência médica para seus empregados deverão aceitar atestados e/ou declarações de convênios particulares;

§ 2º – Será abonado o período necessário para o comparecimento à consulta médica ou ao atendimento de emergência, desde que apresentada à respectiva declaração médica;

§ 3º – O empregado que, por motivo de doença, afastar-se do trabalho por período superior a 15 (quinze) dias consecutivos ou intercalados, dentro do intervalo de 60 (sessenta) dias, independentemente da duração individual de cada afastamento, e totalizar, no somatório da duração da licença médica, período superior a 15 (quinze) dias, deverá apresentar à empresa, impreterivelmente até o 16º (décimo sexto) dia do afastamento, mediante protocolo de entrega, os atestados médicos que comprovem a sua incapacidade laborativa, respeitando as políticas internas de cada empresa.

SINDICALIZAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – SINDICALIZAÇÃO/ASSOCIAÇÃO

Facilitar-se-á às entidades sindicais profissionais a realização de campanha de sindicalização, a cada 12 (doze) meses, em dia, local e horário previamente acordados com a direção da empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – GARANTIA DE EMPREGO – DIRIGENTE SINDICAL

Tem a garantia de emprego, independente do cargo ou função exercido na empresa, todos os sindicalistas investidos de mandato sindical – efetivos e suplentes - na Diretoria, no Conselho Fiscal e os Delegados Representantes do Sindicato dos Securitários, da Federação Nacional dos Securitários (FENESPIC) e da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (CONTEC), conforme previsão nos Artigos 522 e 538 com direitos assegurados nos parágrafos 3º e 4º do Artigo 543, da CLT e no inciso VIII do Artigo 8º da Constituição Federal.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – INFORMAÇÕES/DOCUMENTOS

As empresas se comprometem a fornecer até 30 (trinta) de junho de 2021, a cópia da RAIS do exercício de 2020, bem como cumprimento da legislação pertinente quanto à remessa da GPS e GFIP.

§ ÚNICO – As Empresas, também enviarão mensalmente, a relação dos empregados admitidos, demitidos, liberados e transferidos, contendo nome, função, e-mail (utilizado na empresa), e local de trabalho.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – MENSALIDADE SINDICAL

O desconto da mensalidade sindical dos associados do Sindicato será feito pela empresa, diretamente em folha de pagamento, conforme prescreve Artigo 545 da CLT, desde que devidamente autorizado pelos empregados, por escrito, e a Proposta de Admissão de Associado vistada pelo RH da empresa.

§ 1º - O desconto da mensalidade em folha de pagamento somente poderá cessar, após devidamente comprovada a exclusão do quadro social, mediante a notificação do Sindicato, ou, após a demissão, transferência ou aposentadoria do empregado, ficando proibidos os pedidos de exclusão do quadro social do Sindicato, apresentados através da empresa;

§ 2º - Enquanto perdurar o afastamento do empregado, fica dispensado o desconto tratado nesta cláusula, desde que comunicado ao Sindicato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão de seus empregados, beneficiados com esta norma coletiva, 01 (um) dia do valor da remuneração (Salário + Anuênio descontinuado), do mês de Junho de 2020, a título de Custeio Sindical e formação da receita orçamentária da entidade, independente de quaisquer aumentos e antecipações concedidas em 2019.

§ Primeiro – O Sindicato Profissional declara que o desconto de que trata esta cláusula foi desejo da categoria manifestado em Assembleia Geral Extraordinária, especialmente convocada, nos termos do art. 612 da CLT, combinado com parágrafo 2º do art. 617 do mesmo diploma consolidado e de acordo com as prerrogativas do Sindicato previstas na letra “e” do art. 513, da CLT e art. 8º inciso IV da Constituição Federal, e ainda observando o enunciado Nº 24 da Câmara de Coordenação e Revisão - CCR - do Ministério Público do Trabalho, bem como a orientação da Nota Técnica 02 - da “Conalis” - Ministério Público do Trabalho no qual ficou legitimada a contribuição estipulada em acordo ou convenção coletiva e seu desconto de todos os beneficiados.

§ Segundo – O recolhimento dos valores mencionados no “caput” será feito pela entidade empregadora em guia própria do Sindicato Profissional, até o 2º dia útil após o desconto, diretamente na tesouraria da entidade, situada à Avenida Nove de Julho, 40 – 15º andar, ou depósito junto à Caixa Econômica Federal na Agência 1004, Operação 003, Conta Corrente 1489-2– São Paulo/SP, sendo de inteira responsabilidade desse Sindicato qualquer pendência judicial ou não, suscitada pelo empregado decorrente desta disposição.

