



SEAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO

Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações e Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de São José dos Campos e Região

2013/2014

Base Territorial: Aparecida (do Norte), Arapé, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatuba, Guaratinguetá, Igaratá, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraíba, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São José do Barreiro, São José dos Campos, Taubaté, Tremembé e Ubatuba.

www.seacsjc.org.br

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS

01 – VIGÊNCIA: As cláusulas e condições previstas no presente instrumento vigorarão pelo período de 01 (um) ano, a contar de 1º de maio de 2013.

02 – BENEFICIÁRIOS: São beneficiários da presente CONVENÇÃO todos os empregados de CASAS LOTÉRICAS E DE JOGOS AUTORIZADOS, REVENDENDORES LOTÉRICOS, ADMINISTRAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO E COMERCIALIZAÇÃO DE JOGOS E LOTERIAS, AGÊNCIAS DE APOSTAS, DISTRIBUIDORES DE LISTAS DE LOTERIAS; LOCADORES DE BENS MÓVEIS, TELEVISÃO E PRODUTOS; LOCADORES DE ROUPAS; LOCADORES DE ARTIGOS, MÓVEIS, EQUIPAMENTOS E PRODUTOS PARA FESTAS E SHOWS; LOCADORES DE TELEFONES; LOCADORES DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS (EXCETO LOCAÇÃO FITAS DE VÍDEO, QUADRAS ESPORTIVAS, EQUIPAMENTOS E MÁQUINAS PARA TERRAPLENAGEM E CONSTRUÇÃO CIVIL), LOCADORES DE BILHAR, PEBOLIM E EQUIPAMENTOS E PRODUTOS PARA DIVERSÃO; JOGOS ELETRÔNICOS (CYBER CAFÉ, LAN HOUSE); TRANSITÁRIOS E AGENCIADORES EM GERAL; LOCADORES DIVERSOS; COMISSÁRIOS E CONSIGNATÁRIOS EM GERAL, na base territorial dos Sindicatos Profissionais, excetuando aqueles com enquadramento sindical diferenciado.

03 – DATA BASE: Fica mantida como data-base o dia primeiro de maio de cada ano.

04 – PISO SALARIAL: Fica estabelecido como piso salarial a importância mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais), independentemente do número de empregados na empresa.

05 – REAJUSTE SALARIAL: Os salários de abril de 2013, serão reajustados, a partir de 1º de maio de 2013, no percentual de 8,00% (oito por cento).

06 – COMPROVANTES DE PAGAMENTOS: Os empregadores fornecerão aos 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.

6.1 – As horas extras deverão constar do mesmo holerite que discriminará seu número e as porcentagens dos adicionais utilizados.

07 – ADIANTAMENTO QUINZENAL (VALE): Serão concedidos adiantamentos quinzenais (vales) de, no mínimo, 40% (quarenta por cento) sobre o salário do mês anterior.

08 – 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 12 (doze) meses.

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

09 – 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.

10 – COMISSÃO POR SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA: Em caso de substituição temporária por prazo superior a 20 (vinte) dias, o substituído 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 – 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.

12 – REFLEXO 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.

13 – ADIANTAMENTO DA PRIMEIRA PARCELA DO 13º SALÁRIO: A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga da seguinte forma:

13.1 – Por ocasião das férias, quando solicitado pelo empregado (Lei 4749/65);

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

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

15.1 – Primeira hora extra diária: 50% (cinquenta por cento).

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

15.3 – As Empresas poderão substituir o pagamento de horas extras, através da adoção do sistema de "Compensação de Horas", (artigo 6º, XIII e XXVI da CF), sendo definido os critérios diretamente entre os empregadores e empregados, garantida a participação do sindicato profissional.

Parágrafo único: 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.

16 – 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 4ª (quarta), em vigor à época do pagamento, iniciando-se a contagem dos triênios em 1º de março de 1.985.

16.1 – 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 4ª (quarta) da presente Convenção.

16.2 – 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.

17 – PPR – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS: Empresa 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.

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

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

18 – VALE ALIMENTAÇÃO OU VALE REFEIÇÃO: Os empregadores fornecerão ticket - refeição, em número de 22 (vinte e duas) unidades ao mês, no valor unitário de R\$ 12,59 (doze reais e cinquenta e nove centavos), ou vale alimentação no valor mensal de R\$ 276,98 (duzentos e setenta e seis reais e nove centavos), sem nenhum desconto para o empregado.

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

18.2 – Ficam mantidas as condições mais favoráveis preexistentes nas empresas que já concedem o benefício previsto no caput.

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 02 (duas) vezes ou superior a 10 (dez) vezes o valor do maior piso salarial fixado na cláusula 4ª (quarta) desta Convenção.

