

SEAACOM- RS
PAUTA DE REIVINDICAÇÕES
2014/2015

01) REAJUSTE SALARIAL

Os integrantes da categoria profissional suscitante terão em 01 de maio de 2014, data-base da categoria, seus salários reajustados em 20% (vinte por cento), do período compreendido entre os meses de 01 de maio de 2014 a 30 de abril de 2013.

02) AUMENTO REAL DE SALÁRIO

As empresas concederão aos seus empregados um aumento real no percentual de 14% (quatorze por cento) em julgamento ou 12% (doze por cento) em conciliação, que incidirá sobre os salários decorrentes da aplicação da cláusula 01 supra.

03) SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL

Fixação de um Salário Mínimo Profissional mensal, para os integrantes da categoria profissional suscitante da seguinte forma:

I) Empregados em geral: R\$ 2.000,00 (DOIS MIL REAIS);

II) Limpeza e office-boy: R\$ 1.450,00 (HUM MIL QUATROCENTOS E CINQUENTA REAIS).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Salário Mínimo Profissional fixado no “caput” desta cláusula deverá ser corrigido, na mesma época e nos mesmos índices aplicáveis ao Salário Mínimo Oficial do Governo.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Salário Mínimo Profissional nunca será inferior ao equivalente a 1,5 do Piso Salarial Estadual, fixado pela Lei Estadual nº 11467 16.07.2001.

04) CORREÇÃO AUTOMÁTICA DOS SALÁRIOS

A partir de 01 de maio de 2014, os salários dos integrantes da categoria profissional suscitante deverão ser corrigidos conforme cláusula 03.

05) ADICIONAIS POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos integrantes da categoria serão concedidos os seguintes adicionais por tempo de serviço:

I) **Triênio** - 3% (três por cento) por triênio de serviço na empresa;

II) **Quinquênio** - 5% (cinco por cento) por quinquênio de serviço na mesma empresa.

06) ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Fixação de um adicional de 100% (cem por cento) para as horas extraordinárias prestadas por integrantes da categoria, mediante acordo coletivo firmado entre Sindicato Suscitante, Sindicatos Patronais e/ou empresas. (Precedente Normativo 43 do TST).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para o cálculo de hora extra do comissionista tomar-se-á como base o valor total das comissões auferidas no mês, acrescentando-se ao valor da hora o adicional estabelecido no “caput” da presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As horas despendidas na conferência de caixa, quando realizadas após a jornada normal de trabalho, deverão ser pagas como extras com a aplicação do percentual estabelecido no “caput” da presente cláusula.

07) ADICIONAL POR FUNÇÃO DE CAIXA – QUEBRA DE CAIXA

Concessão de um adicional de 10% (dez por cento) do salário efetivamente percebido, a todos os empregados que exerçam a função de caixa, e/ou trabalhem com numerário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador deverá contratar seguro de vida para todos os empregados que trabalhem em função de caixa ou movimentação de valores.

08) CONFERÊNCIA DE CAIXA

Obrigação de na conferência de caixa, relativa a valores e documentação, ser procedida à vista do empregado por ela responsável, sob pena de impossibilidade de cobrança e/ou compensação posterior de diferenças apuradas.

09) IMPOSSIBILIDADE DE DESCONTO DE CHEQUES

Impossibilidade das empresas descontarem de seus empregados que exerçam função de recebimento de dinheiro, valores relativos a cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades exigidas pelo empregador para aceitação de cheques. (Precedente Normativo 33 do TRT).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As formalidades exigidas devem constar de um documento, com a ciência prévia dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A inexistência do protocolo de entrega do documento ao empregado, impossibilita o desconto.

