

# SEAAC DE PRES. PRUDENTE E REGIÃO

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e de Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e em Empresas de Serviços Contábeis de Presidente Prudente e Região  
Reconhecido pelo Ministério do Trabalho em 18/04/1994



## Circular 03/17 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO EMPREGADOS EM EMPRESAS COMISSÁRIOS DE DESPACHOS - 2017/2018

### 1 - VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de 1º de julho de 2017 a 30 de junho de 2018.

### 2 - DATA-BASE

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

### 3 - BENEFICIÁRIOS E ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

São beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho todos os empregados de agentes autônomos do comércio e empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas, especialmente, em empresas Comissárias 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, com abrangência na base territorial dos Sindicatos Convenientes.

### 4 - CORREÇÃO SALARIAL

Os salários de 1º (primeiro) de julho de 2016, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em **5,50% (cinco inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a título de atualização salarial.

**4.1.** - 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.

**4.2.** - As antecipações salariais, espontâneas ou compulsórias concedidas no período entre as datas-base poderão ser compensadas quando da aplicação do percentual previsto no "caput".

### 5 - ADMISSÃO APÓS DATA-BASE

O salário do empregado admitido após julho de 2016 será corrigido com obediência aos seguintes critérios:

**5.1.** - 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

**5.2.** - 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 no "caput" da cláusula CORREÇÃO SALARIAL para cada mês completo ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

### 6 - PISO SALARIAL

Ficam estabelecidos como pisos salariais os seguintes valores:

**6.1.** - Para as funções de Office-boy, Faxineiro, Copeiro independente da idade o piso salarial será de **R\$ 1.076,00 (um mil, setenta e seis reais)**;

**6.2.** - Para as demais funções, independente da idade, o piso salarial será de **R\$ 1.352,00 (um mil, trezentos e cinquenta e dois reais)**.

### 7 - REEMBOLSO CRECHE

Os empregadores que não possuírem creches próprias deverão reembolsar seus empregados, a importância de **R\$ 160,00 (cento e sessenta 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.

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

**7.2.** - No caso dos homens deverá comprovar a guarda.

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

**7.4.** - O benefício previsto nesta cláusula possui natureza indenizatória.

### 08 - AUXÍLIO AO EMPREGADO COM FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filhos excepcionais um auxílio mensal equivalente a 10% (dez por cento) do maior piso salarial previsto na Convenção Coletiva de Trabalho, por filho nesta condição.

### 9 - VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão, mensalmente, vale-refeição com valor facial de no mínimo **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)**, por dia trabalhado, desvinculado da remuneração.

**9.1.** - As empresas que já fornecem vale-refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no "caput" deverão continuar fornecendo o benefício;

**9.2.** - 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\$ 26,00 (vinte e seis reais)** mais o valor correspondente ao do desconto;

**9.3.** - As empresas, na concessão do vale refeição, devem observar o constante dessa cláusula, bem como o previsto na Lei nº 6.321/1976 e seus respectivos Decretos, Portarias 66/2003 e 1933/2006 e 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 garantido à empresa efetuar o desconto no limite de 20% (vinte por cento) quando o valor do vale refeição for superior ao mínimo previsto nesta cláusula.

### 10 - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas, independentemente 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\$ 11,64 (onze reais e sessenta e quatro centavos)** por dia, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, num total de **R\$ 256,00 (duzentos e cinquenta e seis reais)** mensais, em forma de "ticket" ou cartão magnético.

### 11 - 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.

**11.1.** - 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.

**11.2.** - O pagamento previsto no "caput" deverá ocorrer juntamente com o dos demais empregados.

### 12 - 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.

### 13 - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

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

### 14 - 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.

### 15 - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho prestado no período compreendido das 22:00 às 05:00 horas será pago com adicional noturno de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o valor das horas ordinárias.

### 16 - VALE-TRANSPORTE

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

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

**16.2.** - Para receber o vale-transporte, o empregado informará, por escrito, ao empregador seu endereço residencial e os meios de transporte utilizados para deslocamento de sua residência ao trabalho e vice-versa.

### 17 - HORAS EXTRAS

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

**17.1.** - 80% (oitenta por cento) para as duas primeiras no dia;

**17.2.** - 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.

### 18 - JORNADA DO DIGITADOR

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

**18.1.** - 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).

### 19 - 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.

### 20 - PROVAS ESCOLARES

Os empregados estudantes em estabelecimento de ensino oficiais, ou legalmente autorizados, terão direito a saída antecipada de 2 (duas) horas, ao final do expediente, em dias de provas ou exames escolares, condicionada a comunicação com antecedência de 72 (setenta e duas) horas e posterior comprovação.

### 21 - 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.

### 22 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

**22.1.** - 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

**22.2.** - 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias;

**22.3.** - 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

**22.4.** - 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.

### 23 - INÍCIO DE FÉRIAS

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

### 24 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante não poderá ser demitida desde a concepção até 5 (cinco) meses após o parto.