20 – 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 01 (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.

20.1 – 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.

20.2 – 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.

20.3 – A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

20.4 – 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.

21 – 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.

22 – REEMBOLSO AO TRABALHADOR COM FILHO EXCEPCIONAL: As empresas reembolsarão, mediante comprovação e até o limite de 40% (quarenta por cento) do maior piso salarial estabelecido na cláusula 4ª (quarta) da presente Convenção, as despesas que seus empregados tenham com filhos excepcionais.

23 – 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.

23.1 – Esta condição já está em vigor desde 1º de Janeiro de 2002. As Empresas que deixarem de cumprir esta cláusula, assumirão inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização.

24 – GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: Aos empregados que contem mais de 05 (cinco) e menos de 10 (dez) anos de serviço na empresa, será concedida, por ocasião de sua aposentadoria, uma gratificação de valor igual ao último salário por ele percebido. Àqueles que contem mais de 10 (dez) anos na empresa, a gratificação será equivalente a 02 (duas) vezes o valor do último salário.

24.1 – As gratificações previstas no "caput" serão devidas por ocasião do desligamento do empregado.

25 – REEMBOLSO CRECHE: As empresas reembolsarão as suas empregadas mães, para cada filho, por 12 (doze) meses, a partir do término da licença maternidade, importância mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial instituído na cláusula 4ª (quarta), condicionado à comprovação dos gastos com internamento em creche ou instituição análoga, de livre escolha da empregada.

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

26 – ADICIONAL DE POSIÇÃO DE ROUPAS: As empresas cujos empregados manuseiem graxa, óleos, tintas, removedores etc., e sejam por elas obrigados a usarem roupa social (palete, 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.

27 – 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.

28 – 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.

29 – 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.

30 – HOMOLOGAÇÕES/QUITAÇÕES - PRAZO: As empresas representadas pelo Sindicato Patronal celebrarão as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, nas Sedes e Sub-sedes dos Sindicatos Profissionais ora acordantes.

30.1 – Na oportunidade deverão as empresas apresentar cópia das guias de recolhimento das Contribuições Sindical e Assistencial, efetuadas a favor dos Sindicatos Profissionais e Patronal. De posse dessas cópias, o Sindicato Profissional encaminhará ao Sindicato Patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder.

30.2 – As empresas deverão entregar ao Sindicato Profissional que represente seus empregados, até 02 (dois) dias antes da data designada para o termo homologatório, os documentos necessários, mediante protocolo.

30.3 – Fica resguardada a prerrogativa legal de, alternativamente, ao disposto nesta cláusula, as empresas efetuarem as homologações no órgão regional do Ministério do Trabalho.

30.4 – Para o cumprimento desta cláusula e parágrafos, serão observados os prazos previstos na Lei 7.855, de 1989.

31 – 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 05 (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.

32 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: É vedada a instituição de contrato de experiência nos casos de readmissão para função desempenhada anteriormente.

33 – CARTEIRA DE TRABALHO - ANOTAÇÕES: A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, a entrega de quaisquer documentos ao empregador deverá ser feita mediante recibo.

34 – 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 (cento e cinquenta) dias após o parto.

34.1 – 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.

34.2 – 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.

34.3 – 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.

35 – 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, realizadas 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.

35.1 – O direito de que trata o *caput* não será concedido uma 2ª (segunda) vez, se com intervalo inferior a 18 (dezoito) meses em relação à 1ª (primeira).

36 – 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.

37 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA: Gozará 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, 05 (cinco) anos de tempo de serviço na empresa e que esteja a, pelo menos, 16 (dezesseis) 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 – JORNADA DO DIGITADOR: Os empregados que exercem, exclusivamente, a função de digitador, estão sujeitos a jornada diária de, no máximo, 6 (seis) horas.

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

40 – PROVAS ESCOLARES: Nos dias de provas ou exames escolares, os empregados terão redução das 02 (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.

41 – EXAMES VESTIBULARES: Para a prestação de exames vestibulares para ingresso em curso universitário, ou profissionalizantes de Segundo Grau, o empregado poderá faltar até 05 (cinco) 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.

42 – AUSÊNCIAS LEGAIS: Os empregados poderão se ausentar do serviço, sem prejuízo de seus salários e sem necessidade de compensação, pelos seguintes prazos:

42.1 – 05 (cinco) dias corridos em virtude de falecimento de cônjuge, ascendentes, descendentes ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

42.2 – 05 (cinco) dias úteis consecutivos em virtude de núpcias; e

42.3 – Até 03 (três) dias por ano para acompanhamento de filho inválido ao médico.

43 – EXTENSÃO DO DIREITO A FÉRIAS: Os empregados demissionários com menos de um ano de tempo de serviço, farão jus ao recebimento de férias proporcionais a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 dias.

