

---

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

SINDICATO DOS DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 62.925.433/0001-05, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). WAGNER SANCHEZ e por seu Diretor, Sr(a). ELZA AGUIAR;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS INSTRUTORES, DIRETORES, EM AUTO ESCOLAS E CENTRO DE FORMACAO DE CONDUTORES A E B DESPACHANTES DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO , CNPJ n. 07.705.419/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSIAS LAMAS NETO;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2014 a 31 de outubro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os Membros de Trabalhadores em Despachantes**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Aramina/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Colômbia/SP, Cravinhos/SP, Cristais Paulista/SP, Dumont/SP, Embaúba/SP, Franca/SP, Guaíra/SP, Guará/SP, Guariba/SP, Igarapava/SP, Ipuã/SP, Itajobi/SP, Ituverava/SP, Jaboticabal/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Miguelópolis/SP, Mococa/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Paraíso/SP, Patrocínio Paulista/SP, Pitangueiras/SP, Pontal/SP, Pradópolis/SP, Restinga/SP, Ribeirão Corrente/SP, Ribeirão Preto/SP, Sales Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, São Joaquim da Barra/SP, São José da Bela Vista/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP, Tapiratiba/SP, Vargem Grande do Sul/SP e Vista Alegre do Alto/SP.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O reajuste salarial será efetuado de acordo com o numero de habitantes existentes na cidade.

Aparecerão **arredondados** para o **valor** inteiro mais próximo

#### PARA CIDADES ATÉ 200 MIL HABITANTES.

Despachante Empregado R\$ 1.530,50

Gerente ou Auxiliar de Despachante R\$ 1.146,00

Auxiliar de Escritório R\$ 938,50

Office Boy, Faxineiro e demais empregados R\$ 807,00

Digitador R\$ 1.105,00

Telemarketing R\$ 942,00

Tele atendimento R\$ 861,50

Motoboy R\$ 948,50

Auxiliar em Associação R\$ 1.097,00

*a) Ao Empregado que exerça exclusivamente a função de digitador e o de Telemarketing, fica assegurada a jornada diária de trabalho não excedente a 6 (seis) horas, sendo que destas, apenas 5 (cinco) horas no trabalho de entrada de dados.*

#### **PARA CIDADES ACIMA DE 200 MIL HABITANTES.**

Despachante Empregado R\$ 1.701,00

Gerente ou Auxiliar de Despachante R\$ 1.234,50

Auxiliar de Escritório R\$ 942,00

Office Boy, Faxineiro e demais Empregado R\$ 809,00

Digitador R\$ 1.111,00

Telemarketing R\$ 960,00

Tele atendimento R\$ 935,00

Motoboy R\$ 993,00

Auxiliar em Associação R\$ 1.107,50

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - INDICE DE REAJUSTE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2014 a 31/10/2015**

Os salários de novembro de 2014, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, serão corrigidos na data base em (7,0%) Sete por cento a título de correção salarial. O índice inflacionário usado e do INPC (IBGE).

Parágrafo único: Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de novembro de 2013 e 31 outubro de 2014, serão compensados, efetuados aqueles provenientes de abono salarial decorrente de lei, término de aprendizagem, promoções, transferências de cargos, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - SALARIO ADMISSSIONAL**

Fica garantido ao empregado admitido, para as funções de outro dispensado, o piso salarial da função

### **CLÁUSULA SEXTA - VALE SALARIAL**

Salvo expressa manifestação em Contrário por parte do empregado, o Empregador se obriga a conceder um adiantamento salarial até o dia (20) vinte de cada mês de no mínimo 40% (Quarenta por cento) do salário nominal no mês em curso, antecipando para o primeiro dia útil, imediatamente anterior, se este coincidir com sábado, domingo ou feriado.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALARIO**

O pagamento do salário deverá ser feito até o quinto dia útil de cada mês, subsequente ao vencimento. Em caso de inadimplência, a Empresa infratora pagará ao empregado multa de 1/60 (um sessenta avos) do valor nominal do seu salário por dia de atraso, salvo os motivos de força maior comprovados com a limitação do Artigo 920 do Código Civil.

