SINSECAMP
SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO MUNICÍPIO DE CAMPINAS E REGIÃO

SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO MUNICÍPIO DE CAMPINAS E REGIÃO "SINSECAMP"

CNPJ/MF 05.619.056/0001-42 – REG. SINDICAL: 46000.004657/96 – CÓDIGO SINDICAL: 005.262.90956-2
Rua Regente Feijó, 95 – Centro – Tel. (19) 9 9573-3403 - Campinas/SP – CEP 13013-052
E-mail:sinsecamp@aquarium.com.br / site: www.sindicatodassecretarias.com.br
Filiado a Federação Nacional das Secretárias e Secretários – FENASSEC – www.fenassec.com.br
CNTC – www.cntc.com.br /

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES PARA O ANO 2023
DATAS-BASES - 1º DE MAIO ; 1º JUNHO

1. ABRANGÊNCIA

Este Acordo aplica-se à Categoria Profissional Diferenciada de Secretários (as), nos termos da Lei 7.377, de 30/09/85, Lei 9.261, de 11/01/96 e, todos os cargos constantes da CBO – Classificação Brasileira de Ocupações, códigos 2523 e 3515; bacharéis, tecnólogos e técnicos em secretariado; independente da anotação na CTPS, (como por exemplo, Assistentes, Assessoras, Auxiliares diversos) desde que exerçam as atividades constantes dos artigos quarto e quinto da citada Lei 7.377/85 e 9.261/96.
Justificativa => O suscitante é o legítimo representante **da Categoria Profissional Diferenciada das Secretárias (os), através da Portaria 3.103, de 29/04/87,** expedida pelo Ministério do Trabalho, e como tal com direito de negociação independente dos sindicatos majoritários das empresas, independentemente de seus ramos de atividade. Atendendo também o suscitante os Artigos 513, 570 e 577 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como a legislação em vigor, incluindo os Artigos 5º, 6º, 7º e 8º e seus respectivos Incisos da Constituição Federal vigente, bem como os pareceres do MTb, da Procuradoria Geral da República e do eminente advogado Amauri Mascaro Nascimento. - Precedentes 33 e 34 TRT/2ª REG. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

2. CORREÇÃO SALARIAL

Fixação da correção salarial, de conformidade com o INPC 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.
2.1 A qualquer alteração na política econômica do Governo, reunir-se-ão as partes para revisão, readaptação e adequação dos salários.
2.2 Correção mensal dos salários: os salários serão corrigidos mensal e cumulativamente e de acordo com os índices inflacionários I.B.G.E.
Justificativa => A solicitação de reajuste com base nos doze meses anteriores à data-base, apenas devolve aos profissionais, o poder aquisitivo de doze meses atrás. A correção tem por objetivo recompor os salários em razão de perdas e inflação no período. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

3. AUMENTO REAL

Sobre os salários já reajustados, pela maneira prevista na Cláusula anterior será concedido cumulativamente, a título de aumento real, percentual de **3% (três por cento).**
Justificativa => A solicitação se deve à necessidade, sempre crescente e a cada ano que passa, de melhorar a qualidade de vida de nossos representados, já que a cláusula anterior se trata apenas de reposição de perdas acumuladas no período, esclarecendo que o percentual acima atende o disposto no Precedente nº 02 do TRT/2ª REG. e Precedente nº 19 do TRT/15ª REG.

4. COMPENSAÇÕES

Não serão compensados os aumentos reais, bem como aqueles concedidos a título de promoção, transferência, equiparação salarial e de mérito e na ocorrência dos mesmos sobre eles serão aplicados os percentuais fixados na presente Norma Coletiva.
Justificativa => Esta solicitação tem por objetivo não prejudicar os profissionais que conquistaram aumentos reais, promoções, equiparações salariais e mérito, pois a despeito de haver determinação legal regulando a matéria, estas são, muitas vezes, desconsideradas pelo empregador. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores e, atende o dispositivo no Precedente nº 24 do TRT/SP.

5. SALÁRIO NORMATIVO

Fixação de salário normativo– piso mínimo da categoria,por nível de escolaridade e porte de empresa, equivalente a:
- Nível Universitário: R$ 2.850,00 (Dois mil oitocentos e cinquenta reais)
- Nível Médio: R$ 1.950,00 (hum mil novecentos e cinquenta reais)
Justificativa => A decisão da Assembléia fundamentou-se em pesquisas realizadas pela Entidade, no mercado de trabalho do Estado, incluindo dados públicos de pesquisas salariais, levando em conta a responsabilidade social do empresariado e do sindicato em contribuir para maior produtividade através da educação, formação e o desenvolvimento e através da geração de empregos. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.
Esta solicitação é justificada ainda pelas condições de complexidade e pelo grau de responsabilidade do desempenho profissional, bem como pela necessidade de normatização do mercado de trabalho que contém hoje, mais de 560 nomenclaturas para o exercício da profissão, acarretando uma variação salarial bastante perniciosa chegando a casos onde se recebe menos que um salário mínimo. A Constituição Federal, Artigo 7º, Inciso V, permite que seja fixado um piso salarial, segundo a extensão e a complexidade do trabalho e no caso desta Categoria o pedido acompanha a lei de regulamentação profissional. Observe-se que o piso atual encontra-se fixado em **R$ 1.466,61** para o nível médio e **R$ 2.055,50** para o nível universitário ; **(Indústria – 2019-2020) e ,** respectivamente **R$1.478,86 e R$2.071,07 (Comércio de Bens, Serviços e Turismo/Sincamesp/SincoElétrico – 2019-2020); R$ 1.605,01 e R$2.247,73(Sincamesp – 2020-2022); R$1.805,29 e R$2.252,24 (Advogados – 2022-2023); R$1.499,97 e R$1.873,91 (Sindhosp – 2022-2023);); R$1.499,97 e R$1.873,91 (SindJundiaí – 2022-2023)**, em suas respectivas datas base, a saber: **1º de maio, 1º de junho**, além de atender os Precedentes nº. 67 do TRT/15ª REG e nº 1 TRT/SP.