10) CÁLCULOS PARA OS COMISSIONISTAS

Obrigação da remuneração dos empregados comissionistas serem calculados da seguinte forma:

I) A gratificação natalina, as verbas rescisórias, o auxílio acidente, o auxílio doença, o auxílio maternidade, dos comissionistas serão calculados com base na remuneração percebida pelo empregado nos últimos 06 (seis) meses, anteriores ao seu pagamento, devidamente corrigidos os seus valores pelo INPC/IBGE, ou outro índice, em caso de não divulgação do mesmo, somando-se o salário fixo quando houver.

II) As férias dos comissionistas serão calculadas com base na remuneração percebida pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, anteriores à sua concessão, devidamente corrigidos, os seus valores pelo INPC/IBGE, ou outro índice, em caso de não divulgação do mesmo, somando-se o salário fixo quando houver.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O repouso semanal do comissionista será calculado com base no total das comissões auferidas no período, somado ao salário fixo, quando houver, dividido pelos dias úteis e multiplicado pelos sábados, domingos e feriados a que fizer jus.

11) DESCONTO OU ESTORNO DE COMISSÕES

Fica vedado às empresas descontarem ou estornarem das comissões dos empregados, valores relativos a mercadorias devolvidas pelo cliente ou retomadas pela empresa, inclusive venda de consórcios.

12) ANOTAÇÕES DAS COMISSÕES

Obrigações de as empresas registrarem na CTPS do empregado ou no correspondente instrumento contratual, o percentual ajustado para pagamento das comissões.

13) PAGAMENTO DAS COMISSÕES

As empresas ficam obrigadas a efetuarem o pagamento das comissões aos seus empregados, sempre calculadas sobre o valor efetivamente pago pelos clientes nas compras de mercadorias.

PARÁGRAFO ÚNICO - As comissões pagas pela empresa aos empregados comissionistas deverão ser unificadas, sendo vedado diferenciação de percentual de comissões, para empregados já exercente da função de empregado novo que venha a ser admitido.

14) ADMISSÃO DE ESTAGIÁRIOS E MENORES

Limitação da admissão ou aceitação de estagiários e/ou menores, enquadrados em programas especiais ou da Lei 6.494/77, a 10% (dez por cento) do número total de empregados, por estabelecimento, e desde que tais atos não impliquem em demissão de empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Fica estabelecido que os empregados estagiários contratados deverão exercer atividades que estão relacionadas com sua formação profissional.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O sindicato profissional deverá ser comunicado quando da contratação de estagiários.

15) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência não poderá ser celebrado por prazo inferior a trinta dias, devendo as empresas fornecer cópia do mesmo ao empregado, no ato da admissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O contrato de experiência será suspenso na hipótese do empregado entrar em benefício previdenciário, completando-se após a respectiva alta concedida pela Previdência Social.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os contratos de experiência e suas prorrogações deverão ser exibidos à Entidade Suscitante no prazo de dez dias contados do início da vigência do contrato.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Readmitido o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

16) AVISO PRÉVIO

I) O prazo de duração do Aviso Prévio, dado pelas empresas aos seus empregados, será de 30 (trinta) dias, acrescido de mais 05 (cinco) dias, indenizados por ano ou fração igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias.

II) Garantia ao empregado que no curso do aviso prévio obtiver novo emprego, ser dispensado do cumprimento do mesmo.

III) Possibilidade de o empregado, durante o aviso prévio, optar pela redução das duas horas no horário que melhor lhe convier.

IV) O aviso prévio será suspenso se durante seu curso o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário, completando-se o tempo nele previsto após a alta.

V) Na hipótese das empresas dispensarem seus empregados de comparecerem ao trabalho durante o aviso prévio, deverão fazê-lo, por escrito, no verso do próprio aviso obedecida a legislação vigente.

VI) Durante o prazo do aviso prévio, dado por qualquer das partes, salvo em caso de reversão ao cargo de exercente de função de confiança, ficam vedadas as alterações contratuais, inclusive de local e horário de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

VII) Caso o empregado opte pela redução da jornada de trabalho, conforme disposto no Parágrafo Único do art. 488 da CLT, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado no dia seguinte ao último dia efetivamente trabalhado.

17) ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA:

I) GESTANTE - Estabilidade provisória para a empregada gestante a partir da gravidez até cento e oitenta dias após o retorno da licença prevista na Constituição Federal, sendo vedada qualquer alteração contrato de trabalho durante este período, inclusive quanto ao local de trabalho.

II) ACIDENTE OU DOENÇA - Estabilidade provisória para o empregado afastado do serviço, por motivo de doença, pelo prazo de um ano, contados da alta concedida pela Previdência Social.

III) ALISTANDO - Concessão de estabilidade provisória para o empregado convocado para o Serviço Militar, desde o alistamento até noventa dias após a baixa ou dispensa.

IV) EMPREGADO QUE ESTIVER SE APOSENTANDO - Fica assegurada a estabilidade provisória para o empregado, com mais de 50 (cinquenta) anos, nos três anos imediatamente anteriores a sua aposentadoria, desde que lhe falte apenas 02 anos para a sua aposentadoria e esteja, no mínimo, 5 anos na empresa.

V) ESTABILIDADE APÓS ACORDO - É garantida a estabilidade de 90 (noventa) dias, a todos os integrantes da categoria, após a celebração do acordo coletivo ou da decisão judicial.

18) INTERVALO ENTRE TURNOS

O intervalo entre um turno e outro, para almoço, não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas.

19) PRORROGAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Somente será permitida a prorrogação da jornada de trabalho dos integrantes da categoria profissional suscitante mediante acordo coletivo entre o Sindicato Suscitante e Sindicatos Patronais e/ou empresas, sendo vedada a prorrogação para os empregados estudantes de qualquer nível.

20) PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIOS E RESCISÕES

O pagamento de salários e rescisões deve ser procedido da seguinte forma:

I) Os salários, as horas extras e as comissões deverão ser pagos até o último dia do mês, sob pena de multa de um dia de salário, por dia de atraso, em favor do empregado, sem prejuízo dos demais direitos.

II) Em se tratando de pagamento de salário e rescisões de contrato nas sextas-feiras, ou véspera de feriados, deverão ser os mesmos feitos em moeda corrente nacional.

III) As empresas deverão fazer o pagamento dos valores relativos à rescisão contratual no prazo previsto em Lei, sob pena de arcarem com a multa prevista no art. 477, § 6º da CLT, como também, com a multa de um dia de salário, por dia de atraso, em favor do empregado, sem prejuízo dos demais direitos legais.

21) IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO SALARIAL

Quando a jornada de trabalho for reduzida por iniciativa do empregador, deverá ser mantido o pagamento da maior remuneração percebida pelo empregado.

22) SALÁRIO DO EMPREGADO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado substituto de outro demitido em justa causa, de salário igual ao do empregado demitido, exceto as vantagens pessoais.

23) ABONO DE PONTO:

Fica garantido o Abono de Ponto:

I) Ao empregado estudante e/ou empregado candidato a prestar vestibular, em dia de realização de provas escolares ou vestibulares, desde que comunicado ao empregador com doze horas de antecedência.

II) Ao Pai ou Mãe no caso de internação de filhos menores de doze anos de idade ou inválidos mediante comprovação médica.

III) A toda empregada gestante, no caso de consulta médica, mediante comprovação por declaração médica ou apresentação da carteira de gestante.

IV) A todos os empregados, durante um dia para recebimento de parcelas do PIS, e durante dois dias quando o domicílio bancário for fora da cidade, salvo se a empresas adotar o sistema de pagamento direto.

V) Aos membros da Diretoria do Sindicato Suscitante, quando convocados para atividades sindicais cabendo as empresas abonarem suas faltas.

24) AS EMPRESAS FORNECERÃO OBRIGATORIAMENTE AOS EMPREGADOS:

I) Recibos ou envelopes de pagamento no ato do pagamento dos salários discriminando os pagamentos e descontos efetuados, devendo constar o número de horas normais e extras trabalhadas, o montante das vendas e/ou cobrança sobre as quais incidam comissões e os percentuais destas.

