

## Patronato quer detonar o novo aviso prévio



Depois de 23 anos, os deputados federais resolveram dar vida ao comando constitucional que concede o aviso prévio proporcional aos trabalhadores, mas os patrões não estão contentes e atiram para todos os lados. Pelos patrões, a vontade do legislador constitucional poderia ficar mais cem anos na geladeira.

Na hora de colocar a mão no bolso, a mente fértil e ligeira dos patrões produz inúmeras conjecturas, presumindo múltiplas formas de interpretar o óbvio, deixando até mesmo alguns trabalhadores e representantes em dúvida. Veja o especial sobre o novo Aviso Prévio nas **páginas 4 e 5**.

## Férias coletivas ou golpe coletivo

Férias coletivas existem de verdade somente se cumpridas todas as formalidades legais, caso contrário é um golpe coletivo. Prazo mínimo de dez dias, recebimento do salário dos dias respectivos de férias e mais 1/3 até dois dias antes são alguns requisitos que se não cumpridos, descaracterizam as férias coletivas. Se informe sobre estes e outros detalhes na **página 6**.

## Chegou a hora do 13º salário

O dia 30 de novembro é o prazo final para o pagamento da primeira parcela do 13º salário, que deve ser quitado totalmente até o dia 20 de dezembro. A primeira parcela também pode ser paga por ocasião em que o trabalhador for sair de férias. Veja quais são os seus direitos referente ao subsídio também conhecido como 'Gratificação de Natal' na **página 5**.

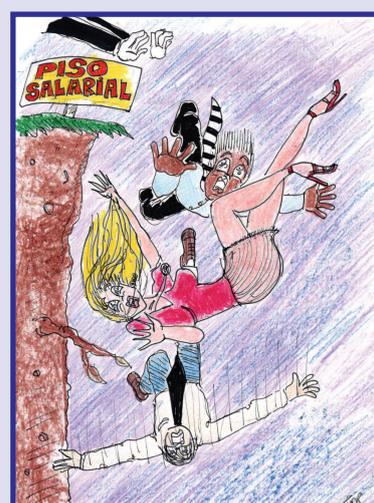
### Leia ainda:

- Quem trabalha na Orbitall é bancário;
- Lanchonete quebra o galho da Consulcred;
- Convenção Coletiva da Cobrança e Recuperação de Crédito é concluída;
- Trabalhadoras da Ford Credit têm 180 dias de licença maternidade;
- Quem trabalha em Sociedade de Advogados não trabalha no dia do seu aniversário;
- Entenda o que é data base, acordo, convenção e dissídio coletivo;
- Pausas para amamentação devem ser cumpridas.

**SEAAC firma parceria com as clínicas JP ODONTO** **página 6**

## Mãe desempregada tem direito ao salário maternidade

As mulheres que contribuíram para a Previdência Social de um mês a dez anos têm direito ao salário maternidade, mesmo que estejam desempregadas. O benefício é concedido por 120 dias e são poucas as trabalhadoras desempregadas que usufruem deste direito por falta de informação. Conheça mais sobre este e outros benefícios na **página 6**.



## Não escorregue no piso

Em um escritório de contabilidade apenas o *Office boy* e a recepcionista, que realmente exercem estas funções, podem receber o piso salarial de R\$ 748,00. Todos os demais empregados administrativos estão vinculados ao piso salarial de R\$ 800,00. Mas, não falta 'João sem braço' aplicando o piso inferior para auxiliares de serviços administrativos. Fique atento na Convenção Coletiva. Veja os detalhes deste 'golpe' na **página 2**.

## Editorial

# Ouvir o povo virou crime

Quando o ex-primeiro ministro da Grécia, George Papandreou, anunciou que faria uma consulta popular para saber a opinião do povo sobre cortes no orçamento, privatizações, redução de salários e aposentadorias, em troca de um deságio da dívida grega, os banqueiros e seus lacaios neoliberais saíram de suas salas afrescadas e, indignados, passaram a berrar pelo mundo que a Grécia estava tumultuando as negociações e colo-cando em risco os países da zona do Euro.

Sem adentrar no mérito da crise Grega e de toda a Europa, vamos nos situar apenas no fato do anúncio do referendo popular como forma de registrar a aversão, o medo e o desprezo dos banqueiros e políticos por eles financiados em ouvir o povo. Mais que isso, percebe-se tamanha cara de pau destes em dizer que representam o povo.

A representatividade é pelo interesse dos banqueiros, pois se fossem representantes do povo teriam apoiado a iniciativa do referendo e não pressionado o *premier* a voltar atrás, abandonando a ideia de ouvir seu povo. Afinal, quem vai pagar pela ganância dos banqueiros são os trabalhadores que nunca contribuíram para a construção da crise capitalista.

Para esses senhores, o mercado financeiro é o 'Deus' todo poderoso e deve estar acima de tudo e de todos. Dane-se o povo! O que querem é cobrir os seus rombos à custa do couro, do suor e do sangue de quem trabalha e produz as riquezas.

A proposta do referendo ficou apenas na cogitação. Os banqueiros internacionais capitaneados pelo FMI forçaram a retirada da ideia o mais rápido possível. O ministro renunciou e as medidas serão adotadas e empurradas goela abaixo do povo grego, para a manutenção da estabilidade do 'Deus' mercado financeiro.