6. 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.
Justificativa => Objetiva-se garantir aos novos profissionais contratados, isonomia de tratamento coibindo-se a prática comum de demissões injustificadas, para contratação de mão-de-obra mais barata, além de atender os Precedentes nº. 18 do TRT/15ª REG e nº 2 TRT/SP. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

7. TICKET REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão ticket refeição, em número de 30 unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do contrato de trabalho, no valor mínimo de **R$ 40,00 (quarenta reais)** cada um.
Justificativa => Alternativa para as empresas que não possuem refeitório próprio, além de constituir-se um incentivo fiscal e possibilitar a alimentação básica do (a) profissional secretário (a). Bem como atende disposto no Precedente nº 43 do TRT/2ª REG.

8. 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.
Justificativa => Atende o Artigo 7º, Inciso XI, da Constituição Federal em vigor e, Precedente nº 35 TRT/SP.

9. TICKET ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão, gratuita e mensalmente, ticket alimentação, aos representados pelo Sindicato, em valor equivalente a **R$ 500,00 (quinhentos reais)**, atualizados mensalmente pelos índices inflacionários.
Justificativa => Trata-se de benefício alimentar, visando melhor qualidade e capacitação técnica, produtiva da profissional secretária, além de atender o Precedente nº 34 TRT/SP.

10. ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR

As empresas ficam obrigadas a proporcionar assistência médica hospitalar em caráter habitual e permanente, em beneficio dos empregados e seus familiares e dependentes legais, assistência médica hospitalar de boa qualidade nas condições previstas na ANS – Agência Nacional de Saúde, contratada com operadora de plano de saúde de comprovada idoneidade moral e condição funcional estável.

10.1 – No contrato da assistência, constarão as garantias do atendimento ambulatorial e hospitalar, nos termos do caput.

10.2 – A contratação será da responsabilidade exclusiva das empresas, que ficam obrigadas a comunicar o Sindicato Profissional da Base Territorial, fornecendo-lhe uma via do contrato após assinado com a contratada, no qual constará no sentido claro, que a assistência atenderá aos usuários e seus beneficiários legais, empregados e dependentes.

10.3 – Quando a secretária ou secretário for afastado pelo INSS, o convênio médico continuará sendo mantido tanto para ele como para os seus dependentes por conta da empresa por um período de 90 (noventa dias). Após este período o convênio será mantido desde que o mesmo efetue o pagamento mensal do percentual de sua participação. Se os mesmos atrasarem o pagamento por 02 (dois) meses, consecutivos, a empresa poderá cancelar o convênio médico.

10.4- Os empregados regidos por esta, que prestam serviços na base territorial do Sindicato Profissional Signatário contribuirão para a manutenção da assistência, que se refere o caput, em até 5% (cinco por cento) do salário normativo da função do empregado, limitado o desconto ao máximo **de R$90,00 (noventa reais)** por plano individual e/ou familiar.

10.5– A prestação da assistência médica e hospitalar, não caracteriza verba ou consectário salarial para todos os efeitos legais**.**
Justificativa => Esta solicitação visa a prevenção e a saúde dos trabalhadores, visando a estabilidade social e humana do trabalhador e sua família**.**

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.
Justificativa => Esta solicitação evita a exploração da força de trabalho e contribui para o respeito à legislação, evitando rotatividade de mão de obra e rescisões desmotivadas, Precedentes nº 03 e nº 05 do TRT/2ªREG. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

12. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição, o profissional substituto fará jus ao salário do substituído, desde o primeiro dia, efetivando-se na função ou no salário após 60 (sessenta) dias da substituição, salvo no caso de gestação, auxílio doença e/ou acidente de trabalho. A substituição superior a 60 (sessenta) dias acarretará a efetivação na função de nível superior.
Justificativa => Esta solicitação visa dar ao substituto, o mesmo tratamento dado ao substituído, evitando-se a exploração da força de trabalho. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

13. READMISSÕES

Na hipótese de readmissão de empregado dispensado sem justa causa, em prazo inferior a **1 (hum)** ano, fica vedado às empresas elaborar contrato de experiência, desde que o profissional seja readmitido na mesma função anteriormente ocupada.
Justificativa => Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

14. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho semanal do profissional de secretariado fica estabelecida em 40 (quarenta) horas, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes, salvo acordo coletivo com a participação da entidade sindical.
14.1. Nos casos de adoção da jornada de trabalho pelo critério *home office,* esta deverá obedecer o horário contratual.
14.2. Sendo extrapolado o horário contratual, deverá ser aplicada a regra constante da Cláusula denominada "horas extras".
Justificativa => Fixação da jornada semanal de trabalho em 40 (quarenta) horas face ao desgaste natural decorrente das funções exercidas.

15. 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.
Justificativa => Tem a reivindicação a intenção de se evitar que ocorra um problema que, infelizmente é comum nas empresas, ficarem horas ou dias a serem compensados, sendo determinada à execução sem qualquer pré-aviso, prejudicando-se até compromissos antecipadamente agendados.

16. MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

No caso de contratação de mão-de-obra temporária de profissionais abrangidos pela presente Convenção, esta somente poderá se efetivar nos termos da Lei 6.019/74, podendo, o prazo previsto na citada Lei, ser ultrapassado apenas na hipótese de afastamento em decorrência de licença-maternidade.
Justificativa => Tem por objetivo evitar fraudes na contratação de empregados para a atividade principal no segmento econômico da empresa. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

17. DESCONTO EM FOLHA

A empresa poderá descontar da remuneração mensal do empregado às parcelas relativas a empréstimos do convênio MTE/CEF, bem como prestações referentes a financiamento de tratamento odontológico feito pelo sindicato convenente, mensalidades de seguro e outros, desde que os descontos sejam autorizados pelo empregado e não excedam a 30% (trinta por cento) da remuneração mensal.
Justificativa => Atende o Precedente nº 88 do TST e o precedente nº. 73 do TRT/15ª REG. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

18. BOLSA DE EMPREGOS

As empresas poderão utilizar o serviço de colocação do Sindicato representativo da Categoria profissional.
Justificativa => Benefício para trabalhadores e empregadores que permite excelentes recrutamentos, sem ônus para ambos. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

19. ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL - CTPS

O empregador anotará 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.

