



Sindicato das Empresas de Serviços Contábeis e das Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas da Região Metropolitana de Campinas

CLÁUSULAS NORMATIVAS FEAAC – DISSÍDIO

2012/2013

A SEREM APLICADAS NA BASE DO SESCOB

CAMPINAS

**(CONFORME DECISÕES NOS AUTOS DO DISSÍDIO COLETIVO
TRT-SP Nº 00523532120125020000 E EFEITO SUSPENSIVO TST Nº
3861.18.2013.5.00.0000 – 27/05/2013)**

CLÁUSULAS ECONÔMICAS ABAIXO COM VIGÊNCIA NO PERÍODO DE 01 DE AGOSTO DE 2012 A 31 DE JULHO

DE 2.013

**Estas Cláusulas substituem as proferidas pelo TRT em
27/02/2013**

- PISOS SALARIAIS: Para os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva, independentemente da idade, sujeitos a regime de trabalho de tempo integral, ficam assegurados como pisos salariais os seguintes valores: Parágrafo primeiro: Para empregados contratados e que exerçam as funções de: Office boy, recepcionista, faxineiro, porteiro, auxiliar de serviços gerais, copeira, vigia, entrevistador de pesquisas de campo, auxiliar de área técnica ou científica, atendente de negócios e atendente de telemarketing, o valor mensal corresponde a R\$ 808,00. Parágrafo segundo: Para as demais funções, o valor mensal corresponde a R\$ 865,00.

- CORREÇÃO SALARIAL: Os salários de agosto de 2011, assim considerados aqueles resultantes da aplicação integral da norma coletiva de 2011, serão corrigidos, na data-base mediante obediência aos seguintes critérios. Parágrafo primeiro - Salários com valor mensal de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) serão majorados em 6,50%; Parágrafo segundo - Salários com valor mensal igual ou superior a R\$ 5.000,01 serão majorados em 5,00%, ou em percentual igual à variação integral do INPC-IBGE pertinente ao período de 01/08/2011 a 31/07/2012, aplicando-se o maior índice, acrescidos sempre de parcela fixa igual a R\$ 75,00. Parágrafo terceiro - Todos os reajustes espontâneos efetuados pelas empresas entre 1º de agosto de 2011 e 31 de julho de 2.012 poderão ser compensados, excetuados aqueles provenientes de abonos salariais decorrentes de lei, término de aprendizagem, promoções, transferência de cargo, função ou localidade, equiparação salarial e aumento real ou meritório. Parágrafo quarto - Inexistindo paradigma, ou

BASE TERRITORIAL

Americana

Artur Nogueira

Campinas

Cosmópolis

Eng.Coelho

Holambra

Hortolândia

Indaiatuba

Itatiba

Jaguariúna

Monte Mor

Nova Odessa

Paulínia

Pedreira

Sto. Antonio Posse

Sumaré

Valinhos

Vinhedo

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 do percentual total estabelecido no "caput", conforme tabela:

mês/ano de admissão	Salário até R\$ 5.000,00 (%)	Salário acima de R\$ 5.000,01 (% + R\$)
Agosto/2011	6,50	5,00 + 75,00
Setembro/2011	5,96	4,58 + 68,75
Outubro/2011	5,42	4,17+ 62,50
Novembro/2011	4,88	3,75 + 56,25
Dezembro/2011	4,33	3,33 + 50,00
Janeiro/2012	3,79	2,92 + 43,75
Fevereiro/2012	3,25	2,50 + 37,50
Março/2012	2,71	2,08 + 31,25
Abril/2012	2,17	1,67 + 25,00
Mai/2012	1,63	1,25 + 18,75
Junho/2012	1,08	0,83 + 12,50
Julho/2012	0,54	0,42 + 6,25