É assim que funciona a democracia representativa. O povo só tem valor e é ouvido no momento de colocar seu voto na urna para escolher os representantes. Depois de eleitos, se tornam representantes daqueles que financiaram suas campanhas eleitorais e o povo passa a ficar órfão e tem de sobreviver com suas próprias defesas.

É assim na Grécia, na Europa e em todos os lugares onde o povo continua anestesiado com as promessas de desenvolvimento humano e social da democracia representativa até que um dia possamos evoluir e colocar todos esses 'pretensos' representantes para correr e o próprio povo assuma o comando das instituições, conduzindo ele mesmo a gestão política, social e econômica no mundo por meio da democracia direta.



Vagney Borges de Castro  
Presidente

## Fique alerta

# Não caia na história do piso

Em um escritório de Contabilidade somente se aplica o piso salarial de R\$ 748,00 para quem exerce a função de *Office boy* ou recepcionista. Para as demais funções como auxiliar de escritório, auxiliar contábil, auxiliar de Departamento Pessoal ou qualquer outro auxiliar ou nomenclatura, o piso deve ser de R\$ 800,00. Também não adianta registrar na carteira profissional *Office boy* ou recepcionista para pagar R\$ 748,00, sendo que o empregado realiza outra atividade. Afinal, o que vale é a realidade dos fatos e não o que estiver registrado na carteira ou no contrato tabalhistista.

O auxiliar de serviços gerais que consta do rol das funções com piso de R\$ 748,00 não tem nada a ver com os auxiliares que trabalham em escritórios de Contabilidade. Foi exatamente para não causar confusão que na Convenção Coletiva foi colocado o número do Cadastro Brasileiro de Ocupações (CBO) de cada uma das funções. O CBO correspondente ao auxiliar de serviços gerais (5143) pertence aos empregados relacionados no GRUPO 5 do Cadastro que agrupa os **trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações**. Já os empregados dos escritórios pertencem ao GRUPO 4, no qual estão reunidos os **trabalhadores em serviços administrativos**, entre eles o office boy (4122-05) e a recepcionista (4221-05), únicos excetuados do piso de R\$ 800,00.

Fique atento, se você não exerce na prática os serviços de office boy ou recepcionista, o seu piso salarial deve ser de R\$ 800,00 desde o dia 1º de agosto de 2011. Caso contrário, informe imediatamente ao SEAAC para que possamos tomar as devidas providências.

**SEAAC**

DO GRANDE ABC E REGIÃO

SEAAC em Revista é uma publicação do Sindicato dos Empregados em Escritórios de Contabilidade, Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e Agentes Autônomos do Comércio do Grande ABC, Mogi, Suzano e Região. Sede: Av. João Ramalho, 52, Vila Assunção - Santo André/SP. CEP 09030-320. Telefone (11) 4994.9055. Site: www.seaacdogradeabc.org.br - E-mail: seaacsa@osite.com.br. Subsede de Mogi das Cruzes: R. Dr. Deodado Wertheimer, 1.352, 2º andar, sala 23, Centro - Mogi das Cruzes/SP. CEP 08710-430. Telefone (11) 4798.2180, Fax (11) 4726.3335. E-mail: seaacmogi@osite.com.br - **Base territorial:** Biritiba Mirim, Diadema, Ferraz de Vasconcelos, Mauá, Mogi das Cruzes, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul e Suzano. **Diretoria Executiva - Presidente:** Vagney Borges de Castro.

**Tesoureiro:** Cláudio Rodrigues Chagas. **Secretário-geral:** Edma Mota Carneiro. **Ilustrações:** Thor. **Diagramação:** Carol Binato.

## Fique alerta 2

# Quem trabalha na Orbital deve ser registrado como bancário

A ORBITALL, Serviços e Processamento de Informações Comerciais, localizada em São Caetano do Sul, é uma empresa 100% do Banco Itaú/Unibanco, sendo também a maior processadora de cartões bancários da América Latina, apresentando atividade essencialmente financeiro/bancária, razão pela qual todos os empregados ali lotados são bancários.

No dia 1º de outubro de 2009, por pressão do Ministério Público e dos sindicatos de bancários, a ORBITALL foi obrigada a reconhecer a maioria dos trabalhadores como bancários, passando a aplicar, a partir daquela data, norma coletiva correta aos trabalhadores. Entretanto, reconheceu somente como bancários aqueles que trabalhavam diretamente com os produtos Itaú/Unibanco. Os demais empregados que continuaram a praticar as mesmas atividades, porém com produtos de outros bancos, até hoje não foram reconhecidos como bancários.

É a atividade preponderante que vincula a categoria. Dentro da empresa citada se administra todo o processo de cartão de crédito, realiza cobrança, prevenção à fraudes e *back-office* de atendimento - área responsável pela liquidação, compensação, contabilização, registro e custódia das operações realizadas por uma instituição financeira, dando todo o suporte daqueles que atendem os clientes do banco pessoalmente ou por telefone.

