

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO  
2.013/2.014**

**PUBLICADA NA INTERNET EM 25/07/2013 ÀS 17:00hs.**

**SUSCITANTE:** SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO.

**SUSCITADO:** SINDICATO DOS COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO.

**VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA**

**01. VIGÊNCIA**

As cláusulas e condições previstas no presente instrumento vigorão pelo período de 01 (um) ano, a contar de 1º de maio de 2.013.

**02. DATA-BASE**

Fica mantido como data-base o dia primeiro de maio

**3. BENEFICIÁRIOS E ABRANGÊNCIA TERRITORIAL**

São beneficiários da presente CONVENÇÃO todos os empregados nos estabelecimentos de empresas representadas pelo Sindicato patronal e cujas funções estão dentro da representatividade da categoria profissional, exceto as categorias diferenciadas, no âmbito da base territorial do Sindicato profissional ( Municípios de São Paulo, Arujá, Barueri, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu Guaçu, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jujutiba, Mairiporã, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, São Lourenço da Serra, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista), o que engloba casas lotéricas e de jogos autorizados, revendedores lotéricos, administração, distribuição e comercialização de jogos e loterias, Jogos Eletrônicos e Cyber Lan House; locadores de bens móveis, - exceto locação de veículos, fitas de vídeo e equipamentos e máquinas para terraplenagem e Construção Civil e demais empresas comissárias e consignatárias.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS**

**4. REAJUSTE SALARIAL**

Os salários de maio de 2.012, assim considerados os resultantes da aplicação integral das disposições pertinentes na norma coletiva de 2.012, serão reajustados, na data-base, em 8,00% (oito inteiros por cento).

4.1. Serão compensados todos os reajustes e antecipações espontâneos ou decorrentes da legislação vigente concedidos no período entre as datas-base, exceto os decorrentes de

promoção, transferência, equiparação salarial, mérito, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real, este quando expressamente concedido sob tal título.

4.2. Respeitando-se os princípios de isonomia salarial e preservando-se condições mais benéficas, os salários dos empregados admitidos após maio de 2.012 serão reajustados com obediência aos seguintes critérios:

4.2.1. Nos salários de empregados contratados para funções com paradigmas, serão aplicados os mesmos percentuais de correção salarial concedidos ao paradigma, até o limite do menor salário na função.

4.2.2. Sobre o salário de admissão dos empregados contratados para função sem paradigma, serão aplicados os percentuais previstos na tabela abaixo:

<i>MÊS DE ADMISSÃO</i>	<i>ATUALIZAÇÃO (%)</i>
Maio/12	8,00
Junho/12	7,33
Julho/12	6,67
Agosto/12	6,00
Setembro/12	5,33
Outubro/12	4,67
Novembro/12	4,00
Dezembro/12	3,33
Janeiro/13	2,67
Fevereiro/13	2,00
Março/13	1,33
Abril/13	0,67

## 5. PISO SALARIAL

Fica estabelecido como piso salarial a importância mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais) independentemente do número de empregados da empresa.

## 6. SALÁRIOS COMPOSTOS

Aos empregados que percebem salários compostos (fixo mais parcela variável), o cálculo da parte variável, para efeito de pagamento de férias, gratificação natalina e verbas rescisórias, deverá ser feito tomando-se a média aritmética das parcelas variáveis recebidas pelo empregado nos últimos doze meses

6.1- O cálculo da média das horas extras e do adicional noturno, deverá ser feito pelo número de horas e não pelos valores.

## 7. ADIANTAMENTO QUINZENAL (VALE)

Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês anterior.

## 8. ADIANTAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga da seguinte forma:

8.1. por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado ( Lei 4749/65);

8.2. até o dia 30 de novembro, ou no primeiro dia útil posterior ao mesmo, caso não tenha sido adiantado com as férias.

#### 09. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

As horas extras e o adicional noturno, desde que pagos habitualmente, refletirão no pagamento das férias, décimo-terceiro salário, descansos semanais remunerados e verbas rescisórias.

#### 10. COMISSÃO POR SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária por prazo superior a 20 (vinte) dias, o substituto receberá, desde o primeiro dia e enquanto perdurar a situação, desde que assuma integralmente as funções do substituído, uma comissão de substituição de valor igual à diferença entre seu salário e o do substituído.