- ADICIONAL DE PERMANÊNCIA: Por triênio na mesma empresa, os empregados receberão por mês a importância de R\$ 40,00 (quarenta reais). Parágrafo Primeiro: A contagem dos triênios iniciou-se em 01/02/1981; Parágrafo Segundo: O adicional será devido a partir do mês em que for completado o triênio, desde que isso ocorra até o dia 15 (quinze); se ocorrer após o dia 15 (quinze) será devido a partir do mês seguinte; Parágrafo Terceiro: O valor do adicional será igual para todos independentemente do salário percebido e da data em que for completado o triênio, devendo ser destacado no recibo de pagamento do empregado; Parágrafo Quarto: A empresa que efetuar pagamento sob o mesmo título, com critérios mais vantajosos para o empregado, fica dispensada do cumprimento da obrigação aqui prevista.

- AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As empresas fornecerão, mensalmente, em número idêntico ao dos dias a serem trabalhados no mês, tíquetes de auxílio refeição ou alimentação com valor facial unitário de, no mínimo, R\$ 10,58 (dez reais e cinquenta e oito centavos).

Parágrafo primeiro - Os tíquetes deverão ser fornecidos até o último dia útil do mês imediatamente anterior àquele ao qual se refere o benefício, compensando-se no mês subsequente as eventuais interrupções e suspensões do contrato de trabalho havidas no mês de incidência do benefício.

Parágrafo segundo - As empresas que já fornecem auxílio alimentação ou refeição em valores iguais ou superiores ao estipulado no "caput" deverão continuar fornecendo o benefício da maneira e modo praticados, não podendo reduzir o valor praticado, inclusive para os novos empregados que vierem a ser admitidos após a assinatura da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo terceiro - É facultado às empresas em substituição da entrega dos tíquetes, fornecer alimentação diretamente ao empregado, em seu próprio refeitório, observado o disposto na Lei 6.321/76, de seus respectivos decretos, das Portarias 193/2006 e 66/2003 do MTE e das Normas Regulamentadoras - NR 24.3 e NR 24.4 do MTE, no que tange à cozinha e refeitório, independentemente do número de empregados que a empresa possua.

Parágrafo quarto - A participação do empregado no custeio do programa de alimentação, a partir de 1º de agosto de 2012, não poderá ser superior a 10% (dez por cento) e a participação das empresas não poderá ser inferior a R\$ 10,58 (dez reais e cinquenta e oito centavos) por dia de efetivo trabalho.

Parágrafo quinto - Respeitadas as disposições constantes desta cláusula, o fornecimento do benefício de auxílio refeição ou de auxílio alimentação não é cumulativo com vantagens já concedidas pelas empresas e em qualquer das modalidades não terá natureza salarial, nem se integrará na remuneração do empregado, nos termos da Lei nº 6.321/76, de 14 de abril de 1976.

- COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO: Ao empregado que conte pelo menos com 18 (dezoito) meses de tempo de serviço na empresa e que esteja recebendo auxílio doença ou auxílio doença acidentário da previdência social, será paga uma importância equivalente ao seu salário mensal, obedecendo às seguintes regras: Parágrafo Primeiro: O complemento será devido somente entre o 16º (décimo-sexto) e o 180º (centésimo - octogésimo) dia de afastamento; Parágrafo Segundo: Terá como limite máximo a importância de R\$ 1.560,64 para aqueles que recebem até R\$ 5.000,00 e de R\$ 1.528,80 para aqueles que recebem valor superior a R\$ 5.000,01. Parágrafo terceiro: O complemento será devido apenas uma vez em cada ano contratual.

- REEMBOLSO CRECHE: As empresas reembolsarão às suas empregadas mães, para cada filho de até 1 (um) ano de idade, a importância mensal de até R\$ 213,00, condicionado o reembolso à comprovação das despesas com o internamento em creches ou instituições análogas de sua livre escolha. Parágrafo Primeiro: Será concedido o benefício, na forma do "caput", aos empregados do sexo masculino que detenham a guarda do filho, independentemente do estado civil. Parágrafo Segundo: O benefício previsto no "caput" será igualmente devido na hipótese do beneficiário do direito preferir a contratação de empregada doméstica para a guarda dos filhos, condicionado o reembolso à comprovação do registro do contrato de trabalho de sua empregada como "babá" ou "pajem" e à apresentação do

respectivo recibo mensal de pagamento.

