CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2016 / 2017

Entre as partes, de um lado, representando a Categoria Profissional, **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇOES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, inscrito no CNPJ sob o nº 50.422.781/0001-80, Registro Sindical – Processo nº 46000.000847/97-46, com sede na Rua Marino Bruno Regini, n° 296, Nova Ribeirania Ribeirão Preto/SP, CEP 14096-710, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Clodoaldo do Carmo Campos, portador do CPF nº 982.183.108-78; 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 Avanhandava, 126, 6º andar, São Paulo – SP, Cep: 01306-000, por seu Diretor Presidente, Sr(a). Haroldo Silveira Piccina, CPF nº 006.552.328-85, celebram a presente convenção coletiva de trabalho, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

I. VIGÊNCIA, DATA-BASE E ABRANGÊNCIA

1 - VIGÊNCIA
O presente instrumento vigorará de 1º de julho de 2.016 a 30 de junho de 2.017.

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 Convenentes nos Municípios de: Altinópolis, Aramina, Barretos, Barrinha, Batatais, Bebedouro, Brodosqui,Buritizal, Cajobi, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Colina, Colombia, Cravinhos, Cristais Pta,Dumont, Embaúba, Guara, Guaíra, Guariba, Guatapara, Igarapava, Ipuã, Itirapua Paulista, Ituverava, Jaborandi, Jaboticabal, Jardinópolis, Jeriquara, Luíz Antonio, Miguelópolis, Mocóca, Monte Alto, Monte Azul Paulista, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Paraíso. Patrocínio Paulista, Pedregulho, Piranji, Pitangueiras, Pontal, Pradópolis, Restinga,Ribeirão Corrente, Ribeirão Preto, Rifaina, Sales de Oliveira, Santa Cruz da Esperança, SantaRita do Passo Quatro, Santa Rosa de Viterbo, santo Antonio da Alegria, São Joaquim daBarra, São José da Bela Vista, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Severina, Talaçú, Taiúva, Tapiratiba, Taquaral, Terra Roxa, Viradouro, Vista Alegre do Alto, Vargem Grande do Sul

II. SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4 - CORREÇÃO SALARIAL
Os salários de 1º (primeiro) de julho de 2015, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva do mesmo ano, serão majorados, na data-base, em **8,50% (oito 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 2015 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 4 (quatro), 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 4 (quatro) 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/15	8,50%
Agosto/15	7,79%
Setembro/15	7,08%
Outubro/15	6,38%
Novembro/15	5,67%
Dezembro/15	4,96%
Janeiro/16	4,25%
Fevereiro/16	3,54%
Março/16	2,83%
Abril/16	2,13%
Maio/16	1,42%
Junho/16	0,71%

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$ 1.020,00 (um mil e vinte reais);**

6.2 - Para as demais funções, independente da idade, o piso salarial será de **R$ 1.281,50 (um mil e duzentos e oitenta e um reais e cinquenta centavos)**.

III. GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

7 - REEMBOLSO CRECHE
Os empregadores que não possuírem creches próprias deverão reembolsar seus empregados, a importância de **R$ 151,81 (cento e cinquenta e um reais e oitenta e um centavos)** 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 beneficio 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$ 24,32 (vinte e quatro reais e trinta e dois centavos)**, 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$ 24,32 (vinte e quatro reais e trinta e dois centavos) 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, 4 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$ 11,02 (onze reais e dois centavos)** por dia, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, num total de R$ 242,44 (duzentos e quarenta e dois reais e quarenta e quatro centavos) 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 auxilio 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.

IV. JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

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.

V. FÉRIAS E LICENÇAS

23 - INÍCIO DE FÉRIAS
As férias não poderão ter início em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

VI. RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

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 beneficio previdenciário.

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

33 - 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.

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.

VII. CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

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) 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 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 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 o qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais.

VIII. SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

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

IX. RELAÇÕES SINDICAIS

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 2017, 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.

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 RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

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 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto, em favor do sindicato profissional.

53.1 - 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.
53.2 - 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.
53.3 - Fica garantido o direito de oposição através de notificação escrita e individualizada, assinada pelo trabalhador, ao Sindicato.
53.4 - 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 23/06/2016, que deverá obedecer às seguintes normas:

54.1 - A Contribuição Confederativa para o exercício de 2016 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 01/08/2016 e a 2ª (segunda) parcela no valor de R$ 370,00 (trezentos e setenta reais) com vencimento em 01/09/2016;
54.2 - A Contribuição Assistencial a ser recolhida em 16 de janeiro de 2017, no valor de R$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais).

X. DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

55 - CLÁUSULA PENAL

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas nesta Convenção, os empregadores pagarão multa de R$ 76,50 (setenta e seis reais e cinquenta centavos) por empregado, obedecida a limitação de que cuida o Artigo 412 do Novo Código Civil.

56 – DIFERENÇAS SALARIAIS E ECONÔMICAS

As eventuais diferenças nos salários dos empregados e demais direitos de ordem econômica decorrentes da nova Convenção Coletiva de julho de 2016 a junho de 2017, deverão ser pagas pelas empresas, sem qualquer acréscimo ou correção monetária, até o 5º (quinto) dia útil do mês de outubro de 2016.

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

São Paulo, 09 setembro de 2016.

SINDICATO DOS COMISSÁRIOS DE DESPACHOS, AGENTES DE CARGA E LOGÍSTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO
Haroldo Silveira Piccina
Presidente
CPF n° 006.552.328-85

SEAAC DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO
CNPJ/MF n° 50.422.781/0001-80
Clodoaldo do Carmo Campos
Presidente
CPF n° 982.183.108-78