

Base Territorial: Americana, Aguai, Águas da Prata, Águas de São Pedro, Araras, Capivari, Charqueada, Conchal, Cordeirópolis, Espírito Santo do Pinhal, Hortolândia, Ipeúna, Iracemápolis, Leme, Limeira, Mombuca, Nova Odessa, Piracicaba, Pirassununga, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara d'Oeste, São João da Boa Vista, São Pedro, Santa Maria da Serra, Santa Cruz da Conceição, Santo Antonio do Jardim e Sumaré.

Outubro 2015

Comunicado aos trabalhadores da Crespo e Caires Advogados Associados



ATENÇÃO TRABALHADORES: Após intensa e difícil negociação foi fechado o Acordo Coletivo de Trabalho, com a empresa Crespo e Caires Advogados Associados. Embora a pauta de negociação tenha sido protocolada 60 dias antes da data base, a negociação se arrastou porque a empresa insistia em um índice menor do que o apurado para cobrir a inflação anual. Após tensas rodadas e com o posicionamento firme do SEAAC que negou-se a fechar qualquer acordo que ficasse abaixo do índice inflacionário, conseguimos finalmente chegar a um bom termo, cujas principais cláusulas seguem abaixo:

PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos a partir de 1º de agosto de 2015, como pisos salariais os seguintes valores:

Parágrafo primeiro: Para empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral 8h (oito horas) diárias fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 1.110,00 (um mil cento e dez reais);

Parágrafo segundo: Para empregados abrangidos pelo Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de até 6h00 (seis horas) diárias fica assegurado salário mensal não inferior a R\$ 1.081,00 (um mil e oitenta e um reais).

REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de agosto de 2015, os salários serão corrigidos no percentual de 9,81% (nove inteiros e oitenta e um centésimos por cento).

DIFERENÇAS SALARIAIS

As diferenças salariais referentes aos meses de agosto e setembro e demais benefícios de natureza econômica, decorrentes do presente Acordo Coletivo de Trabalho, deverão ser pagas pela empresa sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o dia 20 de outubro de 2015.

DATA DE PAGAMENTO

Os salários deverão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao mês de referência, sob pena de multa diária, equivalente a 1/30 (um trinta avos) do valor devido em favor do empregado.

VALE REFEIÇÃO

A empresa fornecerá antecipada e mensalmente, em número idêntico aos dos dias trabalhados no mês seguinte, tickets refeição nos valores abaixo relacionados:

Parágrafo primeiro: Para os empregados que prestam serviços no período integral, tickets refeição com valor facial de, no mínimo, R\$ 16,00 (dezesesseis reais), desvinculado da remuneração e sem participação do empregado no custeio;

Parágrafo segundo: Para os empregados com jornada até 6h00 (seis horas) tickets refeição com valor facial de, no mínimo, R\$ 12,70 (doze reais e setenta centavos) desvinculado da remuneração e sem participação do empregado no custeio.

REEMBOLSO CRECHE

A empresa reembolsará mensalmente as suas empregadas-mães, para cada filho, até que complete 6 (anos) de idade, a importância limitada a 40% (quarenta por cento) do respectivo piso salarial, condicionado a comprovação nominal dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

Parágrafo primeiro: Será concedido o benefício na forma do "caput" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho, desde que comprovado através de ofício expedido por Juiz competente;

Parágrafo segundo: O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de babá para a guarda da prole e desde que comprove mensal e concomitante os seguintes requisitos:

- a) existência do registro da empregada como "babá" ou "pajem";
- b) respectivos recibos de pagamento ao empregado;
- c) Guias de recolhimento previdenciário, de FGTS a respectiva multa e qualquer outra com previsão legal concernente à legislação específica aplicada aos empregados domésticos. A não comprovação desses requisitos, implicará na não realização do reembolso.

Parágrafo terceiro: O direito ao benefício de que cuida a presente cláusula, relativamente a cada filho, inicia-se com o término da licença maternidade.

RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PARA OS EMPREGADOS EM UNIÃO HOMOAFETIVA

Fica assegurada aos empregados em união homoafetiva, a garantia de todos os direitos previstos no presente instrumento, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros(as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

Parágrafo único: O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o art. 52 parágrafos 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

**VENHA AO SEAAC TIRAR SUAS
DÚVIDAS. SE TIVER ALGUM
PROBLEMA, DENUNCIE AO
SINDICATO. VAMOS TOMAR AS
MEDIDAS LEGAIS.**



Este é seu Sindicato trabalhando por você!

SEAAC DE AMERICANA E REGIÃO

Trabalhador conscientizado, Sindicato transformado!

Sede: Rua Bolívia, 186 - Vila Cechino - Americana/SP - CEP 13465-750 - Tel.: (19) 3461-8232 - Fax: (19) 3407-5173

E-mail: seaacamericana@seaacamericana.org.br

Subsede Limeira: Rua 7 de Setembro, 636 - Centro - Limeira/SP - CEP 13480-151 - Tel.: (19) 3443-3430/ 3441-4860

E-mail: limeira@seaacamericana.org.br

Subsede Piracicaba: Rua do Trabalho, 171 - Vila Independência - Piracicaba/SP - CEP 13418-220 - Tel.: (19) 3432-1166/ 3422-2711

E-mail: piracicaba@seaacamericana.org.br