- CLÁUSULAS SOCIAIS: TODAS AS CLÁUSULAS SOCIAIS DA CONVENÇÃO ANTERIOR PERMANECEM VÁLIDAS ATÉ 30 DE JULHO DE 2.016

- PAGAMENTO DE SALÁRIOS: Estabelece-se a multa de 10% sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salário até 20 dias, e de 5% por dia no período subsequente.

- COMPROVANTES DE PAGAMENTOS E CONTRATOS: As empresas deverão fornecer aos seus empregados comprovantes de todos os pagamentos que lhes forem efetuados, devendo constar nestes a identificação do empregador e do empregado, as parcelas pagas e os descontos efetuados, bem como a parcela relativa ao FGTS. Caberá também ao empregador fornecer, obrigatoriamente, cópia do contrato de trabalho, ainda que de experiência, quando for o caso.

- PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCOS: Sempre que os salários forem pagos através de bancos será assegurado aos empregados intervalo remunerado durante sua jornada de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente tempo livre remunerado suficiente, de forma remunerada, para o recebimento do PIS, benefícios previdenciário e levantamento de FGTS. Parágrafo Único: O intervalo mencionado no "caput" não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

- VALE QUINZENAL: As empresas adiantarão quinzenal e automaticamente 40% (quarenta por cento) do salário mensal do empregado. Parágrafo Único: Na hipótese do empregado não pretender receber o adiantamento previsto no "caput", deverá manifestar sua vontade por escrito.

- IGUALDADE SALARIAL: As empresas deverão assegurar a igualdade de tratamento salarial, independentemente de discriminação em razão do sexo, raça, idade, nacionalidade, estado civil ou opção sexual.

- ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA: Concede-se ao empregado que exercer permanentemente a função de caixa a gratificação de 10% sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

- HORAS EXTRAS: Em caso de prestação de horas extras, o adicional será de 60% para as duas primeiras, de 80% para os casos em que o empregado tenha que trabalhar por força de determinação da empresa em período superior ao permitido por lei, na forma do artigo 61 da CLT e de 100% (cem por cento) para aquelas prestadas aos domingos, feriados e dias já compensados.

- REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO: A média das horas extras habituais e do adicional noturno refletirá no pagamento das férias, gratificação natalina e descanso semanal remunerado.

- ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno receberá adicional de 30% (trinta por cento) em relação ao trabalho diurno, sem prejuízo da redução horária estabelecida em lei.

- VALE TRANSPORTE: Em cumprimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16/12/1985, com a redação alterada pela Lei nº 7.619, de 30/09/1987, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16/11/1987, fica estabelecido que, a critério de cada empresa, a concessão aos empregados do valor correspondente ao vale transporte poderá ser feita através do pagamento antecipado em dinheiro, até o último dia do mês anterior àquela a que os vales se referirem. Nesse caso fica estabelecido o limite máximo de 2,5% (dois e meio por cento) de desconto nos salários dos empregados a título de vale transporte. Na hipótese de elevação de tarifas, as empresas obrigam-se a complementar a diferença por ocasião do pagamento seguinte: Parágrafo Primeiro: Em caso de ser utilizado o fornecimento do vale transporte através de passes fornecidos pelas empresas concessionárias, permanecerá o limite de desconto em 6% (seis por cento); Parágrafo Segundo: Entende-se por viagem todas as vezes que o empregado necessitar da utilização dos meios de transporte entre sua residência e a empresa, e vice-versa, diariamente.

- MANUTENÇÃO DO PLANO DE SAÚDE AO EMPREGADO AFASTADO: As empresas que possuem Plano de Saúde aos seus empregados, terão que mantê-lo caso o empregado tenha que ser afastado pela Previdência Social, em caso de doenças, acidente de trabalho, moléstia profissional ou doenças do trabalho, gratuitamente, pelo período que perdurar o afastamento.