Não há controvérsia quanto a ser um serviço de natureza financeiro/bancária. Mas, a ORBITALL se apoia no fato da atividade não ser desenvolvida em ambiente tipicamente bancário e o serviço ser destinado a diversos outros bancos e não somente para o Itaú/Unibanco. O vínculo que insere a ORBITALL na categoria econômica bancária é a solidariedade de interesses dos que empreendem atividades idênticas e similares a dos banqueiros, conforme se extrai do parágrafo primeiro do artigo 511 da CLT. Por isso, aos empregados da ORBITALL deve ser aplicada a norma coletiva assinada com a FENABAN e não a firmada com o SESCON.

Desde 2009, o SEAAC vem apondo ressalvas nos termos de rescisões contratuais dos empregados da ORBITALL homologados em sua sede, resguardando o direito de reclamarem isonomia com os bancários. Desde esta data, o SEAAC se recusa a anuir qualquer acordo de PLR por entender que os empregados são elegíveis a receber a PLR firmada com a FENABAN.

## Acordo

### Assinada a Convenção Coletiva da categoria de Cobrança e Recuperação de Crédito

O reajuste salarial ficou estabelecido em 8,50%, já o piso salarial para todos empregados, respeitando a peculiaridade de cada função desempenhada, como por exemplo a jornada legal de trabalho pertinente a cada uma, não poderá ser inferior a R\$ 737,80, e o vale refeição no valor mínimo de R\$ 10,00 por dia efetivamente trabalhado.

Todos os direitos e benefícios são retroativos ao dia 1º de agosto de 2011. Portanto, as empresas que não fizeram nenhuma antecipação salarial de agosto em diante, deverão efetuar o pagamento de todas as diferenças já na folha de pagamento referente ao mês de novembro.

As empresas que anteciparam algum índice referente à data base de agosto também devem efetuar o pagamento das diferenças até o



Infelizmente, não cabe ao sindicato fazer unilateralmente o desenquadramento, tendo em vista que esta decorre de lei e não da vontade das partes. Por outro lado, deixar de atender os trabalhadores e não homologar, por si só não afasta o enquadramento e provoca mais transtornos do que soluções aos empregados.

No entanto, jamais iremos concordar que uma empresa do porte da ORBITALL, integrante de um dos maiores grupos econômicos do Brasil, fique seguindo convenção coletiva realizada com base na capacidade econômica de pequenas e micros empresas, como é a convenção dos escritórios de Contabilidade e Assessoramento assinada com o SESCON.

Conseguimos fechar a TOTAL SERVIÇOS e todos os empregados passaram a ser bancários do Itaú/Unibanco, agora a luta é fazer o banco assumir os demais empregados da ORBITALL. Nesse sentido, o jurídico estuda a possibilidade de ajuizar ação para impedir que a ORBITALL recolha a contribuição sindical dos empregados para o SEAAC, sem prejuízo dos outros obstáculos para neutralizar o intruso banqueiro.

pagamento da folha de novembro, abatendo os percentuais antecipados. Outros benefícios decorrentes da norma coletiva passaram para os seguintes valores:

- triênio: R\$ 37,54 por mês, após ter completado três anos de serviços na empresa;
- completado seis anos, o valor mensal é dobrado;
- nove anos o valor é triplicado e assim por diante.

Já o reembolso creche tem como limite a quantia de R\$ 200,72 por mês.

O teor completo da Convenção Coletiva pode ser conferido no endereço eletrônico [www.seaacabc.org.br](http://www.seaacabc.org.br).

**Especial**

# Aviso Prévio: Muitos se fazem de desentendidos para levar vantagem

Se fosse uma lei para beneficiar os empresários o discurso estaria afinado e ninguém ficava procurando 'pêlo em ovo'. Mas, como se trata de uma lei que regulamentou um comando constitucional localizado em um artigo exclusivo de direitos dos trabalhadores (artigo 7º da Constituição Federal) instalou-se artificialmente um *frenesi* empresarial, com o inconfessável objetivo de ver reduzido os direitos concedidos na lei 12.506/11, que regulamentou a proporcionalidade sobre o aviso prévio.

A primeira controvérsia plantada foi com relação à contagem inicial dos três dias: a lei diz “(...) **será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contêm ATÉ 1 ANO de serviço na mesma empresa**”. No parágrafo único, a lei diz que “**serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviços prestados na mesma empresa**”.

Em nenhum item a lei diz que os primeiros três dias serão acrescidos após a conclusão do segundo ano de serviços prestados. Mas não faltam intérpretes afirmando que os primeiros três dias serão acrescidos apenas quando o empregado completar dois anos de trabalho. Não se sabe de onde se tirou essa conclusão.

O que está claro na lei é que o legislador escreveu: os 30 dias mínimos de aviso prévio são concedidos aos empregados com **até um ano de serviço**. Não é tão difícil entender que **até um ano** é o intervalo de tempo que se inicia no primeiro dia e termina no 365º dia, véspera que completa um ano de início da prestação de serviços, como se faz na contagem do período aquisitivo de férias.

Na data seguinte ao 365º dia, o empregado não está mais na condição de **até um ano**. Esse círculo se fechou no dia anterior, sendo



que no 366º dia o empregado já tem o seu primeiro ano de serviços prestados. Desta forma, o empregado está habilitado ao acréscimo de mais três dias de aviso prévio aos 30 já adquiridos no dia anterior.