§ Terceiro – Para a única contribuição prevista na presente cláusula aprovada na Assembleia Geral Extraordinária, **realizada em 10 de Outubro de 2019**, foi deliberado o exercício do direito de oposição dos integrantes da categoria profissional nos termos e na forma do TAC firmado com o MPT. A prerrogativa será exercida por escrito, individual e de próprio punho, em duas vias contendo o nome do empregado, números do RG e do CPF, nome e CNPJ da empresa. A via com protocolo do Sindicato será encaminhada ao RH do empregador para que não ocorra o desconto.

§ Quarto – A Contribuição Assistencial faz parte da Convenção Coletiva de Trabalho nacional, democraticamente discutida e aprovada pelas respectivas assembleias, contendo ata e lista de presença registradas em cartório, sendo, portanto, devida por todos os integrantes da categoria, por se tratar de decisões coletivas e soberanas da categoria profissional.

§ Quinto – A deliberação dos trabalhadores em assembleia devidamente registrada em cartório juntamente com sua ata, será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

§ Sexto – Fica estabelecido que o trabalhador que tenha seu contrato de trabalho rescindido com a empresa a partir de 01/01/2020, a contribuição assistencial terá que ser descontada no termo da rescisão, desde que não tenha havido oposição através de correspondência protocolada por esta entidade e entregue ao RH da empresa.

Os valores retidos serão repassados junto com os demais conforme data estipulada na CCT/2020.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOLHIMENTO ÀS ENTIDADES SINDICAIS

As mensalidades, contribuição assistencial e negocial, outras verbas descontadas dos empregados e os pagamentos de valores destinados ao Sindicato Profissional/Federação e Confederação deverão ser recolhidas/pagas dentro de 10 dias após os respectivos eventos, decorrido este prazo, incorrerá em:

a) Multa de 10% (dez por cento) sobre o montante não recolhido, atualizado monetariamente;

b) Atualização monetária, com base nos critérios de correção dos débitos trabalhistas, a partir do 1º dia de atraso;

c) Juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir do trigésimo dia de atraso;

d) Custas processuais no caso de execução.

O recolhimento deverá ser efetuado na secretaria da entidade, em guias próprias anexadas da relação dos Empregados em ordem alfabética ou através de crédito em conta corrente com o devido envio do comprovante às devidas entidades. No caso de recolhimento das mensalidades, informar-se-á ainda a exclusão, a inclusão de novos associados e os licenciados durante o mês de competência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONTRIBUIÇÕES E PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo SINDIPLANOS recolherão a Contribuição Sindical até o dia 31/01/2020 e a Contribuição Confederativa até o dia 31 de janeiro conforme o artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, de acordo com artigo 587 da CLT. A contribuição é calculada com base no capital social da empresa, conforme tabela abaixo:

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL EM (R\$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R\$)
1	De 0,01 a 13.026,70		<u>Contribuição Mínima de R\$ 105,00</u>
2	De 13.026,70 a 24.673,13	0,80%	105,00
3	De 24.673,13 a 268.843,05	0,20%	148,00
4	De 268.843,05 a 26.885.250,30	0,10%	417,00
5	De 26.885.250,30 a 143.388.019,00	0,02%	21.925,00
6	De 143.388.019,00 em diante	Contribuição Máxima	50.603,00

NOTAS:

1 - As firmas ou empresas e as entidades ou instituições cujo capital seja igual ou inferior a R\$ 13.026,70 estão obrigadas ao recolhimento da Contribuição Sindical mínima de R\$ 105,00 - de acordo com o disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047 de 01 de dezembro de 1982);

2 - As firmas ou empresas com capital social superior a R\$ 143.388.019,00 recolherão a Contribuição Sindical máxima de R\$ 48.193,03 - na forma do disposto no parágrafo 3º do artigo 580 da CLT (alterado pela Lei 7.047 de 01 de dezembro de 1982);

3 - Multa de 10% (dez por cento), nos 30 primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso; Juros de Mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária. (Art. 600 – CLT).

4 - As empresas corretoras de seguros, conforme Resolução CNSP Nº 243, de 2011 quanto a publicações e informes contábeis. A corretora poderá optar pelo não recolhimento da contribuição sindical ao SINDIPLANOS, desde que prove que as fontes pagadoras e as notas fiscais de serviço sejam preponderantes a seguros em geral, exceto saúde e odontologia.

5 - Quando a empresa realiza diversas atividades econômicas, sem preponderância de nenhuma delas, cada qual se incorpora à respectiva categoria econômica. A contribuição sindical é devida ao sindicato

representativo da mesma categoria. Logo, a contribuição é atribuída aos sindicatos correspondentes a cada atividade. Entende-se, nessa hipótese, que o capital deve ser distribuído proporcionalmente ao faturamento de cada atividade, na falta de previsão de cálculo, é o que diz o artigo 581 §2º da CLT.