- AUXÍLIO FUNERAL: Ocorrendo falecimento de empregado, ainda que o vínculo empregatício esteja suspenso ou interrompido, desde que conte mais de 03 (três) anos no emprego, a empresa concederá a seus dependentes previdenciários ou, na falta destes, a seus herdeiros, indenização correspondente a 100% (cem por cento) do seu salário mensal vigente à época do óbito. Parágrafo Único: A indenização não será devida se a empresa mantiver contrato de seguro de vida em favor do empregado.

- SEGURO DE VIDA EM GRUPO: As empresas manterão seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, com valor de indenização igual a, pelo menos, R\$ 10.000,00 em caso de morte ou invalidez total permanente. Parágrafo primeiro: A eventual coparticipação do empregado no pagamento do prêmio do seguro não irá exceder a 50% do valor deste e somente poderá ser adotada mediante prévia e expressa autorização do trabalhador. Parágrafo segundo: As empresas ficarão dispensadas da obrigatoriedade da contratação do seguro relativamente aos empregados que não autorizem o desconto previsto no parágrafo primeiro. Parágrafo terceiro: As empresas que ainda não possuem seguro em favor dos empregados, na forma do previsto nesta cláusula, deverão implementá-lo no prazo máximo de 4 (quatro) meses, a contar desta sentença normativa. Parágrafo quarto: Ficam mantidas as condições mais favoráveis aos empregados eventualmente existentes no âmbito de cada empresa.

- GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: O empregado que conte no mínimo 08 (oito) anos de tempo de serviço na mesma empresa receberá, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor correspondente a 150% (cento e cinquenta por cento) de seu último salário.

- CARTEIRA DE TRABALHO: A CTPS recebida para anotação deverá ser

devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 horas.

- EMPREGADO SEM REGISTRO - MULTA: Todos os empregados deverão ser registrados a partir do primeiro dia no emprego, sob pena da empresa pagar-lhe multa mensal por todo o período que trabalhou sem registro, no valor igual ao maior piso salarial correspondente à função para o qual foi contratado, sem prejuízo das demais implicações legais.

- AVISO DE DISPENSA: A dispensa de empregado deverá ser participada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção absoluta de dispensa imotivada.

- CARTA DE REFERÊNCIA: As empresas se obrigam a entregar carta de referência ao empregado em caso de dispensa sem justa causa ou quando solicitadas nos pedidos de demissão.

- MULTA DO FGTS: Fica garantida a multa prevista no parágrafo 1º do artigo 18 da Lei nº 8.036/1990 sobre a totalidade dos depósitos do FGTS aos empregados imotivadamente dispensados do serviço após sua aposentadoria perante a Previdência Social, desde que permaneça trabalhando para a mesma empresa sem solução de continuidade.

- HOMOLOGAÇÕES: As empresas representadas pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, nas sedes e subsedes do sindicato profissional ora acordante. Parágrafo Primeiro: Na oportunidade deverão as empresas apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial dos empregados associados ao sindicato, efetuada a favor dos sindicatos profissional e patronal. De posse dessas cópias, o sindicato profissional encaminhará ao sindicato patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder; Parágrafo Segundo: As empresas deverão entregar ao sindicato profissional que representem seus empregados até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo; Parágrafo Terceiro: Fica resguardado a prerrogativa legal de alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no Órgão Regional do Ministério do Trabalho; Parágrafo Quarto: Para o cumprimento desta Cláusula e Parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei nº 7.855/1989.

- INDENIZAÇÃO PECUNIAR: Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e que conte com mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa, se dispensado sem justa causa, será paga uma indenização correspondente a 100% (cem por cento) de seu salário, a ser satisfeita juntamente com as demais verbas rescisórias.

- AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Aos empregados que contarem, no mínimo com 40 (quarenta) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa fica assegurado, além do prazo legal, mais 02 (dois) dias de aviso prévio por ano trabalhado na empresa, sem prejuízo do aviso prévio proporcional determinado por lei.

- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção do novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

- **SALÁRIO DO SUCESSOR**: Admitido ou promovido empregado para função de outro dispensado sem justa causa, será garantido àquele salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

- **SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA**: Durante a substituição não eventual, o empregado substituto perceberá salário igual ao do substituído, excluídas as vantagens pessoais.

- **APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL**: Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo também seja de interesse da empresa, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 horas anuais, que serão consideradas para todos os efeitos, como de trabalho prestado. Parágrafo Único: A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização da empresa e posterior comprovação da frequência do empregado.

- **PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL**: As empresas se comprometem a iniciar uma campanha contra o assédio sexual e moral no local de trabalho, em conjunto com o sindicato profissional. Parágrafo Primeiro: As denúncias de assédio serão apuradas em uma comissão bipartite (sindicato e empresa); Parágrafo Segundo: Se o empregado individual ou coletivamente, for vítima de situações constrangedoras, humilhantes e vexatórias no exercício de sua função, por um superior hierárquico, vindo a comprometer a saúde física mental dos mesmos, o superior hierárquico e a empresa serão responsabilizados pela degradação deliberada das condições de trabalho.

- **ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE**: À empregada gestante é assegurada estabilidade provisória, salvo se dispensada por motivo de justa causa, desde o início da gestação até 5 (cinco) meses após o parto.

- **ESTABILIDADE AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA**: Ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de auxílio-doença, fica assegurada estabilidade provisória, salvo se contratado a título experimental ou por motivo de justa causa para a demissão, pelo período em que ficou sob custódia da Previdência Social, limitado ao máximo de 60 dias.

- **ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA**: Ao empregado que conte no mínimo com 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que se encontre dentro do prazo inferior a 01 (um) ano para completar o período exigido pela previdência social para requerer aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, fica assegurada estabilidade provisória por esse período.

- **RECONHECIMENTO DOS DIREITOS 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. Parágrafo Único: 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 20/07 de 11/10/2007, e a Instrução Normativa

INSS/DC nº 24 de 07/06/2000, e alterações posteriores.

- ESTABILIDADE APÓS O RETORNO DAS FÉRIAS: Fica assegurada a todos os empregados a estabilidade provisória no emprego após o retorno de suas férias, por igual prazo dos dias de descanso.

- ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR: A empregada que estiver inclusa no cadastro de programas assistenciais do governo Federal, Estadual ou Municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurado à manutenção do vínculo empregatício quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até 06 (seis) meses e estabilidade no emprego por 6 (seis) meses, na forma estabelecida no artigo 9º, parágrafo 2º, incisos I e II, da Lei 11.340/2006.

- JORNADA DO DIGITADOR: Ao empregado que exerça exclusivamente a função de digitador, fica assegurada jornada diária de trabalho não excedente a 6h00 (seis horas), sendo que destas apenas 5h00 (cinco horas) no trabalho de entrada de dados.

- AUSÊNCIAS LEGAIS: Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, nos seguintes casos: Parágrafo primeiro: até 02 dias úteis consecutivos em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que declaradamente viva sob sua dependência econômica; Parágrafo segundo: até 03 dias úteis consecutivos em virtude de casamento; Parágrafo terceiro: Até 16:00h por semestre, a fim de levar filho menor ao médico, condicionada a falta à comprovação através de competente atestado médico, ou sem limite de idade, se o filho for portador de necessidades especiais.

- ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO DOS FILHOS: Assegura-se o direito a ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas. 2. Nos casos em que a assistência seja necessária por prazo superior, o fato deverá ser comprovado por declaração médica com o motivo específico daquela necessidade, caso em que, embora não remuneradas, as faltas serão consideradas justificadas perante o empregador.