### 25 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO QUE RETORNA DE AFASTAMENTO

Aos empregados afastados pela Previdência Social, para auxílio doença (Lei 8.212/91, artigos. 59 e 60), fica assegurado emprego ou salário pelo prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da alta médica.

### 26 - 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 5 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se;

**26.1.** - 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;

**26.2.** - 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;

**26.3.** - 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

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

### 27 - 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.

### 28 - AAS E RSC

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

**28.1.** - Para fins de auxílio doença: 72h00 (setenta e duas horas);

**28.2.** - Para fins de auxílio acidente (CAT): 24h00 (vinte e quatro horas);

**28.3.** - Para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

### 29 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores 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.

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

### 30 - 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.

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

### 31 - CARTEIRA DE TRABALHO

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

**31.1.** - 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.

### 32 - 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.

**32.1.** - O intervalo mencionado não poderá coincidir com aquele destinado ao repouso e alimentação.

### 33 - SALÁRIOS COMPOSTOS

Para os empregados que percibam 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.

### 34 - 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.

### 35. 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.

**35.1.** - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á 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.

### 36 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

### 37 - 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.

### 38 - AVISO PRÉVIO - REDUÇÃO DE JORNADA

No dia em que for entregue aviso prévio, o empregado poderá optar pela redução de 02 (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.

### 39 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

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, serem indenizados pelo empregador.

**39.1.** - 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, serem indenizados pelo empregador.

### 40 - VALE QUINZENAL

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

### 41 - 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.

**41.1.** - 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.

### 42 - HOMOLOGAÇÕES/ QUITAÇÕES - PRAZO

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.

**42.1.** - 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;

**42.2.** - As empresas, além de efetuarem os pagamentos previstos no artigo 477 da CLT terão, prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contados da data do término do contrato de trabalho do empregado de acordo com artigo acima citado, para efetuar a homologação junto à entidade sindical. Caso não o façam dentro do prazo previsto, as empresas arcarão 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;

**42.3.** - As empresas deverão entregar ao sindicato profissional que represente seus empregados até 10 (dez) dias úteis antes do vencimento do prazo, o termo homologatório e os documentos necessários previstos no parágrafo quarto desta cláusula no ato do agendamento;

**42.4.** - 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, esta última até 2.012, do sindicato profissional. No caso do empregado ter se negado ao desconto das contribuições deverá ser apresentado documento comprovatório que tenha sido protocolado junto ao sindicato e na empresa dentro do prazo legal;

**42.5.** - 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;

**42.6.** - A multa por atraso na homologação prevista no "caput" não será devida se a empresa cumprir 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 realizado 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;

**42.7.** - 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 agendar o ato de homologação.

### 43 - 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.

### 44 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

### 45 - INCORPORAÇÃO DE CONQUISTAS

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

### 46 - TRANSFERÊNCIAS

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

### 47 - 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.

### 48 - 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 a qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais.

### 49 - UNIFORMES

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

### 50 - PUBLICIDADE

Os empregadores 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.

### 51 - ENTENDIMENTO PRÉVIO

Se houver entendimento entre as partes, poderá ser realizada em janeiro de 2018, uma reunião para discussão das Cláusulas Financeiras, ou seja, 4 – Correção Salarial; 5 – Admissão Após Data Base; 6- Piso Salarial; 7 – Reembolso-Creche; 9 – Vale-Refeição; 10 – Vale alimentação; e 55 - Cláusula Penal.

**51.1.** - Fica acordado entre as partes que as cláusulas sociais do presente acordo, só serão objeto de discussão em 2019 no período de renovação da referida Convenção Coletiva de Trabalho.

### 52 - 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.

### 53 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS

De acordo com o deliberado na Assembleia 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.

**53.1.1** - 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.

**53.1.2** - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.

**53.1.3** - 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.

**54 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL PATRONAL (SINDICOMIS)**  
Atendendo o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal e art. 513 da CLT, foi fixada por Assembleia Geral Extraordinária, convocada toda a categoria, associados ou não, realizada neste Sindicato no dia 29/06/2017, que deverá obedecer às seguintes normas:

**54.1.** - A Contribuição Confederativa para o exercício de 2017 tem o valor de R\$ 740,00 (setecentos e quarenta reais) por empresa, a ser pago em duas parcelas, conforme segue: 1ª (primeira) parcela no valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) com vencimento em 01/08/2017 e a 2ª (segunda) parcela no valor de R\$ 370,00 (trezentos e setenta reais) com vencimento em 01/09/2017;

**54.2.** - A Contribuição Assistencial a ser recolhida em 16 de janeiro de 2017, no valor de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais).

### 55 - CLÁUSULA PENAL

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, os empregadores pagarão multa de R\$ 81,00 (oitenta e um reais) por empregado, obedecida a limitação de que cuida o Artigo 412 do Novo Código Civil.

Paulo de Oliveira  
Presidente

Registrado no MTE sob o nº SP009112/2017