19.1 As empresas fornecerão cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo.

19.2 As empresas devolverão a CTPS no prazo de **48** (quarenta e oito) horas e/ ou 72 (setenta e duas) 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.

19.3 É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária (o), conforme previsto na **CBO – títulos - 2523-05; 2523-10; 2523-15; 2523-20 (novo); 3515- 05; 4110-05, 4110-10.**

19.4 As empresas retificarão, no prazo de 60 (sessenta) dias os vínculos empregatícios dos profissionais que exerçam as funções descritas nos Artigos 4º e 5º da Lei 7.377/85 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., incluindo-se a obrigação de comunicar à secretária, independentemente do título atribuído no registro da CTPS; que a mesma é representada pelo Sindicato das Secretárias.

Justificativa => Objetiva evitar contratações de profissionais para exercício da função de secretária (o), sob nomenclatura diversa da prevista em lei. - Precedentes nºs. 98 e 105 do TST, e os precedentes nºs. 12 e 13 do TRT/15ª REG., adaptados à realidade da categoria.

20. ESTÁGIO REMUNERADO

O Estágio remunerado será efetuado por contrato, para carga horária integral, para quem esteja cursando, prioritariamente, o segundo e terceiro ano específico em secretariado, equivalente a, no mínimo **80%** (oitenta por cento) do respectivo salário normativo, tanto para Nível Superior, como para Nível Médio, conforme legislação em vigor.

20.1 Os empregadores se comprometem a informar ao ***SINSECAMP*** sobre a contratação e/ou demissão de estudantes de Secretariado, inclusive estrangeiros, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

20.2 O empregador não poderá exigir do profissional estagiário 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.

20.3 Deverão as empresas cumprir a legislação pertinente, inclusive com relação ao estágio supervisionado e ao horário flexível.

Justificativa => Valorização do estagiário de secretariado, propiciando a complementação do aprendizado de formação escolar, através da prática do exercício profissional.

21. FÉRIAS

Que os profissionais no retorno de suas férias, recebam 1(hum) pagamento igual ao recebido, quando do início.

21.1 Não serão computados nas férias os feriados constantes do período concedido, além dos dias de participação em congressos e seminários.

21.2 Serão garantidas férias proporcionais aos profissionais que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço.

21.3 O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

21.4 Serão garantidos emprego e salário no período de 90 (noventa) dias após o retorno das férias.

21.5 Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

Justificativa => Permite ao profissional a recomposição física e mental do desgaste ocorrido nos doze meses precedentes e permite que o mesmo não sofra prejuízo em seu orçamento mensal e atende o Precedente nº 116 do TST e os Precedentes nºs 53 e 54 do TRT/15ª REG. e Precedente nº 22 do TRT/SP.

22. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É facultada às empresas a possibilidade de ajustar com seus empregados, assistidos pelo sindicato profissional, a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos – Banco de horas, em que as horas trabalhadas além da jornada normal em determinados dias e/ou período futuro, a ser definido de comum acordo entre a empresa e os empregados abrangidos.

Justificativa => Cláusula que já consta do Acordo Coletivo de Trabalho desde 2001 e, possibilita flexibilizar a jornada de trabalho uma vez que as secretárias sempre excedem no horário contratual de trabalho, com possibilidade de flexibilizar a jornada em conformidade com a necessidade do empregador e do empregado, além de atender o Precedente nº 20 do TRT/SP.

23. HORAS EXTRAS / EXTRAORDINÁRIAS / BANCO DE HORAS

As empresas efetuarão o pagamento das horas extras/ extraordinárias prestadas de 2ª a 6ª feira, com acréscimo de 10**0%** (cem por cento), e aos sábados, domingos, feriados e dias já compensados, com acréscimo de 2**00%** (duzentos por cento), além do repouso.

23.1 Obrigação dos empregadores possuírem sistema de controle de horas extras.

23.2 No caso de ser exigido do profissional a extrapolação de seu horário de trabalho, ser-lhe-á fornecido, gratuitamente, da empresa até a residência, radio-táxi, previamente contratado, além de alimentação.

23.3 Nos casos julgados convenientes para o profissional e para o empregador, este deverá adotar horário flexível de trabalho, quitando sempre as horas extras prestadas.

23.4 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 transformadas 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.

Justificativa => A carga horária do profissional de secretariado é, normalmente, superior ao previsto na constituição, sendo prática comum no País, que este profissional assuma seu posto de trabalho antes da chegada de seu superior imediato e só possa deixá-lo após a saída do mesmo, além de atender o disposto no Precedente nº. 07 do TRT/15ª REG.

24. 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, 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.

Justificativa => Permite ao profissional o acompanhamento e a verificação de seus vencimentos e inibe a sonegação. Precedente nº 93 do TST e Precedente nº. 73 do TRT/15ª REG. E Precedente nº 17 do TRT/SP. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

25. 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.

Justificativa => Esta solicitação evita que o profissional seja prejudicado, pois, normalmente nestes casos, só consegue receber após a compensação do sistema bancário. Precedente nº 117 do TST e Precedente nº. 74 do TRT/15ª REG. e Precedente nº 25 do TRT/SP. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

26. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas fornecerão adiantamento de salário equivalente a **40%** (quarenta por cento) do salário efetivamente percebido,15 (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.

Justificativa => Solicitação que objetiva permitir ao profissional a melhor adequação dos salários às suas necessidades, além de atender o disposto no Precedente nº 31 do TRT/SP.

27. 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.

Justificativa => Atende o disposto nos Precedentes nºs 72 do TST e 19 do TRT/SP.