Parágrafo único: O Pagamento do salário deverá ser efetuado, em cheque nominal, em dinheiro, ou ordem de pagamento bancária, durante a jornada de trabalho.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORA EXTRA**

As horas extras extraordinárias serão remuneradas com os seguintes adicionais aplicáveis sobre o salário da hora normal;

- a)- (50%) Cinquenta por cento para as duas primeiras horas;
- b)- (80%) oitenta por cento para os excedentes de (2) duas horas diárias, e nos permitidos no artigo 61º da CLT;
- c)- 100% (cem por cento) para as prestadas aos domingos e feriados;

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem, eventualmente, superiores a (2) duas horas, nos termos

do art.61 da CLT, os empregadores deverão fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - ABONO REFEIÇÃO**

Nas cidades com população acima de 200 mil habitantes, as empresas concederão aos empregados com jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, um valor de R\$ 13,00 (Treze) reais por dia em **vale refeição** através de cartão magnético, sem efeito na remuneração do empregado, fornecido por empresa idônea aonde a empresa não cobrará nenhuma taxa tarifas ou anuidade. **O Sindicato será o responsável pela contratação da operadora de vale refeição, indicada exclusivamente pelo sindicato profissional, que deverá com exclusividade disponibilizar** e certificar a qualidade da contratação do benefício especificado. As empresas que já concedem o cartão magnético a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que as garantias sejam equivalentes as aqui estipuladas.

#### **Cesta básica**

3). Nas cidades ate 200 mil Habitantes será fornecida uma cesta básica mensal por funcionário no valor de (R\$ 90,00) Noventa Reais. (E expressamente vedado ao empregador substituí-lo por antecipação em dinheiro)

Nas cidades até 200 mil habitantes, as empresas concederão aos empregados, com jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias, uma cesta básica mensal no quinto dia útil juntamente com o pagamento do empregado no valor de R\$ 90,00 ( Noventa reais) em forma de **cartão auxílio alimentação** fornecido por empresa idônea. O sindicato dos empregados é o responsável pela contratação da operadora do cartão auxílio alimentação indicada exclusivamente pelo sindicato profissional que deverá com exclusividade indicar, disponibilizar e certificar a qualidade da contratação do benefício especificado. as empresas que já concedem o cartão magnético a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que as garantias sejam equivalentes as aqui estipuladas.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

O empregador se compromete a efetuar o desconto relativo ao vale transporte, estabelecido pela Lei 7.418/85 e regulamentada pelo Decreto 95.247/87 de até no máximo 6% (seis por cento), e, é expressamente vedado ao empregador substituí-lo por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, artigo 5o do Decreto 95.247.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVENIO MEDICO**

Os empregadores subsidiarão o convênio médico no valor de até (R\$ 77,00) Setenta e Sete Reais para cada empregado. A assistência médica será subsidiada para todas as Cidades.

Parágrafo 1º) O Sindicato dos empregados é o responsável pela contratação da operadora do convênio médico. As empresas que já concedem o convênio médico a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que as condições por elas praticadas sejam equivalentes aqui estipuladas, ou ainda, mais favoráveis ao empregado, Sendo que na hipótese da contratação pelo empregador, este fica obrigado a apresentar ao Sindicato dos Empregados, o contrato de prestação de serviços do convênio médico com empresa idônea;

Parágrafo 2º) Em caso do fornecimento do convênio médico pelo Sindicato dos Empregados a responsabilidade de informar, fiscalizar a cobrança da cobertura do convênio será do Sindicato dos Empregados, o empregador será responsável pela informação do numero de empregados pelo pagamento dos boletos. Na rescisão do contrato de trabalho do empregado não poderá ser exigido à cobrança dos boletos em atraso do empregador;