#### 11. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Empresas e Empregados deverão, na forma prevista na Lei nº 10.101/2000, constituir no âmbito de cada empresa uma comissão de estudos, formada por representantes eleitos pelos empregados e por representantes da empresa, que definirão regras para implementação de sistema de participação nos lucros ou resultados.

11.1. Os integrantes da comissão, eleitos pelos empregados, gozarão de estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias.

11.2. É assegurada aos sindicatos de empregados e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### 12. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

Os empregadores fornecerão ticket-refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, no valor unitário de R\$ 12,00 (doze reais), ou vale-alimentação no valor mensal de R\$ 264,00 (duzentos e sessenta e quatro reais), sem nenhum desconto para o empregado.

12.1. O Vale-Alimentação ou Vale-Refeição, só será pago ao empregado que trabalhou no mês em que o benefício é devido.

12.2. Ficam mantidas as condições mais favoráveis preexistentes nas empresas que já concedem o benefício previsto no “caput”.

#### 13. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Por triênio completado na mesma empresa, os empregados receberão, mensalmente, importância equivalente a 4% (quatro por cento) do piso salarial, previsto na cláusula 5ª, em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1.985.

13.1. Não farão jus à percepção do adicional previsto no “caput” os empregados que percebam salário superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial definido na cláusula 5ª da presente Convenção.

13.2. Os empregados inseridos na condição prevista no parágrafo imediatamente anterior que, pela norma coletiva anterior faziam jus ao adicional por tempo de serviço, terão o mesmo incorporado aos seus respectivos salários pelo valor previsto no “caput”.

#### 14. ADICIONAL DE QUEBRA-DE-CAIXA

Os empregados registrados na função de caixa receberão, mensalmente, adicional de quebra de caixa em valor equivalente a 2,5% (dois inteiros e cinquenta centésimos por cento) de seu próprio salário.

#### 15. ADICIONAL DE REPOSIÇÃO DE ROUPAS

As empresas cujos empregados manuseiem graxa, óleos, tintas, removedores etc., e sejam por elas obrigados a usarem roupa social (paletó, gravata, camisa, calça social etc.), pagarão a esses empregados, mensalmente, um adicional equivalente a 8% (oito por cento) do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva.

#### 16. COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado afastado pela Previdência Social em razão de doença ou acidente do trabalho, a empresa complementarará, enquanto perdurar a situação, respeitado o período máximo de um ano, o benefício percebido por aquele da Previdência, no valor da diferença entre seu salário nominal e o benefício recebido até o limite de 12 (doze) salários mínimos mensais.

16.1- Quando o empregado não tiver direito ao auxílio previdenciário por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência, o empregador pagará seu salário nominal entre o 16o. (décimo sexto) e o 180o. (centésimo octogésimo) dia de afastamento, limitado a 12 (doze) salários mínimos.

16.2- Não sendo conhecido o valor do benefício previdenciário, a complementação será paga com base em valores estimados; compensando-se eventuais diferenças no pagamento imediatamente posterior.

16.3- A complementação abrange, inclusive, o 13o. salário.

16.4- Recusando-se o empregado a submeter-se a perícia do órgão previdenciário ou, a ela submetendo-se, mas não fornecendo ao empregador cópia do laudo, a complementação poderá ser suspensa até que a providência seja efetivada.

#### 17. REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão as suas empregadas mães, para cada filho, por doze meses a partir do término da licença maternidade, importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial instituído na cláusula 5ª (quinta), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

17.1- Será concedido o benefício na forma do "CAPUT" aos empregados do sexo masculino que, sendo viúvos, solteiros ou separados, detenham a guarda do filho.

#### 18. REEMBOLSO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL

As empresas reembolsarão, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento) do piso salarial estabelecido na cláusula 5ª (quinta) da presente Convenção, as despesas que seus empregados tenham com filhos excepcionais.

#### 19. AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu último salário nominal.

19.1. A indenização prevista no “caput” não poderá ser inferior a 2 (duas) vezes ou superior a 10 (dez) vezes o valor do piso salarial fixado na cláusula 5ª (quinta) desta Convenção.