28. PREVENÇÃO ASSÉDIO MORAL

Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre assédio moral para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando constrangimento aos envolvidos.

28.1 As empresas se comprometem a desenvolver mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada.

28.2 As empresas poderão utilizar os serviços do ***SINSECAMP*** na implantação da política de prevenção, que para tanto possui estudos, dados gerais e estatísticos e profissionais habilitados no assunto.

Justificativa => Considerando o número crescente de denúncias de assédio moral, inclusive com comprovação de culpa pelo Poder Judiciário, se faz necessário uma política de prevenção por parte da empresa, no sentido de coibir tais práticas.

29. GESTANTES

Garantia de emprego e salário à profissional gestante, durante a gravidez e de **12** (doze) meses após o parto, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e 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.

29.1 Nas hipóteses das rescisões previstas no "Caput" desta cláusula, fica garantida à profissional gestante e ao filho, assistência médica através de convênios mantidos pela empresa, durante **12** (doze) meses, a contar da data do desligamento.

29.2 Abono de falta à gestante no caso de consulta médica e/ou exames laboratoriais, mediante comprovação por atestado médico, de qualquer profissional.

Justificativa => Atende, dispositivo constitucional e propicia à gestante tranqüilidade em um período onde se conta com pouca assistência do Estado, protegendo principalmente, o nascituro, bem como ao Precedente nº 11 do TRT/SP.

30. LICENÇA ADOTANTE

A empresa concederá licença remunerada para as empregadas que adotarem crianças, observando o que dispõe a Lei nº. 10.421/02.

Justificativa=> Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores

31. 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 maternais e/ou escolas de educação infantil e/ou profissional contratado, de livre escolha dos profissionais. O beneficio será garantido até o término do ano letivo em que a criança completar 6(seis) anos de idade.

Justificativa => Solicitação apresentada como alternativa ao empregador impossibilitado de atender os dispositivos constantes da CLT e da Constituição Federal. Precedentes nºs 9 e 11 do TRT/2ªREG e Precedente nº. 20 do TRT/15ª REG. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

32. AUXÍLIO AO FILHO ESPECIAL

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

Justificativa => Trata-se de reivindicação iminentemente de cunho social, sendo todos sabedores das despesas decorrentes de tal infortúnio. Precedentes nºs 32 e 40 do TRT/2ªREG.

33. 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.

Justificativa= Objetiva eliminar discriminação e atende o disposto na CF/88. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

34. LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Em substituição ao disposto no artigo 396 da CLT, que estabelece que para amamentar o seu próprio filho até que este complete 0**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.

35. 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.

35.1 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.

35.2 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.

Justificativa => Contribui para o recrutamento de mão-de-obra qualificada, para o aumento da produtividade. Precedente Normativo TST-032 (Ex-PN 48) e Precedentes nºs. 02 e 64 do TRT/15ª REG.

36. ATESTADOS MÉDICOS E/OU ODONTOLÓGICOS

As empresas se obrigam a aceitar declaração e atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos por qualquer profissional.

36.1 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.
36.2 As empresas deverão instituir gratuitamente aos empregados convênio médico e apólice de seguro de vida.
Justificativa => O sistema de saúde do Estado apresenta, como é de conhecimento geral, sérias dificuldades, sendo esta solicitação uma alternativa facilitadora para o profissional e para o empregador, além de atender o disposto nos Precedentes nºs. 16 do TRT/15ª REG. e 16 do TRT/SP Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

37. GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R. / DORT.
(LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO) (DISTÚRBIO 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.
Justificativa => Trata-se de doença profissional com graves conseqüências aos trabalhadores que exerçam as atividades de secretariado. Visa ainda à cláusula à manutenção do emprego àquele que encontra-se incapacitado de exercer sua função com plena capacidade e atende o Precedente nº 27 do TRT/SP.

38. ACIDENTADO

Será garantido 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.
38.1 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.
38.2 Os profissionais contemplados com as garantias previstas nesta cláusula, não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador, a não ser em razão da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assistência do respectivo Sindicato da categoria.
38.3 As partes poderão valer-se de perícia médica judicial para apuração dos requisitos desta cláusula.
Justificativa => Objetiva o acompanhamento e o reaproveitamento laboral do profissional acidentado e atende o Precedentes nºs 14 e 27 do TRT/SP.

39. 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.
Justificativa => O artigo 118 da lei 8213/91 dá como referência o prazo mínimo de 12 meses de garantia de emprego, possibilitando assim a fixação de prazo maior em benefício do acidentado no trabalho.
A cláusula visa ainda a manutenção do emprego contra despedidas arbitrárias e injustificadas, bem como dar garantias ao empregado após o término do auxílio acidente previdenciário.

40. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO / 13º.SALÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio previdenciário ou acidentário fica garantida, entre o 16º e o 365º 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.
40.1 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 e o 365º dia de afastamento, respeitado também o limite máximo de contribuição previdenciária.
40.2 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.
40.3 O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.
Justificativa => Evitar maiores prejuízos para os profissionais que se encontram nas situações descritas, bem como atende o Precedente nº 33 do TRT/SP.

41. GARANTIA DO PROFISSIONAL EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica garantido ao profissional secretário empregado, com qualquer vínculo empregatício a garantia de **24** (vinte e quatro) meses de trabalho anteriores ao direito do benefício da aposentadoria.
Justificativa => Evitar que o profissional necessite procurar nova oportunidade de emprego próximo ao período de aquisição de benefício e quando sua idade já não é compatível com as necessidades de recrutamento do mercado de trabalho, além de atender o disposto no Precedente nº 12 do TRT/SP.

42. 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 possuírem seguro de vida em grupo, arcarão com todas as despesas destes, sendo que o seguro não poderá ser inferior a 20 (vinte) salários nominais.
42.1 Fica assegurada mesma indenização no caso de invalidez permanente.
42.2 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.
Justificativa => Objetiva um mínimo de assistência à família do trabalhador.