II) Relação de salários, quando do término do contrato de trabalho, de acordo com o formulário da Previdência Social, com discriminação das parcelas salariais percebidas durante o período trabalhado.

III) Informe anual de rendimentos, para fins de Imposto de Renda.

IV) Cópia do contrato de trabalho.

25) ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO NA CARTEIRA DE TRABALHO

Obrigações de as empresas anotarem na Carteira de Trabalho de seus empregados, a função efetivamente por eles exercida no estabelecimento, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

26) DEVOLUÇÃO DA CTPS

Obrigações de as empresas devolverem a carteira de trabalho do empregado, devidamente anotada, no prazo de quarenta e oito horas de seu recebimento, sob pena de multa prevista no art. 53 da CLT, além da multa no valor de um dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado.

27) COMPROVANTE DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

Obrigações de as empresas fornecerem aos seus empregados comprovantes de recebimento de quaisquer documentos que por estes lhes sejam entregues.

28) CURSOS E REUNIÕES

Obrigações de os cursos e/ou reuniões promovidos pela empresa, quando a mesma exigir o comparecimento obrigatório do empregado, serem realizados durante a jornada normal de trabalho.

PARAGRAFO ÚNICO – Caso a empresa optar em realizar curso e/ou reuniões fora da jornada normal de trabalho fica obrigada a pagar as horas correspondentes como extraordinárias.

29) AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou de forma conveniada pagarão aos seus empregados, por filho menor de seis anos de idade, um auxílio mensal em valor equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria profissional, independente de qualquer comprovação de despesas.

30) RECOMPOSIÇÃO SALARIAL NA RESCISÃO

Por ocasião da rescisão contratual de integrantes da categoria profissional suscitante, deverá ser o salário recomposto através da aplicação da variação acumulada do INPC/IBGE ocorrida entre a data-base à data do desligamento do empregado, podendo ser compensados os aumentos espontâneos e/ou coercitivos concedidos no período. O salário que resultar deverá ser tomado como base para cálculo e pagamento de todas as parcelas rescisórias devidas.

31) MAQUILAGEM

É assegurado às empregadas que forem obrigadas a trabalharem maquiadas ou executarem tarefas de maquiagem, o fornecimento, pelas empresas, de maquiagem gratuita.

32) FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas que exijam o uso de uniformes ficam obrigadas a fornecê-los sem qualquer ônus para seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - O uniforme deverá ser devolvido pelo empregado por ocasião da rescisão, desde que exigido pela empresa.

33) AUXÍLIO AOS EMPREGADOS:

I) ESTUDANTE - É devido ao empregado, desde que comprove a sua própria condição de estudante ou de possuir um filho menor de dezoito anos nesta condição,

quando matriculado em curso oficial de ensino e comprovado a frequência, um auxílio escolar mensal, equivalente a 20% do salário normativo da categoria a que corresponde o empregado.

II) FUNERAL - Em caso de falecimento de empregado por acidente de trabalho, o empregador fica obrigado a pagar um auxílio funeral aos dependentes do mesmo em valor correspondente a 4 salários normativos da categoria profissional.

III) TRANSPORTE - As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, com desconto de até 6% (seis por cento) sobre o piso da categoria, o transporte para deslocamento da residência/trabalho/trabalho/residência. Sempre que o término da jornada de trabalho do empregado ocorrer entre as 22hs e às 5hs o empregador terá a obrigação de ressarcir-lo pelos gastos efetuados com transporte até sua residência.

IV) REFEIÇÃO - As empresas concederão mensalmente a seus empregados um número de vales refeição ou vales alimentação, conforme opção do empregado, com valor unitário diário de R\$ 23,00 (vinte e três reais).