O próprio deputado Arnaldo Faria de Sá, relator da lei, afirmou que para o empregado atingir o limite de 90 dias de aviso prévio, tem de ter completado 20 anos de serviços prestados na mesma empresa. Logo, os 90 dias estão distribuídos dentro dos 20 anos, sendo 30 dias adquiridos até que completasse um ano e mais 60 dias iniciando-se já no primeiro ano completado.

Caso o contrário, o deputado teria de dizer que sua vontade ao relatar a lei era que o empregado teria de trabalhar 21 anos para ter direito aos 90 dias de aviso.

## E quem foi demitido 30 dias antes da lei?

Aqueles que foram demitidos no prazo de 30 dias anteriores ao início da vigência da nova lei, têm direito aos dias a mais de proporcionalidade no aviso prévio. Ou seja, como a nova legislação teve vigência no dia 13 de outubro de 2011, aqueles que foram demitidos sem justa causa do dia 14 de setembro de 2011 em diante, se encontravam no curso do aviso prévio trabalhado ou dentro da projeção do aviso prévio indenizado.

É pacífico o fato do aviso prévio, mesmo indenizado, ser considerado para todos os efeitos legais. Também fique atento:

- a baixa na Carteira Profissional ocorre somente após o término do prazo do aviso;
- reajustes salariais são devidos quando ocorrem dentro deste prazo;
- auxílio doença suspende o contrato quando ocorre neste prazo;
- esse período integra o tempo de serviço;
- se o empregador cometer justa causa, enseja rescisão indireta e se for o empregado, perde o direito ao restante do prazo. E o artigo 489 da CLT diz que a rescisão só se torna efetiva depois de expirado o prazo do aviso. Antes disso, qualquer das partes notificantes pode voltar atrás.

Sendo assim, os trabalhadores que na data de 13 de outubro de 2011 estavam em cumprimento de aviso ou dentro do prazo da projeção de 30 dias do indenizado, não estavam com rescisão contratual efetivada e o ato jurídico perfeito não se consumou no dia que o aviso foi dado, mas somente quando o prazo se expirou (art. 489 CLT). E conforme o parágrafo 1º, artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro, ato jurídico perfeito é aquele que encerra uma relação ou negócio jurídico:

**“Art. 6º - A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.**

**§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.**” (grifo é nosso).

Existe maldade ou ignorância de quem defende o não direito aos trabalhadores que estavam no curso do aviso quando a lei começou a vigorar, porque não há como reconhecer a conclusão terminativa do pacto laboral antes de fruído o prazo do aviso e, muito menos, defender que a simples notificação do aviso se constituiu um ato jurídico perfeito.

# Esse direito pertence somente aos trabalhadores

A proporcionalidade do aviso prévio é um direito dos trabalhadores, tanto que está garantido em um artigo específico, restrito e dirigido tão somente aos trabalhadores, que é o artigo 7º da Constituição, expressamente definido como: **“são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (...)”**.

Não tem o menor fundamento as teses de que o empregado, ao pedir demissão, teria de cumprir os prazos proporcionais de aviso ou pagar o empregador o equivalente ao período de proporcionalidade adquirido em razão do tempo de serviço. Isso porque os direitos oriundos ao artigo 7º da Constituição **“SÃO DIREITOS DOS TRABALHADORES”**, a não ser que passem a ignorar a vontade do constituinte.

Mais uma vez a maldade se abate sobre os trabalhadores, porque alguns consultores contratados por empresários fundamentam a tese de bilateralidade do aviso prévio, buscando no parágrafo 2º do artigo 487 da CLT elementos para isso. Mas, sabem muito bem que nenhuma lei infraconstitucional pode ferir um comando constitucional e, se a Constituição diz que são direitos dos trabalhadores, não pode outros se beneficiarem.

Além do que, a própria lei da proporcionalidade deixa bem claro que **“serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviços prestado na mesma empresa”**. Logo, quem presta serviços na mesma empresa são os trabalhadores. Será que é tão difícil chegar nessa conclusão?



## Forma de cumprimento do aviso prévio

A lei não faz nenhuma distinção entre os trinta dias mínimos e os demais dias de aviso adquiridos em razão do tempo de serviço, sendo assim, o prazo de aviso prévio é indivisível, tendo todo ele a mesma natureza jurídica. Se o legislador não fez qualquer diferenciação entre os 30 dias e os demais, não cabe as partes fazer, sendo assim, o tratamento relativo à forma de cumprimento, quando exigido pelo empregador, segue a mesma proporção do estabelecido no “caput” do artigo 488 e seu § único da CLT.

Às duas horas não trabalhadas durante o prazo do aviso prévio, bem como a faculdade de faltar 7 dias corridos, estão vinculados ao prazo mínimo de aviso (30 dias), ou seja, são acessórios que compõem o processo de cumprimento do aviso prévio, logo, elastecido o principal, também segue proporcionalmente elastecido os acessórios.

Tomamos como exemplo um empregado que conte com 10 anos de serviços e na demissão, a empresa exija o cumprimento do aviso. Neste caso o empregado poderá optar entre trabalhar com duas horas reduzidas durante os 60 dias de aviso ou, faltar 14 dias corridos.