Parágrafo 3º) O empregado que já possuir convênio médico, o empregador poderá subsidiar até o valor de (R\$ 77,00) Setenta e Sete Reais;

O reajuste será aplicado ao longo de doze meses, respeitando a data de aniversário do contrato com o convênio Médico;

Fica vedado o desconto de contribuição para convênio médico, salvo expressa concordância do empregado.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA**

O Sindicato dos trabalhadores é o responsável pela contratação da operadora do seguro de vida que será subsidiado pelos empregadores com o valor de R\$ 13,00 (Treze Reais) mensais para cada empregado pagos pelo Empregador: As empresas que já concedem o seguro de vida a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que as garantias sejam equivalentes as aqui estipuladas, nesta apólice deverá figurar

como "Estipulante" o Sindicato dos Trabalhadores em Despachantes de Campinas e Região, para o controle do cumprimento da referida clausula, com acesso e recebimento da apólice vigente e/ou canceladas; e o Empregador deverá figurar como Subestipulante, responsável pelos pagamentos dos Boletos referente ao Seguro de Vida.

Parágrafo 1º) As coberturas e Garantias mínimas já contratadas são: morte qualquer causa: (R\$ 10.000,00) Deis Mil Reais, invalidez total ou parcial por acidente: (R\$ 10.000,00) Deis Mil Reais, antecipação especial por doença : (R\$ 10.000,00) Deis Mil Reais, Auxilio funeral por Morte do Titular: (R\$ 2.160,00) Dois Mil Cento e Sessenta Reais. (Não reembolsável, sendo necessário que no momento do fato, comunicar a empresa seguradora para que a mesma tome as devidas providencias). Além de outros benefícios por ventura oferecidos pela seguradora;

Parágrafo 2º) No caso do fornecimento do seguro de vida pelo Sindicato dos Trabalhadores a responsabilidade de formalizar o contrato e fiscalizar a cobrança mensalmente será do Sindicato dos Trabalhadores junto a Corretora e empresa seguradora da qual informará sobre os pagamentos.

O empregador será responsável pela informação do numero de trabalhadores, fornecendo ao Sindicato dos Trabalhadores, todas as informações necessárias para efetivação do seguro de vida, bem como pelo pagamento dos boletos. Na rescisão do contrato de trabalho não poderá ser exigido à cobrança dos boletos em atraso pelo empregador.

Fica vedado o desconto de contribuição para seguro de vida, salvo expressa concordância do trabalhador.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE REMEDIOS**

O Empregador fornecerá ao empregado, pelo preço de custo, remédios ou medicamentos mediante apresentação de receita, estendendo esse direito a todos os dependentes legais, com desconto em folha de pagamento

### **Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - APOSENTADORIA**

Fica assegurada a concessão de um abono aposentadoria da seguinte forma:

Aos empregados com (5) cinco anos ou mais de serviços contínuos na mesma empresa e que dela se desligarem espontaneamente, por motivo de aposentadoria, será pago abono equivalente ao seu último salário nominal.

Aos empregados com (10) dez anos ou mais de serviços contínuos na mesma empresa, na forma das alíneas anteriores, será pago um abono equivalente a dois salários nominais.

Contrato de Trabalho ? Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Fica estabelecido, que o contrato de experiência, terá prazo máximo de duração de (90) noventa dias sem direito a renovação;

Parágrafo único: De caráter obrigatório para todas as Empresas sem exceção, o empregado deverá apresentar exame médico, comprovando estar apto ao trabalho no ato da contratação (exame admissional) e que o trabalho não lhe causou nenhum dano, (exame demissional) no ato da homologação. O exame médico realizado por conta do Empregador constará de investigação clínica, podendo, a critério médico, serem exigidos exames complementares conforme determinada a portaria nº. 24/94 do serviço de Medicina e Segurança do Trabalho.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE REFERENCIA**

O Empregador, na demissão sem justa causa, poderá se solicitado por escrito fornecer ao empregado, Carta de Referência, na ocasião da Homologação da Rescisão do Contrato de Trabalho.