V) FARMÁCIA - As empresas reembolsarão aos seus empregados, as despesas havidas com medicamentos, desde que tal importância não ultrapasse no mês a metade do piso salarial da categoria, e comprovada esta despesa por receita médica e nota fiscal da compra dos medicamentos.

34) GRATIFICAÇÃO NATALINA (13º SALÁRIO)

I) As empresas ficam obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados por ocasião das férias, independente de requerimento.

II) As empresas pagarão 13º salário normal aos empregados que estiverem afastados do serviço, em gozo de auxílio doença por período superior a quinze dias e inferior a cento e oitenta e dias.

III) Fica estabelecido uma multa de um dia de salário por dia de atraso, em favor do empregado, pela empresa que não efetuar o pagamento do 13º salário nos prazos da Lei.

35) ACESSO DO SINDICATO ÀS EMPRESAS

As empresas permitirão obrigatoriamente o ingresso da Entidade Suscitante nas dependências da empresa para o fim específico de distribuir boletins, jornais e comunicados de interesse da categoria profissional suscitante.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas permitirão a divulgação, em quadro mural com acesso aos empregados, de editais, aviso e notícias sindicais, editados pela Entidade Suscitante.

36) ESPECIFICAÇÃO DO MOTIVO DA JUSTA CAUSA

No caso de rescisão de contrato por justa causa, a empresa deverá fornecer ao empregado, quando solicitado por este ou pela Entidade Suscitante que o representa, documento em que especifique a falta grave que teria motivado a despedida por justa causa.

37) INFORMAÇÃO DE ADMISSÕES E DEMISSÕES

Obrigação de as empresas fornecerem a Entidade Suscitante a relação de admissões e demissões de empregados da categoria, no prazo máximo de 15 (quinze) dias do mês subsequente ao dos respectivos atos.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas ficam obrigadas a encaminhar a Entidade Suscitante, cópias da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), no prazo máximo de dez dias após o prazo legal de apresentação nos bancos ou nos correios.

38) DELEGADO SINDICAL

É assegurada a estabilidade provisória, por um ano, ao Delegado Sindical, na proporção de um por empresa com pelo menos dez empregados na mesma categoria profissional, quando eleito por assembleia geral, promovida pelo respectivo Sindicato entre os interessados, com mandato não inferior a um ano.

39) FREQUÊNCIA LIVRE DOS DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre aos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas. (Precedente Normativo 83 do TST).

40) RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

Obrigatoriedade de as empresas encaminharem, por ocasião do recolhimento da contribuição Sindical e Assistencial, ao Sindicato Profissional, a relação nominal dos empregados e os valores descontados dos mesmos, no prazo máximo de 10 dias da efetivação do desconto, sob pena de pagamento de 10% do salário normativo constante no inciso I da cláusula 3ª, por dia de atraso.

41) ELEIÇÕES DAS CIPAS

As eleições dos membros da CIPAS deverão ser feitas sob supervisão do Sindicato Suscitante, devendo as empresas comunicarem ao Sindicato da eleição, trinta dias antes de sua realização. (Precedente Normativo 14 do TRT).

42) MULTAS

As empresas sofrerão multas nas seguintes situações:

I) Falta de cadastramento no PIS: As empresas sofrerão multa no valor de um salário normativo, pago ao empregado que for prejudicado em decorrência do seu não cadastramento no PIS ou pela omissão de seu nome na RAIS, sem prejuízo dos demais direitos.

II) Pelo descumprimento das cláusulas do dissídio: As empresas que descumprirem qualquer das cláusulas que contenham a obrigação de fazer, exceto aquelas que já tenham multa específica, sofrerão uma multa no valor de cinco por cento do salário normativo da categoria, por empregado, em favor dos prejudicados, pagas através do Sindicato.

43) RECOLHIMENTO DE MENSALIDADE SOCIAL

Ficam as empresas autorizadas a descontar em folha de pagamento de seus empregados, desde que eles autorizados, o valor correspondente a mensalidade social fixada pelo Sindicato Profissional, recolhendo as ditas importâncias em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEAACOM, até o décimo dia do mês seguinte ao que o desconto se referir.