Neste sentido o artigo 488 da CLT é bem claro, dispondo expressamente o **“horário normal de trabalho do empregado, DURANTE O PRAZO DO AVISO...”**, se não há distinção entre os dias de aviso prévio, temos que o prazo do aviso é aquele resultante da soma dos trinta dias mínimos, mais a quantidade de dias adquiridos pelo tempo de serviços na empresa, assim, o horário de trabalho normal do empregado, durante este tempo é o horário reduzido, em duas horas por dia em todo o tempo ou, a mesma proporção de faltas em dias corridos.

## Fim de ano

### Chega a hora da quitação do 13º salário

A gratificação de Natal, ou 13º salário como é mais conhecido, foi criada em 1962 pela Lei nº 4.090, regulamentada em 1965 pela Lei nº 4.749 e pelo decreto 57.155, de 3 de novembro de 1965. O decreto defende o pagamento em duas parcelas: a 1ª parcela pode ser paga de fevereiro a novembro de cada ano, tendo como data final o dia 30 de novembro. O valor deve ser igual à metade do salário que o empregado recebeu no mês anterior ao do pagamento. Já a data final da 2ª parcela é o dia 20 de dezembro de cada ano, descontado o valor pago na 1ª parcela.

O acerto da 1ª parcela pode ser realizado junto com as férias. Mas, para que isso ocorra, o empregado tem de fazer a solicitação por escrito durante o mês de janeiro do mesmo ano, exceto quando o SEAAC já garantiu esse pagamento por ocasião das férias em Convenção Coletiva. Um exemplo é o caso dos empregados de Sociedade de Advogados, na qual o empregador tem de fazer o pagamento da 1ª parcela junto às relativas férias, independentemente do empregado ter feito a solicitação em janeiro. Em outros casos, o SEAAC garante o direito dos trabalhadores a realizarem solicitação por meio da comunicação do aviso de férias e não no mês de janeiro, como é o caso das categorias de Administradores de Consórcios e Comissários de Despachos.

Na categoria Arrendamento Mercantil, a convenção garante o pagamento da 1ª parcela até o dia 31 de maio, exceto para aqueles que receberam antes por ocasião das férias. Também têm direito a solicitar a 1ª parcela por ocasião do aviso de férias, empregados de empresas que por hábito ou costume sempre permitiram, por mera liberalidade, a solicitação nessa ocasião. A data final da 1ª parcela é 30 de novembro.

Essa gratificação corresponde a 1/12 avos da remuneração devida no mês de dezembro, por mês de serviço do ano correspondente e a fração igual ou superior a 15 dias é considerada como mês inteiro.

## Notícias

# Lanchonete 'quebra o galho' da Consulcred

A cidade de São Caetano do Sul apresenta os melhores indicadores sociais do Brasil, sendo considerada exemplar em vários aspectos pelo Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), medido pela ONU. Ocupa o 1º lugar na lista dos melhores municípios brasileiros para se viver. E, alguns empregados da empresa Consulcred escaparam de fazer parte da história como os primeiros bóias-frias da cidade de primeiro mundo, graças à lanchonete Cantinho dos Amigos, que aceitou receber as marmitas dos trabalhadores para esquentar.

O SEAAC requereu mesa redonda no Ministério do Trabalho com a Consulcred, para solucionar diversos problemas, como a questão de controlar o tempo de uso dos banheiros que, felizmente, por meio de conversações ocorridas em reuniões, foram resolvidas. Porém, um dos problemas, apesar de encaminhado, não ficou a contento: o caso do microondas. A reivindicação era que a Consulcred reinstalasse ao menos um forno microondas dentro da empresa. Mas, a empresa preferiu firmar compromisso com a lanchonete mais próxima. O estabelecimento recebe as marmitas dos empregados, acondicionando-as em um refrigerador e aquecendo-as quando solicitado pelo trabalhador.

O sindicato não se sentiu contemplado, mas aguardará eventuais manifestações dos trabalhadores. Caso o serviço prestado pela parceria entre Consulcred e a lanchonete Cantinho dos Amigos não seja adequado ou não esteja cumprindo com as necessidades, voltará à mesa de negociações com a empresa.

## Fique atento para a concessão das férias coletivas

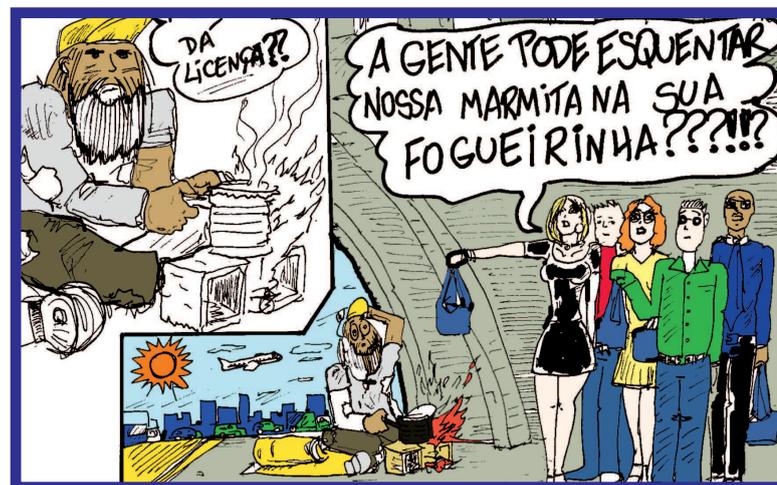
As férias coletivas não podem iniciar aos sábados, domingos, feriados ou dia já compensado. Também não deve ser inferior a 10 dias corridos. Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não podem ser incluídos nas férias, conforme dispõe o artigo 6º, inciso I, da convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil no dia 5 de outubro de 1999, decreto 3.197. É obrigatória a comunicação das férias coletivas ao Ministério do Trabalho e ao sindicato representante dos empregados com antecedência de 15 dias, bem como a fixação do aviso de férias coletivas nos quadros de avisos da empresa.