- FICHA FINANCEIRA: As empresas deverão preencher e entregar os atestados de afastamento e salários (AAS) e as relações de salários de contribuições (RSC), nos seguintes prazos máximos: Parágrafo Primeiro: Para fins de auxílio-doença: 05 (cinco) dias; Parágrafo Segundo: Para fins de aposentadoria: 15 (quinze) dias.

- ABONO DE AUSÊNCIA DO EMPREGADO: Para a realização de cursos que venham a contribuir para seu desenvolvimento profissional e, ao mesmo tempo, também sejam de interesse do empregador, os empregados poderão se ausentar do serviço por até 18 horas anuais, que serão consideradas, para todos os efeitos, como de trabalho. Parágrafo primeiro: A utilização das horas previstas no "caput" depende de prévia e expressa autorização do empregador e posterior comprovação da frequência do empregado.

- EMPREGADO ESTUDANTE: Ao empregado estudante menor de 18 (dezoito) anos sujeito ao regime de trabalho de tempo integral, será permitida a saída antecipada de 2h00 (duas horas) ao final do expediente, em dias de provas escolares, condicionada à prévia comunicação à empresa e posterior comprovação por atestado fornecido pela instituição de ensino.

- EXAMES VESTIBULARES: Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o patrão com 72 horas de antecedência e mediante comprovação.

- INÍCIO DE GOZO DE FÉRIAS: O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

- EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS: Os empregados que se demitirem antes de completar 12 (doze) meses de serviço fará jus ao recebimento de férias proporcionais à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme Súmula do TST nº 261. Parágrafo Único: O cálculo a que se refere o "caput" desta cláusula será acrescido do 1/3 (um terço) constitucional (artigo 7º da Constituição Federal).

- LICENÇA MATERNIDADE PARA MÃE ADOTANTE: De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, em atendimento ao preceito constitucional, as empresas concederão licença maternidade à mãe adotante de 120 (cento e vinte) dias, independente da idade da criança. Parágrafo Único: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

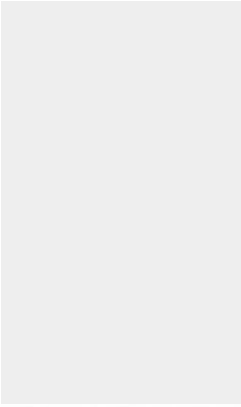
- UNIFORMES E ROUPAS PROFISSIONAIS: Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

- ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Os atestados médicos e odontológicos passados pelos médicos do SUS, profissionais do sindicato ou dos convênios das empresas, serão aceitos para justificativa e abono de faltas ou atrasos ao serviço.

- ABONO DE AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS: Os dirigentes sindicais, eleitos, independentemente dos cargos e desde que não estejam afastados de suas funções na empresa, poderão ausentar-se do serviço, sem prejuízo de remuneração por até 8 horas por semestre civil, desde que avisada à empresa por escrito, pelo sindicato com antecedência mínima de 05 (cinco) dias para participarem de reuniões, encontros, congressos, negociações coletivas de trabalho e outras atividades sindicais.

- DIVULGAÇÃO DO ACORDO: As empresas afixarão em quadro de avisos, em local bem visível aos empregados, cópia do presente instrumento mantendo-a pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, a contar de seu registro.

- CLÁUSULA PENAL: Pelo não cumprimento do presente instrumento, as empresas pagarão multa correspondente a 5% (cinco por cento) do maior piso salarial vigente por cada infração cometida, em favor da parte prejudicada, exceção feita às cláusulas que estabelecem penalidades



especiais.

Campinas, 04 de Junho de 2.013
Edison Ferreira Rodrigues
Presidente da Diretoria Executiva
SESCON CAMPINAS

Av. Irmã Serafina, 863 - 2º andar, conjunto. 21 e 22 – Centro – Campinas SP - Cep.: 13015-201 Fone/Fax: (19) 3239.1845 / 3232-5860
- e-mail: sesconcampinas@uol.com.br