

EMPREGADOS EM EMPRESAS COMISSÁRIAS DE DESPACHOS, AGENTES DE CARGA AÉREA E LOGÍSTICA

Entre as partes, de um lado, representando a Categoria Profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.040.020/0001-59, Registro Sindical – Processo nº 46000.001264/95-92, com sede na Rua Delegado Pinto de Toledo nº 3439 – Bairro: Bom Jesus, CEP 17015-041, São José do Rio Preto/SP neste ato representado por seu Presidente, Sr. José Eduardo Cardoso; e de outro lado, representando a categoria econômica; **SINDICATO DOS COMISSÁRIOS DE DESPACHOS, AGENTES DE CARGA E LOGÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical patronal de primeiro grau inscrita no CNPJ/MF sob nº 61.762.290/0001-03, com endereço à Rua Avanhadava, 126, 6º andar, São Paulo – SP, CEP 01306-000, por seu Diretor Presidente, Sr(a). Haroldo Silveira Piccina, celebram a presente convenção coletiva de trabalho, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados de empresas Comissários de Despachos, Agentes de Carga Aérea, Transitários, Operadores de Transporte Multimodal, NVOCC (Transitário e Consolidador de Carga Marítima) e Empresas de Logística e Logísticas na Prestação de Serviços de Comércio Exterior, no âmbito da base territorial dos Sindicatos Suscitantes, excetuados aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

DATA-BASE

Fica mantido o dia 1º de julho como data-base da categoria.

VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de **1º de julho de 2012 a 30 de junho de 2013**.

ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A Convenção Coletiva de Trabalho terá aplicação aos contratos individuais de trabalho dos empregados vinculados aos Sindicatos Convenentes.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

PISO SALARIAL

PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos como pisos salariais as seguintes faixas:

Parágrafo primeiro - Para as funções de Office-boy, Faxineiro, Copeiro independente da idade o piso salarial será de **R\$ 710,00 (setecentos e dez reais)**;

Parágrafo segundo - Para as demais funções, independente da idade, o piso salarial será de **R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais)**.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de 1º (primeiro) de julho de 2011, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em **6,5% (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a título de atualização salarial.

Parágrafo primeiro - Não poderão ser compensadas as alterações salariais resultantes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, ajustes de acordo de salários, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial, aumento real ou meritório.

Parágrafo segundo - As antecipações salariais, espontâneas ou compulsórias concedidas no período entre a data-base poderão ser compensadas quando da aplicação do percentual previsto no "caput".

ADMISSÃO PÓS DATA-BASE

O salário do empregado admitido após julho de 2011 será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

Parágrafo Primeiro - O salário de empregado para funções com paradigma, será atualizado até o limite do valor apurado do salário deste, resultante da aplicação da cláusula Correção Salarial, sem considerar as vantagens pessoais; e

Parágrafo Segundo - Inexistindo paradigma, ou tendo a empresa sido constituída ou entrado em funcionamento após a última data-base, o salário de ingresso será reajustado mediante aplicação de 1/12 (um doze avos) do percentual total estabelecido na cláusula Correção Salarial para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme tabela abaixo:

Mês/Ano de admissão	Atualização Salarial
Julho/11	6,50%
Agosto/11	5,96%
Setembro/11	5,42%
Outubro/11	4,88%
Novembro/11	4,34%
Dezembro/11	3,80%
Janeiro/12	3,26%
Fevereiro/12	2,72%
Março/12	2,18%
Abril/12	1,64%
Mai/12	1,10%
Junho/12	0,56%

DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS DECORRENTES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária até o 5º (quinto) dia útil.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, indicando, ainda, a parcela relativa ao FGTS.

Parágrafo Primeiro - As horas extras deverão constar do mesmo holerite, que discriminará seu número e as percentagens dos adicionais utilizados.

PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através de bancos, será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada, para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente, tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS e benefício previdenciário.