6 - As empresas Optantes do SIMPLES: contribuição sindical participativa, valor fixo de R\$ 99,26, independente do capital social.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS E DISTRIBUIÇÃO DE JORNAIS E PROSPECTOS INFORMATIVOS

As empresas empregadoras, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para todos os empregados, poderão afixar no seu quadro de avisos, circulares e boletins recebidos dos Sindicatos e/ou da Federação Profissional (FENESPIC), devidamente assinados para conhecimento dos seus empregados.

§ 1º – As empresas poderão permitir que os jornais e prospectos informativos do Sindicato sejam entregues diretamente aos empregados na portaria da empresa;

§ 2º – As empresas, a seu critério exclusivo e desde que seja julgado de interesse para seus empregados em comum acordo com a FENESPIC e os Sindicatos, poderão permitir a divulgação de mídia eletrônica/virtual (*e-mail*, jornais, panfletos e/ou similares) através de sua rede local (intranet ou qualquer novo recurso tecnológico), ficando salvaguardada a proteção de seus sistemas (*hardware* e *software*), fato que não servirá de motivo para punição de qualquer empregado.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a manter e cumprir os direitos dos trabalhadores previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal, Normas Regulamentadoras, Lei da Previdência Social, instrumento coletivo de trabalho firmado com o Sindicato da Categoria e outros tratados que também regulam a relação capital e trabalho.

§ ÚNICO – As empresas ajustam entre si que todas as negociações serão feitas exclusivamente com os Sindicatos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ARQUIVO COMPETENTE

As partes firmam a Convenção Coletiva de Trabalho, em três vias de igual teor, sendo que a mesma será transmitida pelo sistema mediador para que seja arquivada na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego e surtam seus legais e jurídicos efeitos.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Se violada qualquer cláusula desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará o infrator obrigado à multa em valor equivalente a **10% (dez por cento)** da remuneração do empregado a favor do mesmo, mensalmente, enquanto não forem regularizadas pelo cumprimento nos limites da lei, que será devida, por cláusula e ação quando da execução da decisão judicial que tenha reconhecido a infração, qualquer que seja o número de Empregados participantes.

§ ÚNICO – A multa aqui prevista não se aplica cumulativamente com a multa prevista na cláusula DIA DO SECURITÁRIO.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO

Os entendimentos com vistas à celebração da nova convenção deverão iniciar-se a 60 (sessenta) dias antes do término da vigência desta.

§ 1º – As cláusulas normativas da convenção coletiva integram os contratos individuais de trabalho e manterão sua eficácia até ser substituída por outra;

§ 2º – A vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho será prorrogada até a data de assinatura de novo instrumento coletivo.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

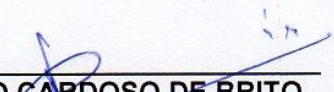
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – EXTENSÃO DE VANTAGENS – RELAÇÃO HOMOAFETIVA

As vantagens desta Convenção Coletiva de Trabalho são aplicáveis aos cônjuges dos empregados e abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável devidamente comprovada.

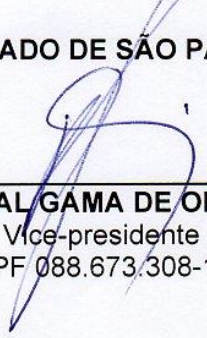
§ ÚNICO - O reconhecimento da relação homoafetiva estável se dará com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, conforme o Artigo 45 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 45, de 06/08/2010 (DOU de 11/08/2010).

São Paulo, 08 de maio de 2020.

SINDICATO DOS SECURITÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO

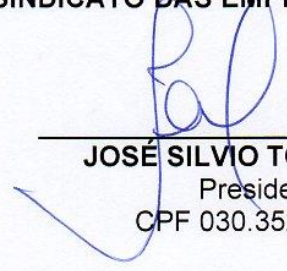


CALISTO CARDOSO DE BRITO
Presidente
CPF 506.098.078-20

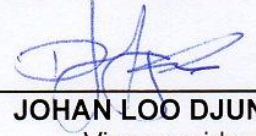


RIJOSVAL GAMA DE OLIVEIRA
Vice-presidente
CPF 088.673.308-10

SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMERCIALIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DE PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO



JOSÉ SILVIO TONI JÚNIOR
Presidente
CPF 030.352.008-66



JOHAN LOO DJUN NJAN
Vice-presidente
CPF 116.056.458-26