43. AVISO PRÉVIO

Nos casos de rescisão de contrato de trabalho, sem justa causa, o aviso prévio será de 60 (sessenta) dias e obedecerá os seguintes critérios:
43.1 Será comunicado pela empresa por escrito, esclarecendo se será trabalhado ou indenizado.
43.2 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.
43.3 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., a serem custeados pela empresa.
43.4 Aviso prévio não poderá ter seu início no último dia útil da semana.
43.5 Nos casos de pedido de rescisão contratual pelo empregado, não será aplicável o disposto na lei 12.506/11.
43.6 Prevalecerá em favor do empregado, o disposto nesta cláusula, caso este benefício seja superior ao contido na lei 12.506/11.
Justificativa => Objetiva proporcionar ao profissional, nesse difícil período, um mínimo de garantia, evitando-se erros de cálculo e reclamações trabalhistas. - Precedente 76 do TST adaptado à realidade da categoria, além de atender o disposto nos precedentes nº. 21, 22, 23 e 24 do TRT/15ª REG., e os Precedentes nºs 7 e 8 do TRT/SP.

44. 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.

Justificativa => Esta solicitação preserva o empregado e o empregador e evita reclamações trabalhistas. - Precedente 48 do TST adaptado à realidade da categoria além de atender o disposto nos precedentes nº. 35 e 75 do TRT/15ª REG e Precedente nº 5 TRT/SP. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

45. REGRAS PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS INDIVIDUAIS E COLETIVOS

Estabelecem as partes que os acordos individuais ou coletivos, acerca de seguintes questões adiantes enumeradas, somente poderão ser celebrados ou realizados através de negociação com a participação do **SINSECAMP**, tanto na assistência sindical como nas negociações e na elaboração dos acordos, sob pena de nulidade, a saber: **-** relativas à fixação da jornada de trabalho; **--** horas in itinere;-- banco de horas; -- compensação de horas/dias e jornada de trabalho;-- redução de jornada e salários; -- trabalho intermitente e de tempo parcial;--trabalho em regime de sobreaviso; -- redução ou ampliação de horário de refeição e alimentação; -- celebração de acordo extrajudicial;-- modalidade de registro de jornada de trabalho ou eliminação;-- prorrogação de jornada em ambientes insalubres e enquadramento do grau de insalubridade;-- rescisão mútua do contrato de trabalho; -- termo de quitação anual de obrigações trabalhistas;-- parcelamento de dias e de remuneração das férias; -- plano de demissão voluntária e incentivada (PDVI);-- demissão coletiva ou dispensas plurimas; -- programa de proteção ao emprego; --lay off; -- homologação de rescisão contratual para empregados com qualquer tempo de contrato de trabalho; -- reajustamento salarial e teto salarial decorrente de data base da categoria; -- salário normativo e/ou piso salarial;-- participação nos lucros e resultados (PLR);-- cesta básica e vale alimentação;-- fornecimento e higienização dos uniformes e roupas de trabalho; --arbitragem; -- terceirização; -- regime de trabalho no sistema 12x36, 5x2, 6x1 e outros. Empresa e Sindicato profissional, através de acordo específico, poderão estabelecer regras próprias e específicas acerca destes itens, ainda que haja previsão em convenção coletiva de trabalho, podendo ainda estabelecer taxas e contribuições em favor da entidade sindical profissional.

Justificativa => trazer segurança jurídica às empresas e empregados na celebração de acordos individuais ou coletivos, com a participação do sindicato na representação profissional e na prestação desses serviços, eliminando-se riscos de judicialização destas questões, com eliminação de riscos de passivo trabalhista às empresas na celebrações de acordos nos referidos temas, evitando-se ações trabalhistas, incentivando a negociação como meio de solução de conflitos, prevalecendo o negociado sobre o legislado.

46. ACORDOS PLR OU PPR

Fica acordado que será estendido aos representados pela Convenção Coletiva de Trabalho os acordos firmados com a categoria preponderante. Caso a empresa não tenha acordo específico de PLR e PPR, será pago o valor mínimo de um salário nominal do empregado.

Justificativa => Atende ao disposto na Lei 10.101 de 19/12/2000 e Lei 12.832/2013.

47. QUITAÇÃO

ANUAL E PERIÓDICA DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS - A quitação anual e periódica de obrigações trabalhistas de que trata o artigo 507-B e parágrafo único, da Lei 13.467/17, deverá observar os seguintes parâmetros mínimos, dentre outros a serem estabelecidos em acordos específicos entre empresa e sindicato, sob a pena de nulidade: - 1- O termo de quitação de obrigações trabalhistas deverá ser formalizado e celebrado por escrito perante o Sindicato Profissional que subscreverá juntamente com o empregado e empresa, sendo facultado à empresa solicitar a participação do Sindicato Patronal/Econômico; 2- O termo de quitação de obrigações trabalhistas será submetido ao Sindicato Profissional no período de até 03 (três) meses após o empregado completar um ano de contrato de trabalho e envolverá somente obrigações e direitos relativos ao período de 12(doze) meses e, assim, sucessivamente nos períodos posteriores ano a ano; devendo constar expressamente do termo de quitação de obrigações trabalhista o período a que se refere; 3 - Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado com mais de um ano de contrato, por qualquer motivo, o termo de quitação de obrigações trabalhistas deverá ser submetido ao Sindicato Profissional no período de até 3 (três) meses da data da rescisão; 4- Cabe ao Sindicato Profissional agendar as datas para realização da conferência de toda documentação relativa ao período de 12 (doze) meses e da formalização do termo de quitação de obrigações trabalhistas, podendo estabelecer taxas e contribuições específicas em favor da entidade sindical; 5- A empresa deverá apresentar ao Sindicato Profissional, com antecedência de 30 dias contados dos prazos estabelecidos nos itens anteriores, toda documentação necessária e solicitada a fim de possibilitar análise, conferência e formalização do Termo de Quitação de Obrigações Trabalhistas; 6- O Termo deverá estabelecer todos os títulos valores, obrigações de dar e fazer, cumpridas mensalmente, constando a quitação do respectivo período anual, com eficácia liberatória dos títulos, valores, obrigações e direitos expressamente especificados, exceto àqueles ressalvados no próprio termo; - O termo de quitação de obrigações trabalhistas poderá ser celebrado de forma individual ou coletiva; 7- A celebração e existência de termo de quitação de obrigações trabalhistas não elimina nem dá isenção à empresa no cumprimento dos prazos legais e convencionais para pagamentos e recolhimentos de títulos e valores, bem como não isenta das multas estabelecidas em lei, convenção ou acordos, salvo se expressamente objeto da negociação e especificados nos referidos termos de quitação.