## 20. ASSISTÊNCIA MÉDICA AOS DESEMPREGADOS

Os empregadores que mantenham convênio de assistência médica aos empregados, ou que disponham de serviço médico próprio, garantirão aos empregados demitidos a continuidade do benefício de assistência médica, para si e seus dependentes, pelo prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da homologação ou quitação, salvo se, nesse interregno, o beneficiário ingressar em novo emprego.

## 21. GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA

Aos empregados que contem mais de 5 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de suas aposentadorias, uma gratificação de valor igual ao último salário por eles percebidos. Àqueles que contem mais de 10 (dez) anos na empresa, a gratificação será equivalente a duas vezes o valor do último salário.

21.1. As gratificações previstas no “caput” serão devidas por ocasião do desligamento do empregado.

## 22. SEGURO DE VIDA

As Empresas deverão providenciar seguro de vida e de acidentes pessoais para morte natural ou acidental e invalidez permanente, no valor mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) a título de indenização, totalmente subsidiado pelas Empresas.

## **JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

## 23. HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais, aplicáveis sobre o valor do salário hora ordinário:

23.1. Primeira hora extra diária: 50% (cinqüenta por cento).

23.2. Demais horas extras diárias: 60% (sessenta por cento).

23.3. Em se tratando de horas prestadas aos domingos, feriados ou dias já compensados, o adicional previsto no "caput" não prejudicará a dobra de que trata o art. 9º da Lei 605/49.

## 24. JORNADA DO DIGITADOR

Os empregados que exercem, exclusivamente, a função de digitador, estão sujeitos a jornada diária de, no máximo, 6 (seis) horas.

24.1- Deverão ser concedidos ao digitador os intervalos para descanso de que trata a NR-17 (dez minutos de descanso para cada sessenta trabalhados).

## 25. COMPENSAÇÃO DE HORAS

A compensação da duração diária do trabalho, obedecidos os preceitos legais e ressalvada a situação dos menores, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

25.1. Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, em instrumento individual ou plúrimo, do qual conste o horário normal e o compensável;

25.2. Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias da semana, com correspondente redução em um ou outros dias, sem que seja excedido o horário contratual da semana; as horas trabalhadas excedentes desse horário ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula específica desta norma coletiva acerca das horas extras e seus adicionais;

25.3. As empresas poderão compensar os "dias-pontes" entre feriados e domingos, no máximo, 2 (duas) horas diárias.

25.4. Através de Acordo Coletivo de Trabalho, obedecidas as disposições legais, será facultada a implantação de Banco de Horas; e

25.5. As empresas que desejarem implantar o BANCO DE HORAS deverão suscitar o Sindicato Profissional que, na forma da lei, assumirá a direção das negociações visando a implantação de referido mecanismo.

## 26. AUSÊNCIAS LEGAIS

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

26.1- cinco dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendente, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

26.2- cinco dias úteis consecutivos em virtude de núpcias; e

26.3- até três dias por ano para acompanhamento de filho inválido ao médico.

## 27. PROVAS ESCOLARES

Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução das 2 (duas) últimas horas da jornada diária de trabalho, mediante prévia comunicação e posterior comprovação no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, prorrogáveis na ocorrência de motivo de força maior.

## 28. EXAMES VESTIBULARES

Para a prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário, ou profissionalizante de Segundo Grau, o empregado poderá faltar até 5 dias úteis por ano, sem prejuízo de seu salário, das férias e descansos semanais remunerados, devendo comprovar o motivo da ausência nas mesmas condições previstas na cláusula imediatamente anterior.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### 29. INÍCIO DE FÉRIAS

O período de gozo de férias não poderá se iniciar em sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, exceto quanto aos empregados que trabalham em escalas de revezamento.

29.1. Obedecidas as disposições legais, é facultado às empresas e seus empregados, se assim se tornar, a seu critério, necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade aos empregados, efetuarem a concessão das férias em dois períodos de 15 (quinze) dias (artigo 6º, XVII e XXVI da C.F.)

### 30. EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS

Os empregados demissionários com mais de três meses de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias.