Parágrafo Único - O intervalo mencionado não poderá coincidir com aquele destinado ao repouso e alimentação.

VALE QUINZENAL

As empresas concederão, quinzenal e automaticamente, adiantamento de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13º SALÁRIO

PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

A 1ª (primeira) parcela do 13º (décimo terceiro) salário deverá ser paga juntamente com as férias, desde que o empregado assim requeira, por escrito, quando do recebimento do aviso de férias.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

GRATIFICAÇÃO POR APOSENTARIA

Ao empregado que contar no mínimo 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedido por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao seu último salário.

SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percebam salários compostos (fixos + parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, 13º (décimo terceiro) salário e verbas rescisórias deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis percebidas pelos empregados nos últimos 12 (doze) meses.

ADICIONAL DE HORA EXTRA

HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com os adicionais seguintes, aplicáveis sobre o salário hora normal:

Parágrafo Primeiro - 80% (oitenta por cento) para as duas primeiras no dia;

Parágrafo Segundo - 100% (cem por cento) nos casos em que o empregado venha a trabalhar por força de determinação da empresa, em período superior permitido por lei nos moldes do artigo 61 da CLT ou prestar serviço aos domingos, feriados e dias já compensados, respeitando-se a dobra prevista em lei.

REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras habitualmente trabalhadas, bem como do adicional noturno, refletirão no pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário, DSR's e verbas rescisórias.

Parágrafo Único - O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, para efeito de integração nos salários e reflexo nas demais verbas, será feito pelo número de horas trabalhadas nessas condições, incidindo sobre a média horária o salário base devido pelo específico pagamento.

ADICIONAL NOTURNO

ADICIONAL NOTURNO

O trabalho prestado no período compreendido das 22h00 (vinte e duas horas) às 05h00 (cinco horas) será pago com adicional noturno de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o valor das horas ordinárias.

OUTROS ADICIONAIS

INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS

Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos contratos individuais de trabalho.

COMISSÕES

COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária não eventual, o substituto receberá desde o 1º (primeiro) dia, e enquanto perdurar a situação, uma comissão de substituição em valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

VALE-REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, vale-refeição com valor facial de no mínimo **R\$ 17,00 (dezesete reais)** por dia trabalhado, desvinculado da remuneração, aplicando-se os termos da Lei 6.321/76 e respectivas regulamentações, em especial a Portaria MTE nº. 3, de 01/03/2002.

Parágrafo Primeiro – As empresas que já fornecem vale-refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no caput, deverão continuar fornecendo o benefício.

Parágrafo Segundo: O valor previsto no “caput” desta cláusula representa a importância mínima a ser efetivamente despendida pela empresa, de forma que na hipótese de participação do empregado no custeio do vale-refeição, o valor total diário deverá ser igual ou superior ao valor mínimo acrescido da parcela correspondente ao desconto, ou seja, o valor diário deverá ser de, no mínimo, R\$ 17,00 (dezesete reais), mais o valor correspondente ao do desconto;

Parágrafo Terceiro: As empresas na concessão do vale refeição devem observar o constante dessa cláusula, bem como o previsto na lei nº 6.321/1976 os seus respectivos Decretos, das Portarias 66/2003 e 1933/2006 e as Normas Regulamentadoras NR 24.3, e NR 24.4 do Ministério do Trabalho e Emprego, que regulamenta a concessão de alimentação aos empregados, em quaisquer condições, sendo garantindo a empresa efetuar o desconto no limite de 20% (vinte por cento), quando o valor do vale refeição for superior ao mínimo previsto nesta cláusula.

VALE-ALIMENTAÇÃO

As empresas independente do fornecimento do vale-refeição (ticket ou cartão magnético), deverão fornecer a seus empregados Vale-Alimentação (ticket ou cartão magnético), gratuitamente, na primeira semana de cada mês civil, no valor facial mínimo de **R\$ 8,00 (oito reais)** por dia, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, num total de R\$ 176,00 (cento e setenta e seis reais) mensais.