Justificativa=> Lei 13.467/17.

48. HOMOLOGAÇÃO

A rescisão contratual por qualquer motivo, o pedido de demissão ou a rescisão em comum acordo, bem como o recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, a forma de contratação, dissolução ou o tempo de serviço, só serão válidos quando firmados e homologados pelo respectivo sindicato profissional.

Justificativa => Estabelecer regras claras e segurança jurídica nas homologações de rescisões contratuais, a qual envolve quitação de obrigações trabalhistas, objetivando atender as necessidades específicas de cada empresa e empregados envolvidos. Permitir aos empregados e empregadores obterem maior segurança na quitação e pagamento de verbas rescisórias perante o sindicato da categoria, objetivando ainda maior transparência nas quitações de verbas, títulos e valores, evitando-se judicialização em ações trabalhistas, possuindo o Sindicato departamento capaz de esclarecer eventuais dúvidas e atribuir ao ato maior segurança jurídica tanto às empresas como aos empregados, podendo surgir ainda na homologação acordos que evitem ajuizamento de ações trabalhistas.

49. CURSOS DE ATUALIZAÇÃO OU QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Fica estabelecido que, pelo menos, uma vez por ano as empresas arcarão 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.

49.1 As empresas que adquirirem novas técnicas de trabalho como, por exemplo, informatização ou línguas deverão fornecer treinamentos gratuitos, em horário de expediente, aos profissionais.

Justificativa => É fato conhecido em todo o mundo que somente através de treinamento é possível hoje em dia, acompanhar a evolução do mercado de trabalho, portanto esta cláusula objetiva oferecer no mínimo um treinamento anual, para que os profissionais tenham condição de se manterem atualizados atendendo as exigências do empregador. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

50. 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 empresa; visando constituir-se formas de contratação de secretárias no conceito de trabalho temporário, tarefas e outras formas de contratações e remuneração da carga horária efetivamente trabalhada.

Justificativa => Esta reivindicação tem por base o Artigo 513, letras “a”, “b”, “d” e parágrafo único da CLT; Artigo 611, parágrafo primeiro do mesmo diploma legal; bem como os Artigos 5º. Incisos XIII e XXI, 7º. Inciso XXVI e 8º. Incisos III e VI, da Constituição Federal.

51. 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.

Justificativa => Precedentes Normativos TST-091 (Ex-PN 144), adaptado à realidade da profissão.

52. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O empregador liberará 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.

52.1 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.

52.2 A convocação deverá ser encaminhada à empresa até 24 (vinte e quatro) horas antes da atividade sindical.

Justificativa => Isonomia de tratamento observando-se o Precedente Normativo TST-083 (Ex-PN-135) e o Precedente nº. 38 do TRT/15ª REG.

53. 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.

53.1 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.

Justificativa => Esta solicitação objetiva acomodar os interesses de empregados e empregadores além de prever um tempo mínimo necessário para a acomodação da situação gerada com a transferência atende o Precedente 77 do TST e o precedente 60 do TRT/15ª REG.

54. AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de salário, DSR, FGTS e férias, nos seguintes casos:

54.1 Por motivos de casamento e nascimento de filhos legítimos ou adoção, 7 (sete) dias consecutivos.

54.2 3 (três) dias consecutivos em casos de falecimento de sogro ou sogra e de outros ascendentes e descendentes.

54.3 Por um dia, havendo necessidade de internamento hospitalar do cônjuge e filhos, incluindo os adotivos, desde que coincidente com a jornada de trabalho.

54.4 As empresas se obrigam a 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.

Justificativa => Esta solicitação propicia ao trabalhador conhecer previamente os casos de ausências permitidos pelo empregador, excetuando-se os de doença e/ou licença, regidos por cláusulas próprias. Precedente nº 72 do TST, e Precedente nº 37 TRT/SP.

55. 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.

55.1 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 estejam prestando serviços na mesma função como mão-de-obra temporária.

55.2 O contrato de experiência deverá, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS, sob pena de inexistência do contrato experimental, classificando-se como contrato de prazo indeterminado.

55.3 Readmitido o empregado no prazo de 1 (hum) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

Justificativa => Estas solicitações objetivam definir claramente a relação de contrato de trabalho e definir o prazo da experiência, evitando-se situações dúbias. - Precedente 75 do TST e o precedente nº. 27 do TRT/15ª REG.

56. RELAÇÃO DE FUNCIONÁRIOS ADMITIDOS E DEMITIDOS

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.

Justificativa => Esta solicitação permite ao suscitante montar um banco de dados sobre a profissão, possibilitando a confecção de pesquisa de mercado, além de atender ao disposto no precedente no. 71 do TRT/15ª REG.

57. CONTRIBUIÇÂÕ SINDICAL

Os empregadores descontarão dos salários dos empregados da categoria profissional beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a favor do Sindicato das Secretárias do Município de Campinas e Região, CNPJ nº 05.619.056/0001-42, Código Sindical nº 005.262.90956-2, o valor correspondente a 01 (hum) dia do salário do mês de março, e recolhido via sistema bancário até o último dia útil do mês de abril, cujo desconto foi aprovado em assembleia da categoria, aprovando o item “c” da ordem do dia do edital.

58. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL

Os empregadores descontarão do salário de seus empregados, resultantes da presente Convenção Coletiva ou Dissídio Coletivo, a contribuição assistencial autorizada pela Assembleia dos integrantes da categoria representada pelo suscitante. As empresas descontarão dos salários já reajustados de todos os empregados enquadrados na categoria profissional em suas respectivas DATA BASE abrangidos por esta Norma Coletiva, associados ou não, conforme decisão de assembleia, a contribuição assistencial de **3% (três por cento) no mês de julho/2023,** 3**% (três por cento) no mês de setembro/2023, 3% (três por cento) no mês outubro/2023, 3% (três por cento) no mês de dezembro/2023** a ser recolhido em conta corrente junto à **Caixa Econômica Federal, agência 0296 – 003 – C/C 56.575-5 em favor do Sindicato das Secretárias do Município de Campinas e Região-SINSECAMP**, iniciando-se sempre no 1º mês imediatamente posterior à assinatura da Convenção Coletiva. **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.

Parágrafo Único: As empresas que eventualmente estiverem inadimplentes com o sindicato representativo da categoria profissional, antes ou depois da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão juntamente com o Sindicato Patronal acordarem e melhor forma de quitação desse débito..

Justificativa => Objetiva a presente cláusula a fixação de Contribuição Assistencial, tendo em vista que na Assembléia Geral, amplamente divulgada, compareceram sócios e não sócios e aprovaram todas as cláusulas constantes desta pauta, inclusive a que trata da Contribuição Assistencial, fixando o percentual e a forma de desconto, e as cláusulas da Norma Coletiva serão aplicadas a toda Categoria Profissional no Estado de São Paulo **(Base Territorial abrangente do SINSECAMP**), sem distinção de sócios e não sócios. Ressalta-se que o correto recolhimento das contribuições citadas evitam penalizações aos empregadores,

pois é comum os Sindicatos majoritários reterem as contribuições das Categorias Diferenciadas. Saliente-se que a Contribuição Assistencial é destinada exclusivamente ao custeio dos vários benefícios sociais fornecidos pelo Sindicato a todos os integrantes da categoria profissional, sócios e não sócios, a saber: cursos de aperfeiçoamento técnico da profissão; cursos de língua estrangeira para sócios e não sócios; bolsa de emprego, objetivando a colocação no mercado de trabalho das profissionais secretárias; orientação profissional para sócios e não sócios; assessoria jurídica contenciosa ou de orientação nas áreas trabalhistas e previdenciárias; homologações das rescisões de contrato do trabalho; assessoria jurídica perante a SRTE, para sócios ou não, congressos e seminários dirigidos ao aperfeiçoamento técnico da profissão, além de atender o disposto no Precedente nº. 32 do TRT/15ª REG, Precedente nº 21 do TRT/SP e decisão do STF.

59 - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento mensal, a mensalidade associativa dos empregados sindicalizados, a qual se obrigam a recolher por via bancária em favor do Sindicato Profissional, enviando ao mesmo mensalmente o recibo de depósito anexado à relação dos empregados, valendo-se para tanto da notificação da entidade sindical interessada, que informará os nomes dos novos sindicalizados e dos que pedirem demissão do quadro social a cada mês.

59.1 A contribuição associativa será recolhida no máximo até o dia **10** (**dez**) do mês subseqüente ao do desconto e no caso de atraso, as empresas ficam obrigadas a pagar o montante corrigido monetariamente pelo INPC - IBGE, acrescido de multa de **5%** (cinco por cento) e juros de 1,0% (um por cento) ao mês ou fração até o dia do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações.

59.2 A entidade sindical credora poderá utilizar-se de cobrança judicial contra a empresa em atraso, podendo para tanto alegar abuso de poder econômico por retenção / usurpação de recursos financeiros, que caracteriza apropriação indébita e cerceia o livre exercício sindical da categoria profissional.

Justificativa => Trata-se de contribuição prevista no art. 548, alínea b, da CLT e no Estatuto de cada Entidade, cujo caráter é voluntário.

60. 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.

Justificativa => Atende o Precedente nº 41 do TST e o precedente nº. 29 do TRT/15ª REG, e Nota Técnica SRTE/MTE 202/2009 – D.O.U, edição 15/12/2009, pág. 150.

61. 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.

Justificativa => Solicitação necessária para incentivar o cumprimento, por parte do empregador, das decisões contidas na presente Norma Coletiva. – Precedente 23 do TRT/2ª REG e o precedente nº. 66 do TRT/15ª REG. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

62. AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

As empresas reconhecem a legitimidade e a representatividade do Sindicato ProfissionaL, como substituto processual, para a propositura, em suas respectivas bases territoriais, de ações de cumprimento, podendo utilizar todos os meios processuais cabíveis, visando obrigar as empresas ao cumprimento da integralidade dos direitos dispostos nas leis e na presente norma coletiva, e eventuais acordos coletivos outros, sem limitações, em defesa de todos os empregados e ex-empregados legitimamente representados.

Justificativa => atende disposição legal. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

63. PENAS COMINATÓRIAS EM FAVOR DOS EMPREGADOS

As infrações às cláusulas da presente norma, ainda que parciais, implicarão em multa diária cumulativa, por dia e por cláusula de 5% (cinco por cento), calculada sobre o valor do salário normativo da função, considerado na data do efetivo pagamento, sem prejuízo de outras cominações de lei e/ou condenações judiciais.

63.1 A multa será aplicada inclusive nos casos de retenção dos salários e seus consectários legais, 13º, férias, FGTS, IRF, INSS, pensão alimentícia de beneficiários dos empregados e outros reflexos salariais, como também pela retenção de contribuições dos empregados aos Sindicatos Profissionais, cuja multa reverterá em favor destes, quando for o caso.

63.2 O valor da multa, por infração, não ultrapassará, em nenhuma hipótese, o valor da obrigação principal.

63.3 A pena cominatória somente terá eficácia se for aplicada com a assistência do Sindicato Profissional do interessado, ou pelo próprio na condição de substituto processual.