### 31. LICENÇA MATERNIDADE PARA A MÃE ADOTANTE

Conforme disposto na Lei 10.421/2002, com a modificação introduzida pela Lei 12.010/2009, a empregada que, comprovadamente, adotar criança ou obtiver guarda judicial de criança para fins de adoção, fará jus licença de 120 (cento e vinte) dias.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### 32. SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido promovido, despedido, transferido, aposentado, falecido, licenciado ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário igual ao menor salário do mesmo cargo.

### 33. PROMOÇÕES

A cada promoção corresponderá elevação real de salário de, no mínimo, 10% (dez por cento), sendo esta devida a partir do primeiro dia de assunção das novas atribuições.

### 34. AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Ocorrendo a dispensa sem justa causa por iniciativa da empresa, de empregado acima de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e com 5 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na empresa, fica assegurado um aviso prévio de 60 (sessenta) dias; o excedente ao prazo legal deverá, sempre, ser indenizado.

### 35. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 dias após o parto.

35.1. Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

35.2. Ocorrendo dispensa de empregada do sexo feminino, a empresa deverá alertar a esta, por escrito, especificamente sobre tal condição, sob pena de inexistência da decadência.

35.3. Na ocorrência de aborto, desde que comprovado por atestado médico, gozará a empregada de estabilidade provisória de 30 (trinta) dias, contados a partir da data do ocorrido.

### 36- ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI

O empregado pai, desde que conte, no mínimo, 30 (trinta) meses de tempo de serviço na empresa, gozará de estabilidade provisória no emprego, salvo demissão por justa causa ou por acordo entre as partes, realizado com assistência do Sindicato Profissional, pelo período de 60 (sessenta) dias, contados da data de nascimento do filho, devidamente comprovada através do fornecimento da respectiva certidão de nascimento.

36.1- O direito de que trata o "caput" não será concedido uma segunda vez se com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à primeira.

### 37. ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Goará de estabilidade provisória o empregado afastado para tratamento médico superior a 30 (trinta) dias, por 75 (setenta e cinco) dias a contar da alta médica, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

### 38. ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

O empregado que contar, no mínimo, 5 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que esteja a, pelo menos, 16 (dezesesseis) meses de completar o período aquisitivo necessário à aquisição da aposentadoria por seu prazo mínimo, não poderá ser demitido, a não ser por justa causa, salvo se o empregador cumprir as seguintes condições:

38.1- Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do montante de salários pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria; e

38.2- Pagar indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) das contribuições previdenciárias, parte do empregado e do empregador, pertinente ao período que faltar para o empregado adquirir o direito à aposentadoria.

38.3- Os empregados que sejam beneficiários de plano de complementação de aposentadoria, não fazem jus às indenizações fixadas nos itens 38.1 e 38.2 desta cláusula, ressalvando-se, no entanto, o direito à diferença entre a indenização prevista no plano de complementação e a aqui ajustada, caso aquela seja menor que esta.

38.4. Ocorrendo dispensa de empregado, a empresa deverá alertar a este, por escrito, especificamente sobre a estabilidade prevista nesta cláusula, inquirindo-o acerca de seu eventual enquadramento nas condições aqui estabelecidas, com prazo de 60 (sessenta) dias para comprovação ou retificação da informação dada, sob pena de decadência.

38.5. A inobservância, pelo empregador, da obrigação de notificação expressa relativa ao direito à estabilidade de que cuida a presente cláusula, implicará na inexistência da decadência.

38.6. Considera-se que o prazo mínimo, previsto no “caput” para efeito de aferição do início da estabilidade, é aquele a partir do qual o empregado poderá, de acordo com as leis vigentes, requerer aposentadoria.

### 39. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO ALISTADO

O empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório terá garantido emprego desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o término do compromisso, salvo demissão por falta grave ou acordo entre as partes, devidamente assistido pelo Sindicato Profissional.

### 40. UNIFORMES

Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

### 41. A.A.S. E R.S.C.

As empresas deverão preencher os Atestados de Afastamento e Salários e as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:

41.1- Para fins de auxílio doença: 5 (cinco) dias; e

41.2- Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.