AUXILIO TRANSPORTE

VALE-TRANSPORTE

As empresas são obrigadas a fornecer vale transporte em número igual ao de viagens que o empregado efetue diariamente entre sua residência e local de trabalho e vice-versa.

Parágrafo Primeiro – Entende-se por viagem a soma dos segmentos componentes do deslocamento do beneficiário por um ou mais meios de transporte.

Parágrafo Segundo – Para receber o vale-transporte, o empregado informará, por escrito, ao empregador: endereço residencial e meio de transporte utilizados para o deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

O empregado que contar mais de 01 (um) ano de tempo de serviço na empresa e se afastar para tratamento médico no âmbito da Previdência Social fará jus, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, contados a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento, a complementação do benefício previdenciário, até o limite do salário contratual, inclusive, quanto ao 13º (décimo terceiro) salário.

Parágrafo Primeiro - Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados pelo empregador, compensando-se eventuais diferenças nos pagamentos posteriores.

Parágrafo Segundo - O pagamento previsto no “caput” deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá um auxílio pecuniário equivalente a 100% (cem por cento) do salário do empregado, vigente à época do óbito, juntamente com as verbas rescisórias.

AUXÍLIO CRECHE

REEMBOLSO CRECHE

Os empregadores que não possuírem creches próprias deverão reembolsar seus empregados, a importância de R\$ 110,00 (cento e dez reais) condicionado à comprovação dos gastos advindos com o custeio para manutenção de seus filhos com idade até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade em creches ou instituições análogas.

Parágrafo Primeiro - Para efeito de comprovação das despesas, os empregados deverão apresentar aos empregadores, recibos de pagamento da creche ou instituições análogas.

Parágrafo Segundo - No caso dos homens deverá comprovar a guarda.

Parágrafo Terceiro - No caso do casal ser empregado da mesma empresa, o benefício será pago a um dos membros do casal.

Parágrafo Quarto - O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será de, no máximo, 90 (noventa) dias, vedada à utilização desta modalidade contratual nas readmissões.

Parágrafo Único - Não se considera readmissão a mera prorrogação da experiência, observado o limite de 90 (noventa) dias.

EMPREGADO SEM REGISTRO-MULTA

Nos termos da lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do primeiro dia no emprego, sob pena do empregador pagar-lhe multa mensal por todo o período que trabalhou sem registro, no valor igual ao piso salarial correspondente a função para o qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Parágrafo Único - O comunicado de dispensa por justa causa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, sob pena do previsto no "caput".

RESCISÃO INDIRETA

Nos casos de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do art. 483 da CLT.

CARTEIRA DE TRABALHO

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00 (quarenta e oito horas), a entrega de qualquer documento ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo Único - Os empregadores devem manter a CTPS atualizada em relação a férias, promoções e outras anotações, sendo que, quanto ao reajuste salarial de lei e dissídio coletivo, deve ser obrigatória a sua anotação e atualização no mês do dissídio coletivo.

CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores, nas demissões sem justa causa se obrigam a entregar aos demitidos, desde que solicitada, carta de referência.

HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de seus empregados cujo contrato de trabalho tenha duração de pelo menos 01 (um) ano de trabalho na mesma empresa na sede do sindicato profissional ora acordante.

Parágrafo Primeiro: As empresas devem observar rigorosamente os prazos previstos no artigo 477 da CLT para os pagamentos dos valores líquidos devidos em decorrência de rescisão contratual;

Parágrafo Segundo: As empresas, além de efetuarem os pagamentos previstos no artigo 477 da CLT terão, prazo máximo de 30 (trinta) corridos, contados da data do término do contrato de trabalho do empregado de acordo com artigo acima citado, para efetuar a homologação junto a entidade sindical. Caso não o faça dentro do prazo previsto, a empresa arcará com multa equivalente a 01 (um) salário nominal por mês de atraso ao empregado prejudicado, observadas as situações descritas no parágrafo sexto da presente cláusula;