### **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PREVIO**

O empregado dispensado sem justa causa, que contar com mais de (45) quarenta e cinco anos de idade e mais de (2) dois anos de trabalho na Empresa, fará jus ao Aviso Prévio de (45) quarenta e cinco dias. O empregado demitido sem justa causa fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, desde que comprove a obtenção de um novo emprego, mediante simples carta do futuro Empregador;

a) Os portadores de necessidades especiais terão os mesmos direitos.

b) Prazo para pagamento de rescisões.

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS, nos seguintes prazos:

c) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

d) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência de aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

e) O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, depósito em conta, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

PARÁGRAFO ÚNICO inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no Parágrafo 8º do Art. 477 da CLT.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABELIDADE SEVIÇO MILITAR**

Fica assegurado ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar obrigatório o emprego, desde o alistamento prévio (em data anterior a data de dispensa) até (60) sessenta dias após o término do

compromisso, salvo a hipótese de dispensa, devidamente assistido pelo Sindicato dos Trabalhadores.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APROVEITAMENTO DE DEFICIENTE FÍSICO**

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante. ....	5%.

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE SAÚDE**

Ao Empregado afastado do serviço por doença, recebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido emprego e salário, a partir da alta por (30) trinta dias prévio previsto na CLT.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Fica assegurado aos empregados em geral, sejam homens ou mulheres, em vias de aposentadoria nos prazos mínimos legais, de conformidade com o previsto nos termos do art.188 do Decreto nº. 3.048/99 garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA ESTABILIDADE

20 ANOS OU MAIS 02 ANOS



10 ANOS OU MAIS 01 ANO

05 ANOS OU MAIS 06 MESES

§ 1º.: Para concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art.130 do Decreto 3.048/99, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

§ 2º.: A concessão prevista nesta cláusula, ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DATA BASE**

É vedada a dispensa do empregado no período de (30) trinta dias que antecedem e 30 trinta dias que sucedem à data-base da categoria, sob pena de pagamento dos salários do período e de multa igual a 01 (um) salário do Empregado na respectiva função.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DE FÉRIAS**

Fica garantida a todo Empregado após o retorno das férias uma estabilidade de 30 (trinta) dias corridos.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO**

Quando for Feriado Prolongado, o Empregador poderá pedir a compensação das respectivas horas durante a jornada de trabalho que não poderá exceder (1) uma hora por dia. Estas horas não estarão sujeitas aos acréscimos salariais, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º do art. 59 da CLT em vigor.

#### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DURAÇÃO E HORÁRIO**

A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de (44) quarenta e quatro horas.

Compensação de Jornada

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

Fica assegurado a todo empregado o direito de descanso semanal remunerado, salvo a necessidade excepcional do empregado, desde que as horas laboradas sejam pagas com acréscimos legais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE JORNADA**

1) A jornada de trabalho dos empregados da categoria profissional é de (44) quarenta e quatro horas.

TOLERÂNCIA NO HORARIO DE ENTRADA

2) Fica mantida a seguinte condição de trabalho no que se refere a horários de entrada ao serviço:

a) Poderão os empregados eventualmente( até 2 vezes no mês ) entrarem com atraso de até 15 (Quinze) minutos, sem sofrer qualquer tipo de prejuízo em seus salários.

b) Sendo o atraso superior a 15 (Quinze) minutos, ficará reservado à empresa o direito de analisar a situação quanto ao ingresso ou não do empregado ao serviço, aplicando lhe os

dispositivos estabelecidos em Lei.

### **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHADOR ESTUDANTE**

Fica garantida a manutenção do horário do empregado estudante, matriculado em estabelecimento de ensino, cursando o Primeiro Grau, Segundo Grau, Superior ou Curso Profissionalizante desde que notifique a Empresa, até (10) Deis dias antes da efetivação da matrícula.