#### 42. ATESTADOS MÉDICOS DO SINDICATO

Os atestados médico e odontológico passados pelo Sindicato ou por seus facultativos serão aceitos pelas empresas para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

#### 43. COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

Os empregadores fornecerão a seus empregados comprovantes de todos e quaisquer pagamentos a eles feitos, contendo a discriminação da empresa, do empregado, das parcelas pagas e dos descontos efetuados, nos quais deverá haver a indicação da parcela relativa ao FGTS.

43.1- As horas extras deverão constar do mesmo hollerith que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

#### 44. CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 horas; a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

#### 45. VALE-TRANSPORTE

É facultado às empresas, se assim se tornar, ao seu critério, necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade dos empregados, efetuarem o pagamento do Vale Transporte em dinheiro, respeitados os direitos e limites estabelecidos da Lei 7.418, de 16.12.85, com a redação dada pela Lei 7.619/87 e regulamentada pelo Dec. Nº 95.247, de 17.11.87.

### **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES**

#### 46. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

#### 47. AVISO DE DISPENSA

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

#### 48. CARTA DE REFERÊNCIA

A empresa, nas demissões de empregados, sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

#### 49. HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES - PRAZO

Os empregadores deverão observar, rigorosamente, as previsões da Lei 7.855/89, quanto aos prazos para liquidação dos créditos de seus funcionários.

49.1- Até o 30º (trigésimo) dia de atraso, a multa será devida na forma da Lei; ultrapassado esse prazo, a multa será acrescida de 2/30 (dois trinta avos) do salário do empregado, por dia, e será devida até a efetivação do pagamento.

49.2. O acréscimo em relação à multa prevista na Lei 7855/89 não será devido se o atraso na homologação se der nas seguintes hipóteses:

a) atraso na entrega do extrato do FGTS, pela Caixa Econômica Federal, solicitado em tempo hábil e devidamente comprovado; e

b) comparecendo o empregador e estando corretas as contas a critério da entidade homologadora, o ato não se realizar por motivos alheios à vontade desse, hipótese em que a entidade sindical expedirá declaração comprovando o comparecimento.

49.3- Caso os empregados não compareçam para receber o que lhes seja devido, os empregadores poderão se liberar da penalidade efetuando o depósito do valor líquido devido, junto ao Sindicato Profissional, dentro do prazo estabelecido na Lei, sem multa, ou com a multa devida até a data do depósito, se já vencido o prazo.

#### 50. RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista neste instrumento, será facultado ao empregado prejudicado rescindir seu contrato de trabalho nos moldes do previsto no artigo 483 da C.L.T.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### 51. PUBLICIDADE

Os empregadores colocarão em quadros de avisos, em locais bem visíveis aos empregados, todas e quaisquer comunicações do Sindicato dos Empregados.

#### 52 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL 2013

Atendendo o Artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e Artigo 513 da CLT foi fixado por Assembleia Geral Extraordinária das categorias representadas, para associados ou não, os valores abaixo relacionados a título de Contribuição Assistencial Patronal, que deverão ser recolhidos através de guia apropriada da Caixa Econômica Federal fornecida pelo Sindicato Patronal.

DE ZERO ATÉ CINCO EMPREGADOS	R\$ 99,19
DE SEIS ATÉ DEZ EMPREGADOS	R\$ 128,62
DE ONZE ATÉ VINTE EMPREGADOS	R\$ 258,33
DE VINTE E UM A CINQUENTA EMPREGADOS	R\$ 517,75
DE CINQUENTA E UM A CEM EMPREGADOS	R\$ 777,17
DE CENTO E UM A DUZENTOS EMPREGADOS	R\$ 1.036,59
ACIMA DE DUZENTOS EMPREGADOS	R\$ 1.694,95

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### 53. SUPERPOSIÇÃO DE VANTAGENS

Empresa abrangida pela presente Convenção poderá se desobrigar de cumprir disposição normativa específica se, tratando de matéria análoga a alguma prevista neste instrumento, oferecer condição mais vantajosa ao empregado.

#### 54. CLÁUSULA PENAL

Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa mensal não cumulativa equivalente a 3,0% (três por cento) do maior piso salarial estabelecido na cláusula respectiva, por infração e enquanto esta perdurar. A multa reverte em favor do empregado prejudicado, exceção feita às cláusulas que já prevêm penalidades específicas.