Parágrafo Terceiro: As empresas deverão entregar ao sindicato profissional que represente seus empregados até 02 (dois) dias antes da data designada, o termo homologatório e os documentos necessários previstos no parágrafo quarto desta cláusula no ato do agendamento;

Parágrafo Quarto: Os documentos necessários para agendamento e a realização da homologação são os seguintes:

1- Termo de rescisão contratual 05 (cinco) vias; 2- Formulário do seguro desemprego; 3- Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada (apenas na data da homologação); 4- Livro ou ficha do registro do empregado atualizada; 5- GRRF- multa de 50% (cinquenta por cento) devidamente depositada (apenas no ato da homologação); 6- Demonstrativo do empregado de recolhimento FGTS rescisório; 7- Extrato analítico recente e atualizado do FGTS; 8- Dois últimos recolhimentos do FGTS; 9- Carta de preposto, procuração ou contrato social; 10 3 (três) vias do aviso prévio; 11- Exame médico demissional (apenas no ato da homologação); 12- Chave de identificação da conectividade social; 13- Prova do pagamento do vale-refeição e alimentação; 14- Recolhimento das contribuições sindical e assistencial do sindicato profissional. No caso do empregado ter se negado ao desconto das contribuições deverá ser apresentado documento comprobatório que tenha sido protocolado junto ao sindicato e na empresa dentro do prazo legal;

Parágrafo Quinto: o pagamento deverá ser feito preferencialmente em depósito bancário, ordem de pagamento ou cheque administrativo, ficando vedada a apresentação de comprovante de depósito efetuado em caixa eletrônico;

Parágrafo Sexto: A multa por atraso na homologação prevista no “caput” não será devida se a empresa cumpriu o artigo 477 e os atrasos ocorrerem nos seguintes casos:

- a) Atraso na entrega do extrato do FGTS, pela Caixa Econômica Federal, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado;
- b) Comparecendo o representante legal da empresa e estando a documentação de acordo com exigido no parágrafo quarto da presente cláusula, e a homologação não venha ser realizada por divergência quanto aos valores e outros direitos questionados, o empregado se recuse a homologação, caberá ao sindicato devolver toda documentação mediante protocolo a empresa informando sobre a não realização da homologação;
- c) Caso o empregado tenha sido devidamente notificado e comprovado pela empresa e não venha comparecer no ato da homologação o sindicato devolverá todos os documentos à empresa, mediante protocolo informando da ausência do empregado;
- d) Por demora no agendamento da homologação pelo sindicato profissional, desde que o pedido, acompanhado de todos os documentos necessários, conforme parágrafo quarto da presente cláusula tenha sido entregue ao sindicato pelo menos 10 (dias) dias úteis antes do vencimento do prazo para pagamento e homologação da rescisão de contrato de trabalho;

Parágrafo Sétimo: O sindicato profissional tem como prazo máximo 30 (trinta) dias corridos contados do dia seguinte da entrega de todos os documentos pela empresa conforme consta do parágrafo quarto desta cláusula para realizar o ato de homologação, caso não o façam o mesmo assumi toda responsabilidade pelo seu ato.

AVISO PRÉVIO

INDENIZAÇÃO PECULIAR

Aos empregados que contarem, no ato da rescisão do contrato de trabalho, com 40 (quarenta) anos ou mais de idade e que tenham, no mínimo, 01 (um) ano de tempo de serviço na mesma empresa, ficará assegurado um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo que os 15 (quinze) dias que excederem ao prazo legal constante no artigo 487 da CLT deverão, necessariamente, ser indenizados pelo empregador.

Parágrafo Primeiro - Aos empregados que contarem, no ato da rescisão do contrato de trabalho, com 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade e que tenham, no mínimo, 02 (dois) anos de tempo de serviço na mesma empresa, ficará assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo que os 30 (trinta) dias que excederem ao prazo legal constante no artigo 487 da CLT deverão, necessariamente, ser indenizados pelo empregador.

AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02h00 (duas horas) no começo ou no final da jornada de trabalho, ou optar por 07 (sete) dias corridos ao final do aviso, devendo a decisão constar no aviso.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

PROMOÇÕES

Toda promoção será acompanhada de um aumento efetivo, cujo percentual fica a critério do empregador, não compensável em reajustamento ou aumento posterior, devendo ser anotado na CTPS e na ficha de registro do empregado.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DA FUNÇÃO

SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro, que tenha sido demitido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

TRANSFERÊNCIAS

As transferências de local de trabalho poderão ser efetuadas, obedecendo aos artigos 469 e 470 da CLT.

ESTABILIDADE MÃE

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 05 (cinco) meses após o parto.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurado emprego ou salário ao empregado em idade de prestação de serviço militar desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento.

ESTABILIDADE PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL

ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Fica assegurado a todos os empregados que retornarem de afastamento da Previdência Social por motivo de doença uma estabilidade pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados da alta médica.

Parágrafo Único - Ao empregado afastado por motivo de acidente de trabalho fica garantido o previsto no artigo 118 da Lei 8.213/1991.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a, no máximo, 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e que conte com um mínimo de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

Parágrafo Primeiro - Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a, no máximo, 18 (dezoito) meses do direito à aposentadoria, em seus prazos mínimos, e que contem com mais de 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

Parágrafo Segundo - Se o empregado depender de documentação comprobatória do tempo de serviço poderá apresentá-la no prazo de 30 (trinta) dias a contar da notificação da dispensa, mas, em nenhuma hipótese, após o recebimento, sem ressalvas, das verbas rescisórias, sob pena de renúncia da presente garantia;

Parágrafo Terceiro - Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho destes empregados somente poderá ser rescindido por mútuo acordo ou por pedido de demissão, ambos com assistência do respectivo sindicato representativo da categoria profissional; e

Parágrafo Quarto - Adquirido o direito à aposentadoria, em seu prazo mínimo, cessa a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

RECONHECIMENTO DOS DIREITOS PREVISTOS NESTE INSTRUMENTO 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-a com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinam o artigo 52 parágrafo 4º da Instrução Normativa INSS/DC nº. 20 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa INSS/DC nº. 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

JORNADA DO DIGITADOR

Os empregados que exercerem, exclusivamente a função de digitador, estão sujeitos a jornada semanal de, no máximo, 30 (trinta) horas.

Parágrafo Único - Deverá ser concedido ao digitador o intervalo para descanso de que trata a NR 17, item 17.6.4, letra "d" (10 minutos de descanso para cada 50 trabalhados).

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

PROVAS ESCOLARES

Os empregados estudantes em estabelecimento de ensino oficial, ou legalmente autorizado, terão direito a saída antecipada de 02h00 (duas horas), ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a comunicação com antecedência de 72h00 (setenta e duas horas) e posterior comprovação.

EXAMES VESTIBULARES

Para prestação de exames vestibulares destinados ao ingresso em cursos profissionalizantes de 2º grau ou universitários, em estabelecimento de ensino oficial, ou legalmente autorizado, será aplicado o que dispõe o artigo 473 da CLT.

FALTAS

FICHA FINANCEIRA

As empresas deverão preencher e entregar aos interessados os atestados de afastamento e salários e relações de salários de contribuições nos seguintes prazos máximos:

Parágrafo Primeiro - Para fins de auxílio doença: 72h00 (setenta e duas horas);

Parágrafo Segundo - Para fins de auxílio acidente (CAT): 24h00 (vinte e quatro horas);

Parágrafo Terceiro - Para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

Parágrafo Primeiro - 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

Parágrafo Segundo - 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

Parágrafo Terceiro - Até 07 (sete) dias por ano para acompanhamento de filho menor de 12 (doze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for inválido ou deficiente mental; e