As coletivas só podem ser concedidas se for aos empregados de toda a empresa, setor ou departamento. Caso seja concedida para apenas alguns empregados, as férias coletivas estão descaracterizadas. Todos que saírem de férias coletivas devem receber os valores relativos à antecipação dos dias de férias mais 1/3 e, se for o caso, o abono pecuniário com dois dias que antecederem o início das férias coletivas. Se a empresa não pagar dentro de dois dias que antecederem as férias coletivas, deverá pagar em dobro, posteriormente.

Menores de 18 anos e maiores de 50 nunca podem ter as férias fracionadas, independente se coletivas ou individuais. Para esses, as férias só podem ser concedidas de uma só vez (30 dias ou 20 dias de gozo e 10 dias em abono pecuniário). No caso das coletivas, os menores de 18 e maiores de 50, só retornarão ao serviço quando completarem o período total de gozo de suas férias.

Caso empregado conte com período de trabalho inferior a um ano, e a quantidade de dias de férias proporcionais já adquiridas, seja inferior aos dias de férias coletivas concedido pela empresa, o empregador deverá considerar como licença remunerada os dias que excederem àqueles correspondentes ao direito adquirido pelo empregado e o respectivo valor não poderá ser descontado dele posteriormente. Neste caso, se inicia novo período aquisitivo de férias, contado a partir do primeiro dia que iniciou as férias coletivas.

Fique atento e qualquer descumprimento das regras citadas, comunique ao SEAAC para que as medidas de cumprimento possam ser tomadas.



## Categorias

### Trabalhador tem folga remunerada no dia do aniversário

O empregado em **Sociedade de Advogados** não precisa ir trabalhar no dia do seu aniversário. Trata-se de um benefício conquistado pelo SEAAC aos trabalhadores desta categoria, constante do parágrafo 5º da cláusula 44ª da atual Convenção Coletiva de Trabalho.

É uma conquista de muitos anos atrás, mas está passando despercebida por muitos trabalhadores que não têm o hábito de ler a norma coletiva. Do outro lado, alguns patrões ficam quietos, fingindo também não conhecer tal norma.

Ninguém pode alegar falta de conhecimento da norma coletiva, principalmente os patrões, porque são signatários do documento. Temos orientado os trabalhadores a informar com antecedência a data do seu aniversário para que, posteriormente, não aleguem que foram surpreendidos com o exercício do direito da ausência legal.

Já sabe: comemore o dia do seu aniversário com tranquilidade e ao lado de sua família, sem o estresse do dia a dia do serviço.

**Convênio entre SEAAC do Grande ABC e Colégio Técnico Singular garante desconto de 50% nos cursos técnicos do período noturno**

**ESTEJA PREPARADO PARA O MERCADO DE TRABALHO!**

**ENSINO MÉDIO** **CURSOS TÉCNICOS**  
**TARDE e NOITE** **ELETRÔNICA - INFORMÁTICA - QUÍMICA**

**INFORME-SE SOBRE NOSSO CONCURSO DE BOLSAS** **TEMOS CONVÊNIO COM EMPRESAS E SINDICATOS**

**Colégio Técnico singular**  
 SANTO ANDRÉ - Rua Álvares de Azevedo, 222 - Fone: 4990-2000  
 www.singular.com.br

## Mulher

# Pausas para amamentação devem ser cumpridas

De acordo com o artigo 396 da CLT, a mulher trabalhadora tem direito a dois intervalos, de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho para amamentar seu filho, até que este complete seis meses de idade.

Em algumas empresas ocorre acordo entre as partes no sentido de conceder esses intervalos no início e no final da jornada. Neste caso, há uma prorrogação de meia hora no horário de entrada da empregada e redução de 30 minutos na saída.

Em outro caso, como na Ford Credit, o acordo coletivo permite que a mãe opte por utilizar o intervalo, defendido por lei. Ou ainda, a trabalhadora pode reunir todos os intervalos, resultando em um período de oito dias seguidos de licença remunerada, que tem de ser usada, obrigatoriamente, na sequência da licença maternidade.

No entanto, a maioria das trabalhadoras mães não tem utilizado os intervalos para amamentação. Isso pode ocorrer ou por desconhecimento pela empregada combinada com a omissão do empregador, ou por receio



de requerer o benefício e ser punida pelo mau empregador. Ou ainda, por não ter condições de amamentar o filho devido a distância entre o local de trabalho e sua residência.