44 – 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.

45 – DAS 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.

45.1 – É facultado às Empresas e seus empregados, a seu critério, se assim se tornar necessário, recomendado ou adequado às suas operações ou proporcionar maior facilidade aos empregados, efetuaem a concessão das férias em dois períodos de 15 (quinze) dias (artigo 6º, XVII e XXVI da CF), sem prejuízo do terço legal.

46 – LICENÇA MATERNIDADE: Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias.

47 – LICENÇA MATERNIDADE PARA A MÃE ADOTANTE: De acordo com a Lei nº 10.421 de 15/04/2002 que estende a mãe adotiva o direito da licença maternidade fica estabelecido que, em caso de adoção ou guarda judicial, o período de gozo da licença – maternidade passa a ser de 120 (cento e vinte) dias, independentemente da idade da criança.

47.1 – A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

48 – UNIFORMES: Quando exigidos ou necessários, os uniformes ou roupas profissionais serão fornecidos gratuitamente aos empregados.

49 – 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.

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

51 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO DOS EMPREGADOS: As empresas descontarão a Contribuição Assistencial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 8% (oito inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em 4 (quatro) parcelas iguais de 2% (dois inteiros por cento), incidentes sobre as folhas de pagamento dos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro de cada ano, com recolhimento até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, através de guia apropriada, fornecida pelo sindicato profissional. A oposição ao desconto poderá ser feita pelo empregado, com vinte dias de antecedência do pagamento do seu salário e deverá ser feita por escrito e individualmente e entregue pessoalmente nos endereços da entidade ou via correio.

51.1 – Os empregados admitidos após a data base, sofrerão o desconto de 3% (três inteiros por cento) do salário no primeiro mês da contratação, sendo que os valores deverão ser recolhidos até o dia dez do mês subsequente a que ocorreu o desconto, exceção feita aos meses de Agosto, Setembro, Outubro e Novembro, por existir desconto já previsto nesta cláusula.

51.2 – Aos vinte dias após o recolhimento, as empresas remeterão ao Sindicato, a cópia da guia de recolhimento juntamente com a relação de empregados que deram motivação aos descontos, discriminando o nome, a função, nº CTPS, data de nascimento, data admissão e salário do empregado.

51.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez inteiros por cento) do montante, juros de mora de 1% (um inteiro por cento) ao mês, além das despesas com o advogado e de 20% (vinte inteiros por cento), caso seja necessária ação judicial.

52 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DO SINDICATO PATRONAL: Atendendo o Artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e Artigo 513 da CLT, foi fixado por Assembléia Geral Extraordinária realizada no dia 29 de março de 2011, 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 0 (zero) até 05 (cinco) empregados	R\$ 99,19
De 06 (seis) até 10 (dez) empregados	R\$ 128,62
De 11 (onze) até 20 (vinte) empregados	R\$ 258,33
De 21 (vinte e um) até 50 (cinquenta) empregados	R\$ 517,75
De 51 (cinquenta e um) até 100 (cem) empregados	R\$ 777,17
De 101 (cento e um) até 200 (duzentos) empregados	R\$ 1.036,59
Acima de 200 (duzentos) empregados	R\$ 1.694,95

53 – 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 previsto no artigo 483 da CLT.

54 – CLÁUSULA PENAL: Por descumprimento de qualquer das cláusulas previstas neste instrumento os empregadores pagarão multa mensal não cumulativa equivalente a 3% (três por cento) do 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 prevêem penalidades específicas.

55 – 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.

56 – RECONHECIMENTOS DOS DIREITOS PREVISTOS NESTA CONVENÇÃO PARA OS TRABALHADORES EM UNIÃO HOMO AFETIVA: Fica assegurado aos trabalhadores em união homo afetiva, à garantia de todos os direitos previstos nesta convenção, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros e dependentes habilitados perante a previdência social.

SEDE – Rua Cel. José Monteiro, 740 – Centro – São José dos Campos/SP – CEP: 12210-140 – Fone: (12) 3923-6400 / Fax: (12) 3941-3386

Subsede JACARÉ: Rua Tiradentes, 40 – Centro – CEP: 12308-470 – Fone: (12) 3962-3466

Subsede TAUBATÉ: Praça Ruy Barbosa, 23 – Largo do Chafariz – CEP: 12080-350 – Fone: (12) 3621-7860

Subsede CARAGUATUBA: Av. Frei Pacifico Wagner, 101 – Sala 02 – Centro – CEP: 11660-280 – Fone: (12) 3883-6308

Subsede GUARATINGUETÁ: Rua Sete de Setembro, 84 – Centro – CEP: 12500-330 – Fone: (12) 3132-2071