1º - Esta garantia se estenderá até a etapa final do curso, devendo o empregado apresentar declaração de frequência, fornecida pela Entidade de Ensino, a cada semestre.

§ 2º- Será abonada a falta do empregado estudante desde que os Exames coincidam com o horário de trabalho, devendo o empregado comunicar ao Empregador com antecedência.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DO DIGITADOR E TELEMARKETING**

Ao Empregado que exerça exclusivamente a função de digitador e o de Telemarketing, fica assegurada a jornada diária de trabalho não excedente a 6 (seis) horas, sendo que destas, apenas (5) cinco horas no trabalho de entrada de dados

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Maternidade**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ALEITAMENTO**

A Empregada Mãe Biológica que estiver amamentando, terá sua jornada diária de trabalho reduzida em (2) duas horas até o sexto mês de vida do recém-nascido, prazo este que poderá ser dilatado quando assim o exigir a saúde de seu filho, a critério da autoridade médica competente, ficando a mãe, ainda, com a liberdade de optar pelo descanso contínuo, correspondente à referida redução da jornada diária de trabalho, conforme Art. 396 par. Único da CLT.

As empresas que tenham em seus quadros 30 (trinta) ou mais mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade, propiciarão ou manterão convênios com creches, para guarda e assistência de seus filhos, em período de amamentação, de acordo com o parágrafo 1º inciso IV do artigo 389 da CLT,

#### **Licença Adoção**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PARA MULHERES ADOTANTES**

A Empresa concederá licença remunerada de (120) cento e vinte dias em conformidade com a Constituição Federal para mulher adotante, no caso de Adoção de criança na faixa de (0) zero a (12) doze meses.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Observado o disposto no Art. 135 da CLT as férias só poderão ter início em dias úteis. Havendo preferência do empregado em relação ao período de gozo das férias deverá o mesmo informar ao Empregador, por escrito e com antecedência de (60) sessenta dias, a fim de que o mesmo possa programar-se.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FERIADO PROLONGADO**

Na hipótese de feriado Prolongado o empregador não poderá descontar os dias da remuneração do empregado.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ÁGUA POTÁVEL**

O Empregador se obriga a manter no local de trabalho água potável, para consumo de seus empregados, bem como sanitários, masculino e feminino, em perfeitas condições de higiene, armários individuais para guarda de roupas e pertences pessoais do empregado, desde que a troca de roupa decorra de exigência da atividade desenvolvida.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME**

Fica garantido o fornecimento gratuito de uniforme completo desde que exigido o seu uso pelo Empregador.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO**

Para efeito de justificação, abono de faltas e atraso, a Empresa aceitará o atestado médico e/ou odontológico do Instituto Previdenciário, ou alternativamente, de eventual Convênio Médico do qual o empregado faça parte.

#### **Readaptação do Acidentado e/ou Portador de Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO/READAPTAÇÃO**

Será garantida ao empregado acidentado no trabalho, remuneração antes percebida desde que, após o acidente, apresente cumulativamente, redução da capacidade laboral que anteriormente exercia atestada pelo Órgão Oficial, obrigado, porém o empregado nesta situação, a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, que quando adquiridos, cessa a garantia assegurada na Lei N°. 8.213/91, Art.118.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO**

A falta de comunicação de acidente de trabalho pelo empregador e a falta de anotação na CTPS, importará a sua responsabilidade pelo pagamento integral, e em dobro, dos salários durante o período de inatividade.

#### **Relações Sindicais**

##### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CAMPANHA DE SINDICALIZAÇÃO**

O Empregador permitirá que o Sindicato da Categoria Profissional promova Campanha de Sindicalização a seus empregados, no estabelecimento de trabalho e em data previamente estabelecida por consenso entre as partes e no horário de expediente.

#### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MENSALIDADE SINDICAL**

A Mensalidade Sindical devida pelo Empregado, Sócio do Sindicato, será descontada em folha de pagamento e o recolhimento deverá ser efetuado em Agência Bancária por impresso próprio que será fornecido ao Empregador, pela Entidade Profissional, até o quinto dia útil do mês subsequente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO EMPREGADO (ART. 513, ALÍNEA-E, DA CLT)**

O Empregador descontará do SALARIO BRUTO do empregado, a Contribuição assistencial, de acordo com a Assembléia Geral da Categoria, da seguinte forma:

Para ser aplicada a partir da divulgação deste acordo.

A Contribuição assistencial será dividida em (12) doze parcelas iguais, de (2%) dois por cento, incidindo respectivamente sobre os salários de Janeiro, Fevereiro, Abril, Maio, Junho, Julho, Agosto, Setembro, Outubro, Novembro e Dezembro de 2014, devendo ser recolhida até o quinto dia útil do mês subsequente ao desconto.

O recolhimento deverá ser efetuado em Agência Bancária por impresso próprio que será fornecido ao empregador pela Entidade Profissional.

O recolhimento da Contribuição assistencial efetuado pelo Empregador fora do prazo será acrescido de multa de (2%) Dois por cento nos (30) trinta primeiros dias, mais (1%) um por cento por mês subsequente de atraso além de juros de mora de (1%) um por cento ao mês

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADO DEMITIDO**

O empregador se obriga a descontar e repassar ao Sindicato dos Trabalhadores a Contribuição Assistencial proporcional ao período trabalhado no exercício do ano em curso referente ao empregado Demitido por ocasião da Homologação de Demissão, caso as mesmas não tenham sido recolhidas anteriormente, com as multa estipulada pelo atraso.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL(ART.8º INCIS IV)DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Os integrantes da categoria econômica quer, deverão recolher ao Sindicato dos Despachantes no Estado de São Paulo, no ano de 2014 Contribuição Confederativa no valor de R\$ 88,00 (Oitenta e Oito Reais).

1º.: O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 30/04/2015, em Agência Bancária, e impresso próprio, que será fornecido à Empresa pelo Sindicato dos Despachantes Documentalistas no Estado de São Paulo.

§ 2º.: Do valor recolhido nos termos desta cláusula, (15%) quinze por cento será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo e(5%) cinco por cento para Confederação Nacional do Comércio.

§ 3º.: O recolhimento da Contribuição Confederativa, efetuado fora do prazo mencionado no Parágrafo Primeiro, será acrescido de multa de( 2%) dois por cento nos (30) trinta primeiros dias, mais (1%) um por cento por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de (1%) um por cento ao mês.

**As contribuições serão ajustadas de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, calculando pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em dezembro de 2014.**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL (ART. 513, ALÍNEA E DA CLT)**

O integrante da categoria econômico quer seja associado ou não, deverá recolher ao Sindicato dos Despachantes Documentalistas no Estado de São Paulo no ano de 2014 a Contribuição Assistencial no valor de R\$ 77,00 (Setenta e Sete Reais).

§ 1º.: O recolhimento deverá ser efetuado no mês de Outubro, exclusivamente em Agência Bancária, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pelo Sindicato dos Despachantes Documentalistas no Estado de São Paulo;

§ 2º.: Do valor recolhido nos termos desta cláusula, (15%) quinze por cento será atribuído à Federação do Comércio do Estado de São Paulo e( 5%) cinco por cento para Confederação Nacional do Comércio;

§ 3º.: O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora dos prazos mencionados no Parágrafo Primeiro será acrescido de multa de (2%) dois por cento nos (30) trinta primeiros dias, mais (1%) um por cento por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de (1%) um por cento ao mês.