Justificativa => Solicitação necessária para incentivar o cumprimento, por parte do empregador, das decisões contidas na presente Norma Coletiva. - Precedente 27 do TRT/2ªREG e o Precedente nº. 66 do TRT/15ª REG. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

64. 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.

65.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 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 SINSECAMP, 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 S**ecretário Executivo**, deverá ser apresentado o registro profissional e/ou comprovação de inscrição nos cursos de graduação, devendo, nesse caso, renová-la a cada semestre.

Parágrafo Quarto – no caso de Tecnólogo, deverá ser apresentado o registro profissional.

Justificativa => Cumprir o disposto na regulamentação da **Lei 7377/85 e complementada pela Lei 9261/96.**

66. 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.

Justificativa => Assegura aos profissionais, as conquistas obtidas em Normas Coletivas Majoritárias, atendendo dispositivo Constitucional.

67. DATA BASE

A data base da categoria profissional das secretárias do Estado de São Paulo **(Base territorial abrangente do SINSECAMP**) representadas nesta Norma Coletiva é **1º de maio (Indústria, Comércio, Serviços e Turismo, Advogados e outros)**, **1º de junho (Sindhosp e SindJundiaíí**).

Justificativa => Artigo 613, Inciso 2º, e artigo 614 da CLT.

68. VIGÊNCIA

A presente Norma Coletiva vigorará pelo período de **1 (um)** ano, iniciando-se na data base.
Justificativa => Determina, esclarece e especifica o período de existência das conquistas obtidas no presente instrumento. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

69. CUMPRIMENTO

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

Justificativa => Atende disposição legal. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

70. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA 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

Justificativa = Atende disposição legal. Cláusula que já consta das Convenções Coletivas anteriores.

71 DEPÓSITO DA NORMA COLETIVA

A Entidade Sindical que representa a categoria Profissional e respectivamente a categoria Econômica, devidamente autorizadas pelas Assembléias Gerais distintas, firmam por seus Presidentes o compromisso obrigacional de submeterem a norma salarial coletiva ao depósito, nas sedes das Entidades Convenentes, e perante a autoridade competente - artigo 614 da CLT -, para lhe dar fé pública e certificação do seu inteiro teor e forma.

72. SINDICATOS SIGNATÁRIOS DA NORMA COLETIVA

São signatários desta norma de convenção coletiva de trabalho, salários e benefícios sociais e jurídicos, as instituições sindicais legalmente organizadas, aqui representadas por seus respectivos mandatários devidamente constituídos na forma da Lei.

SINDICATO DAS SECRETÁRIAS DO MUNICÍPIO DE CAMPINAS E REGIÃO

LEGENDA CORES:

LARANJA – CLÁUSULAS CONSTANTES EM CCT/ACORDOS ANTERIORES (GRIFADOS)

VERMELHO – CLÁUSULAS A SEREM NEGOCIADAS (NÃO GRIFADOS)

DESCRIÇÃO DAS FUNÇÕES:

As funções abaixo, de acordo com a descrição contida no CBO fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são as seguintes:

TÉCNICO EM SECRETARIADO - CBO: 3515-05

Resumo das funções: Os trabalhadores deste grupo de base exercem tarefas secretariais. Suas funções consistem em: providenciar as entrevistas de seus chefes e atender às chamadas telefônicas; reproduzir à máquina textos orais ou escritos; redigir a correspondência, documentos, relatórios e outros textos similares.

Detalhes das funções: Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, como recepção, registro de compromissos e informações, principalmente junto aos cargos diretivos de uma organização, procedendo segundo normas específicas rotineiras ou de acordo com seu próprio critério, para assegurar e agilizar o fluxo de trabalhos administrativos da empresa: anota ditados de cartas, de relatórios e de outros tipos de documentos, taquigrafando-os ou tomando-os em linguagem corrente, para datilografá-los e providenciar a expedição e/ou arquivamento dos mesmos; datilografa as anotações, tarefas, gráficos e outros documentos, apresentando-os na forma padronizada ou segundo seu próprio critério, para providenciar a reprodução e despacho dos mesmos; redige a correspondência e documentos de rotina, observando os padrões estabelecidos de forma e estilo para assegurar o funcionamento do sistema de comunicação interna e externa; organiza os compromissos de seu chefe, dispondo horários de reuniões, entrevistas e solenidades, especificando os dados pertinentes e fazendo as necessárias anotações em agendas, para lembrar-lhe e Facilitar-lhe o cumprimento das obrigações assumidas; recepciona as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor, procedendo à classificação, etiquetagem e guarda dos mesmos, para conservá-los e facilitar a consulta; faz a coleta e o registro de dados de interesses referentes ao setor, comunicando-se com as fontes de informações e efetuando as anotações necessárias, para possibilitar a preparação de relatório ou estudo da chefia; faz chamadas telefônicas, requisições de material de escritório, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas, seguindo os processos de rotina e seu próprio critério, para cumprir e agilizar os serviços de seu setor em colaboração com a chefia. Podem manipular máquina de estenotipia, máquinas de calcular, copiadoras e outras máquinas simples. Pode acompanhar a direção em reuniões. Pode especializar-se em secretariar uma determinada unidade de trabalho ou pessoa, ou ainda no emprego de um ou vários idiomas e ser designado de acordo com a especialização.

SECRETÁRIO EXECUTIVO – CBO: 2523-05
Resumo das Funções: Executa tarefas relativas à anotação, redação, organização de documentos e a outros serviços, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma.

Detalhes das Funções: Assessoram os executivos no desempenho de suas funções, gerenciando informações, auxiliando na execução de suas tarefas administrativas e em reuniões, marcando e cancelando compromissos. Coordenam e controlam equipes (pessoas que prestam serviços à secretária: auxiliares de secretária, office boys, copeiras, motoristas) e atividades; controlam documentos e correspondências. Atendem clientes externos e internos; organizam eventos e viagens e prestam serviços em idiomas estrangeiros. Podem cuidar da agenda pessoal dos executivos.

A autenticidade das funções descritas poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.