44) ADICIONAL PARA TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno será pago com adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário da hora normal.

45) ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Aos empregados transferidos conforme estabelece o artigo 469 da CLT, será concedido um adicional de transferência, no percentual de 50% (cinquenta por cento) do seu salário.

46) CANCELAMENTO OU ADIAMENTO DE FÉRIAS

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros causados a este.

47) ESTABILIDADE PARA PORTADOR DE VÍRUS HIV/AIDS, DIABETE, CÂNCER

Ocorrendo resultado positivo em qualquer dos empregados da empresa, abrangidos por esta convenção, este(s) terá(ão) estabilidade até que se consolide sua cura ou falecimento, sendo vedada a dispensa e/ou discriminação sob qualquer pretexto desde que a demissão não seja por justa causa.

48) ESTAGIÁRIOS

As empresas que contratam estagiários deverão informar a Entidade Suscitante tal contratação no prazo de 10 (dez) dias do ato, sob pena de não o fazendo, o estagiário ser considerado como empregado normal.

PARÁGRAFO ÚNICO - É vedada a realização de contrato de experiência para os estagiários, após a conclusão do estágio.

49) PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

Obrigatoriedade da participação do Sindicato Suscitante em todas as negociações, deliberações e acordos, que visem à participação dos empregados nos lucros ou resultados das empresas, asseguradas pelo artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal e legislação vigente.

50) TRABALHO AOS DOMINGOS

Fica proibido o trabalho aos domingos, sendo considerado este dia como repouso semanal remunerado dos integrantes da categoria profissional.

PARÁGRAFO ÚNICO - Excepcionalmente o trabalho aos domingos poderá ser objeto de negociação coletiva mediante pagamento de prêmio e folga aos empregados, ficando a deliberação desse assunto a critério da diretoria da entidade sindical.

51) DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus empregados sindicalizados ou não, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo, o valor correspondente a 12% (doze por cento) da remuneração efetivamente percebida da seguinte forma: 4% da remuneração no mês de maio, 4% da remuneração no mês de agosto e 4% da remuneração no mês de outubro, sendo a importância recolhida aos cofres do SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS NO COMÉRCIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL – SEAACOM/RS, até o décimo dia útil do mês subsequente, sob pena de cominações do art. 600 da CLT.

Parágrafo Único – Fica assegurado aos empregados o direito de oposição ao desconto assistencial em até dez dias após o primeiro salário reajustado pela presente ação. Tal oposição deverá ser efetuada por escrito diretamente na sede do Sindicato, ou poderá ser encaminhada por meio dos serviços de correio, mediante aviso de recebimento ou sedex para os mesmos da categoria residentes nas cidades onde não há sede do Sindicato.

Parágrafo segundo - As empresas deverão, no prazo de 30 dias do vencimento do pagamento da contribuição assistencial em benefício do sindicato dos empregados, repassar à entidade a lista dos empregados contribuintes com suas respectivas remunerações e cópia do comprovante de pagamento da guia de arrecadação da contribuição assistencial, sob pena de multa fixada no valor de três vezes o piso mínimo da categoria por descumprimento da convenção coletiva de trabalho.

52) MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS JÁ CONQUISTADAS EM CONVENÇÕES, ACORDOS OU SENTENÇA NORMATIVA ANTERIORES

Enquanto não for acordado ou julgado o processo de dissídio coletivo da categoria, permanecem em vigor todas as cláusulas das convenções, acordos ou sentença normativa.

53) KILOMETRO RODADO

As empresas em que os empregados utilizam veículo próprio para execução do trabalho ficam obrigadas a indenizar o trabalhador na razão de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos), por kilometro rodado mais o combustível gasto no percurso.

54) VIGÊNCIA

O presente dissídio terá vigência a partir de 01 de maio de 2014.

**Greice Teichmann
OAB/RS 61.793**