**As contribuições para o ano de 2015 serão ajustadas de acordo com a variação integral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor – INPC, calculando pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE em dezembro de 2014.**

#### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO**

Será dado ao empregado (10) dez dias ao direito de opor-se ao desconto das Contribuições Assistenciais, a partir da Assembléia Geral Extraordinária, se manifestar por escrito e entregar o documento, pessoalmente e individualmente, na Sede ou Sub Sede da entidade Sindical, não eximindo-se o empregador de proceder ao desconto, a qualquer pretexto, a não ser por determinação escrita da entidade profissional ou ordem judicial.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - SOBRE DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES**

O Empregador esclarecerá a seu empregado sobre os descontos das Contribuições, Assistencial que são obrigatórias por imposição de Lei. Salvo quanto a contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXTRAVIO DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÕES**

No caso do empregador não receber a guia para pagamento das contribuições devidas é de responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores disponibilizarem a emissão da 2ª via da guia e enviá-la pelo correio..

#### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERSINDICAL LEI 9958/2000**

Os signatários deverão até o início da vigência da convenção coletiva de trabalho ou por sentença de dissídio coletivo de trabalho estar equipados e adequados para constituírem os conciliadores prévios, obrigando-se os empregadores nas bases compreendidas deste Sindicato.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LEGALIDADE DAS ENTIDADES**

Fica garantida a Entidade Sindical Signatária a promoção perante a Justiça do Trabalho e o Foro em Geral de ações plúrimas em nome dos empregados e em nome próprio ou ainda, como parte interessada, em caso de descumprimento de qualquer cláusula avençada ou determinada nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo único: Fica vedado ao Sindicato dos Trabalhadores patrocinarem causas trabalhistas, sem esgotar a negociação da conciliação trabalhista prevista nesta Convenção, após sua constituição.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA**

As cláusulas e condições da presente vigorarão pelo prazo de (24) Vinte e Quatro meses, a partir de primeiro de 1º Novembro de 2013 e término em 31 de outubro de 2015, ficando certo e ajustado entre as partes que a partir da data base da categoria, ou seja, 1º de novembro de 2013 será aplicado somente aos salários e o percentual de reajuste igual à integralidade da variação de (12) doze meses, ou seja, de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, do Índice Inflacionário apurado pelo INPC (IBGE).

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - INDICE CORREÇÃO SALARIAL PARA PROXIMO ACORDO COLETIVO:**

As cláusulas e condições da presente vigorarão pelo prazo de (24) Vinte e Quatro meses, a partir de primeiro de 1º Novembro de 2013 e término em 31 de outubro de 2015, ficando certo e ajustado entre as partes que a partir da data base da categoria, ou seja, 1º de novembro de 2013 será aplicado somente aos salários e o percentual de reajuste igual à integralidade da variação de (12) doze meses, ou seja, de 01 de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014, do Índice Inflacionário apurado pelo INPC (IBGE).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA ART. 29. § 4º:**

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social. (Acrescentado pela L-010.270-2001).

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FORMULÁRIOS**



O Empregador, desde que solicitado, fornecerá ao seu empregado os documentos necessários relativos ao vínculo laboral para obtenção de benefício previdenciário.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - INTERRUPÇÕES**

Eventuais interrupções do trabalho ocasionadas ou decorrentes de casos fortuitos ou de força maior não poderão ser descontadas nem trabalhadas como compensação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ABONO POR INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

O Empregador abonará (5) cinco dias alternados de ausência do empregado dentro do período de (12) doze meses em caso de internação hospitalar da esposa e filhos, desde que haja incompatibilidade de horário para o comparecimento ao serviço.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DESTE ACORDO**

As partes conveniadas comprometem-se a divulgar os termos da presente convenção aos seus representados.

São Paulo, 04 De Dezembro De 2014.

**WAGNER SANCHEZ**

Secretário Geral

**SINDICATO DOS DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS NO ESTADO DE SAO PAULO**

**ELZA AGUIAR**

Diretora

**SINDICATO DOS DESPACHANTES DOCUMENTALISTAS NO ESTADO DE SAO PAULO**

**JOSIAS LAMAS NETO**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS INSTRUTORES, DIRETORES, EM AUTO ESCOLAS E CENTRO**

DE FORMACAO DE CONDUTORES A E B DESPACHANTES DE RIBEIRAO PRETO E REGIAO