Qualquer que seja o motivo não se justifica porque nada é mais importante do que a vida e os cuidados necessários com a saúde, principalmente das crianças. Os empregadores têm de viabilizar e facilitar estas condições para que as mães trabalhadoras possam usufruir de tempo suficiente para a amamentação, pelo menos até que a criança complete seis meses.

A prorrogação da licença maternidade de 120 para 180 dias soluciona essa questão, tendo em vista que a mãe fica com a criança até a idade de 6 meses. Assim, o texto do artigo 396 da CLT fica em desuso, exceto quando a saúde da criança exigir a dilatação do limite de 6 meses de idade.

Enquanto a lei não estender a licença de 180 dias para todas as trabalhadoras, as pausas terão de ser concedidas na forma da lei ou, na impossibilidade absoluta, deve haver acordo para condição alternativa.

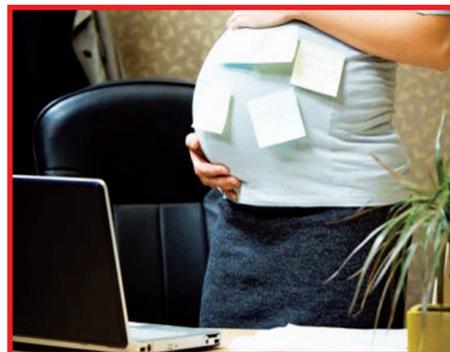
## Mãe desempregada tem direito a salário maternidade

Mulheres que contribuíram de um mês a dez anos para a Previdência Social têm direito ao salário maternidade, mesmo que estejam desempregadas, e poucas sabem disso porque é pouco divulgado. O benefício vale também para os casos de adoção.

Para ter direito ao benefício de quatro meses de salário, concedidos a partir do 8º mês de gravidez, é preciso que o nascimento da criança ocorra até 12 meses após a última contribuição. O direito também pode ser requerido após o nascimento do bebê, no período de até 12 meses.

O valor varia porque é calculado com base nas 12 últimas contribuições. Caso o período de contribuição seja superior a 10 anos, a mulher adquire a qualidade de assegurada por 24 meses. Nesse caso, o direito pode ser requerido até 24 meses após o nascimento do bebê.

No caso de adoção, se a criança tiver até 1 ano, a mãe desempregada recebe o salário por quatro meses. Se a criança tiver de 1 a 4 anos, a mãe desempregada recebe o salário por dois meses. Já se for uma criança de 4 a 8 anos, a mãe desempregada recebe apenas um salário.



## Acordo coletivo garante licença maternidade de 180 dias na Ford Credit

As empregadas da Ford Credit Serviços de Assessoria e Consultoria Ltda conquistaram mais um benefício garantido pelo acordo coletivo 2011/2012. Além do reajuste salarial de 8,40%, abono salarial de R\$ 1 mil, triênio de R\$ 43,90, auxílio creche de R\$ 106,21 sem comprovação e de até R\$ 212,41 com comprovação de despesas, as trabalhadoras terão concessão de mais 60 dias de licença maternidade, adicionada aos 120 dias atuais garantidas por lei, totalizando 180 dias de licença.

Para usufruir do direito, as empregadas precisam formalizar requerimento no departamento de Recursos Humanos da empresa, no prazo de até 30 dias após a data de nascimento da criança.

Como a vigência do acordo coletivo de trabalho se iniciou no dia 1º de agosto de 2011, foi pactuada a retroatividade dos efeitos deste benefício às empregadas gestantes, cujo parto tenha ocorrido a partir do dia 1º de julho de 2011, tendo sido concedido um prazo transitório de 15 dias para formalização do pedido de opção pela prorrogação da licença.

A licença maternidade para a mãe adotante também foi prorrogada, podendo ser de 180 dias quando o adotado tiver até 1 ano de idade. Para mãe adotante de crianças com 1 a 4 anos de idade, a licença é de 150 dias. Quando o adotado tiver idade de 4 até 8 anos, a mãe adotante tem o benefício de 135 dias de licença.

## Compreensão

# O que é data-base, acordo, convenção e dissídio coletivo

Os trabalhadores estão acostumados a ouvir estes termos, mas muitos ainda confundem os significados. Confira abaixo e evite confusões:

- **Data-base:** é o período do ano em que patrões e empregados representados pelos Sindicatos se reúnem para repactuar os termos dos seus contratos coletivos de trabalho. Neste período, os trabalhadores podem, de maneira coletiva por meio do Sindicato, reivindicar a revisão de salário, apontar a manutenção do acordo, além de incluir novas cláusulas.

Por serem fruto de acordo entre as partes (patrões e empregados), as datas-base podem variar conforme a categoria profissional, caindo sempre no dia 1º de cada mês. Por exemplo, os empregados do setor Contabilidade têm sua data-base em agosto. Já para os trabalhadores de Casas Lotéricas e em Empresas Locadoras de Bens Móveis, a data-base ocorre sempre em maio. E para os empregados de Comissárias de Despachos a data-base é no mês de julho.