Parágrafo Quarto - 05 (cinco) dias consecutivos, garantidos no mínimo 03 (três) dias úteis no decorrer da 1ª (primeira) semana de vida da criança, em caso de nascimento de filho.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

INÍCIO DE FÉRIAS

As férias não poderão ter início em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORMES

UNIFORMES

Quando exigidos pelo empregador, os uniformes serão fornecidos gratuitamente aos empregados

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e odontológicos passados por profissionais do Sindicato ou de seus convênios serão aceitos pelos empregadores para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço por motivo de saúde.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO e BAURU E REGIÃO

De acordo com o deliberado na Assembléia de Trabalhadores e em conformidade com a alínea "e" do artigo 513 da CLT, as empresas deverão descontar de seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, a importância de 1,5% (um inteiro e cinquenta centésimos por cento) ao mês, exceto no mês de Março, onde já ocorre a Contribuição Sindical, devendo ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em favor dos sindicatos profissionais.

Parágrafo Primeiro - No mês de Agosto de cada ano deverá ocorrer o desconto mensal previsto no caput no importe de 3% (três inteiros por cento), em decorrência da negociação coletiva, retornando ao percentual acima descrito nos meses posteriores.

Parágrafo Segundo - O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez por cento) do montante, além de mora de 1% (um por cento) e 20% (vinte por cento) de honorários em caso de cobrança judicial.

Parágrafo Terceiro - Vinte dias após o recolhimento as empresas remeterão aos sindicatos a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos.

Parágrafo Quarto - Fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias, após a realização da Assembléia que deliberou acerca da presente, para os empregados que se opuseram ao desconto, através de manifestação por escrito e individualizada, protocolada na sede da Entidade.

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL PATRONAL (SINDICOMIS)

Atendendo o Artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e Artigo 513 da CLT, foi fixada por Assembléia Geral Extraordinária, convocada toda a categoria, associados ou não, realizada neste Sindicato no dia 14/06/2012, que deverá obedecer às seguintes normas:

Parágrafo Primeiro - Contribuição Confederativa: a Contribuição Confederativa para o exercício de 2012 tem o valor de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais) por empresa, a ser pago em duas parcelas, conforme segue: 1ª (primeira) parcela no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) com vencimento em 01/08/2012 e a 2ª (segunda) parcela no valor de R\$ 270,00 (duzentos e setenta reais) com vencimento em 03/09/2012.

Parágrafo Segundo - Contribuição Assistencial: a Contribuição Assistencial a ser recolhida em 15 de janeiro de 2013, tem o valor de R\$ 305,00 (trezentos e cinco reais).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

POLÍTICA SETORIAL

O sindicato patronal em conjunto com os sindicatos dos empregados e outras entidades afins empenhar-se-ão intensivamente para tornar viável a realização de seminários repetidos anualmente, abrangendo toda a categoria.

Tais seminários terão a finalidade de promover amplas discussões para atualização dos conceitos e estratégias da ação política da referida categoria, buscando encontrar alternativas viáveis para a geração de novos empregos em consonância com o desenvolvimento tecnológico deste segmento da Economia Nacional, bem como a sua inserção no MERCOSUL e na economia mundial.

PUBLICIDADE

As empresas deverão manter em quadro de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, cópia do presente instrumento durante todo seu período de vigência, devendo, ainda, colocar em local igualmente visível qualquer comunicação dos sindicatos suscitantes aos empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA PENAL

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, os empregadores pagarão multa de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por empregado, obedecida a limitação de que cuida o Artigo 920 do Código Civil.

E assim, plenamente de acordo, firmam a presente para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São Paulo/SP, 01 Agosto de 2012.

SINDICATO DOS COMISSÁRIOS DE DESPACHOS, AGENTES DE CARGA E LOGÍSTICA DO ESTADO DE SP
Haroldo Silveira Piccina
Presidente

SEAAC DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
CNPJ/MF n° 01.040.020/0001-59
José Eduardo Cardoso
Presidente