A data-base de uma categoria também serve como momento de início da aquisição dos direitos trabalhistas decorrentes de um acordo ou convenção coletiva. Por exemplo, se uma determinada categoria tem data-base em maio, mas os patrões e empregados desta categoria só fecham o acordo em novembro, os direitos acordados deverão ser cumpridos de forma retroativa, contando a partir do momento da data-base, neste caso, o mês de maio. Isso evita que o empregador tente adiar ao máximo o acordo. Mesmo que o acordo demore a sair, seus efeitos voltam para o dia da data base.

- **Acordo e Convenção Coletiva de Trabalho:** Tanto o Acordo Coletivo de Trabalho como a Convenção Coletiva de Trabalho, são espécies do gênero Normas Coletivas Autônomas, que consistem em um conjunto de cláusulas que regulamentam a relação de trabalho

de uma determinada categoria. O Acordo Coletivo tem força de Lei entre as partes, impondo punições no caso de descumprimento.

A Constituição Federal atribui aos Sindicatos “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (Art. 8º, Inciso III). Assim sendo, a Constituição determina que somente o Sindicato tem poder de representação dos trabalhadores perante o empregador. O Acordo é o instrumento legal para regular as relações de trabalho dos empregados de uma determinada empresa, valendo tão somente para os empregados da empresa acordante.

Quando a norma é feita entre o sindicato dos empregados, diretamente com o sindicato dos patrões, é chamada de **Convenção Coletiva de Trabalho**. No caso da Convenção Coletiva, por se tratar de um produto da negociação entre entidades sindicais dos representados, suas cláusulas devem ser cumpridas por todas as empresas e trabalhadores da base territorial dos sindicatos que assinam, pois têm reconhecido valor legal.

- **Dissídio coletivo:** Um termo que gera muita confusão é o dissídio coletivo, que muitas vezes é usado erroneamente para se referir à data-base. O Dissídio é a instauração do conflito, divergência e só ocorre quando não há possibilidade de acordo na data-base entre as partes, ou seja patrões e trabalhadores, levando a questão à Justiça do Trabalho.

Sendo o processo levado a julgamento, caberá à Justiça do Trabalho promulgar uma sentença normativa que terá vigência em lugar do acordo ou da convenção coletiva. Na assembleia em que se aprova a pauta de reivindicações, geralmente também se aprova a autorização para a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho, caso as negociações diretamente com os patrões não resultem em nenhum êxito.

## Benefícios

### SEAAC firma parceria com as clínicas JP Odonto

A JP ODONTO está no mercado há mais de dez anos prestando assistência odontológica de qualidade aos seus 12 mil associados. O plano de assistência odontológica é algo inovador e apresenta a mais abrangente cobertura do mercado e não possui carência. Os associados do SEAAC DO GRANDE ABC podem optar pelo Plano Familiar (titular e mais 4 dependentes), ao custo total de R\$ 35,00. Para mais informações, acesse nosso site: [www.seaacabc.org.br](http://www.seaacabc.org.br).

#### Endereços das clínicas JP Odonto:

- **Mauá:** rua Santos Dumont nº 507, Vila Bocaina. Telefone: 4544-3922. Atendimento: segunda à sexta-feira, das 8h às 12h e das 13h30 às 18h. Aos sábados, das 8h30 às 12h;

- **Santo André:** rua das Bandeiras nº 408, Jardim. Telefone: 4436-3325. Atendimento: segunda à sexta-feira, das 8h30 às 12h e das 13h30 às 18h. Aos sábados, das 8h30 às 12h;

- **São Caetano do Sul:** rua Maranhão 419, Santo Antonio. Telefone: 4227-5553. Atendimento: de segunda à sexta-feira, das 9h às 12h e das 14h30 às 19h;

- **Diadema:** Praça Castelo Branco nº 33, 7º andar, Centro. Telefone: 4044-8291. Atendimento: de segunda à sexta-feira, das 8h30 às 12h e das 13h30 às 18h. Aos sábados das 8h30 às 12h.

#### - Matrículas abertas no Colégio Adventista de Santo André

Av. dos Andradas, 367, Vila Assunção. Telefones: 4468-5800/0800-7012130. Site: [www.santoandre.ca.g12.br](http://www.santoandre.ca.g12.br)

Forma de uso : retirar guia de encaminhamento no SEAAC apresentando carteirinha de sócio.

#### - Processo seletivo 2012: Inscrições abertas nas faculdades conveniadas com o SEAAC

##### FSA – Fundação Santo André

Av. Príncipe de Gales, nº 821, Príncipe de Gales. Telefone: 4979-3300. Site: [www.fsa.br](http://www.fsa.br). **Inscrições até 18/11 - PROVA 20/11**

##### FASB – Faculdade de São Bernardo do Campo

Rua Américo Brasiliense, nº 601, Centro, São Bernardo do Campo. Telefone: 0800-193277/4335 4875/4123 1469. Site: [www.facsaobernardo.com.br](http://www.facsaobernardo.com.br)

##### FADIM - Faculdade de Ensino Industrial de Mauá

Rua Alonso Vasconcelos Pacheco, nº 1.621, Vila Bocaina, Mauá. Telefone: 4516 2166/4547/4688. Site: [www.fadim.edu.br](http://www.fadim.edu.br)

**Ensino fundamental: 20%**

**Ensino Médio: 15%**

**Cursos técnicos: 15%**

**Faculdade: 10%**