

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

Entre as partes, de um lado, representando a Categoria Profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTONOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO**, com base territorial nos municípios de Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Cruzeiro, Guararema, Guaratinguetá, Igaratá, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Luiz do Paraitinga, São Sebastião, Taubaté e Ubatuba, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.116.437/0001-58, Registro Sindical – Processo nº 46.000.000.545/2002-97, com sede na Rua República de Israel, 303 – Jd. Osvaldo Cruz – São José dos Campos/SP, neste ato representado por seu Diretor/Presidente, Sr. Marcelo Ribeiro da Silva, portador do CPF/MF nº 115.529.008-94; e de outro lado, representando a Categoria Econômica, o **SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDEMVIDEO - Filmes e Jogos Gravados Eletronicamente e em Disco Laser**, CNPJ/MF nº 59.949.560/0001-30, com sede na Rua Roma, 620, 10º andar, cj.106B, Lapa, São Paulo/SP, CEP 05050-090, por seus representantes legais infra-assinados, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, com base no artigo 611 e seguintes da CLT, com vigência de 01/05/2011 até 30/04/2012, em conformidade com as cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

1. VIGÊNCIA

O presente instrumento vigorará de primeiro de maio de 2011 a 30 de abril de 2012.

2. DATA BASE

Fica mantida como data-base o dia primeiro de maio.

3. BENEFICIÁRIOS

São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em empresas locadoras de filmes e/ou jogos, instaladas e funcionando na base territorial do SEAAC.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

4. PISO SALARIAL

Fica estabelecido o piso salarial a importância de R\$ 620,00 (seiscentos e vinte reais), a ser pago aos integrantes da categoria, independente do número de empregados por empresa,

SEAAC/SJC
www.seaacsjc.org.br

SINDEMVIDEO
www.sindemvideo.org.br

observada uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados horistas, o piso será igual a R\$ 2,81 (dois reais e oitenta e um centavos) por hora trabalhada;

Parágrafo Segundo - O valor mínimo do salário a ser pago aos empregados que desempenhem a função de Gerente, na data base, será igual a R\$ 920,00 (novecentos e vinte reais) por mês. *

5. REAJUSTE SALARIAL

Os salários percebidos em 01/05/2010, assim considerados os resultantes da aplicação da norma coletiva anterior, a partir de 1º de maio de 2011, serão reajustados em 6,30% (seis vírgula trinta por cento), podendo ser descontadas as antecipações do período.

Parágrafo Único – Para os empregados admitidos após 01/05/2010 ou no caso de empregados de empresas constituídas após essa data, o reajuste será calculado de modo proporcional ao número de meses desde a admissão até abril de 2011, respeitando-se o limite expresso no *caput*.

6. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

7. PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

Os salários deverão ser pagos até no máximo o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente a que se refere. É facultativa a concessão de adiantamentos salariais quinzenais de no mínimo 20% (vinte por cento) do salário bruto do empregado devendo o pedido ser feito até o dia 15 (quinze) e o pagamento realizado até o dia 20 (vinte) do mês do adiantamento.

Parágrafo Único - Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial na hipótese de atraso no pagamento do salário em até 10 (dez) dias corridos.

8. PAGAMENTO ATRAVÉS DOS BANCOS

Sempre que os salários forem pagos através dos bancos, será assegurado aos empregados intervalos remunerados durante a jornada normal de trabalho para permitir o recebimento. O empregado terá igualmente tempo livre remunerado suficiente para o recebimento do PIS, benefício previdenciário e levantamento do FGTS. O intervalo mencionado não poderá coincidir com aquele destinado a repouso e alimentação.

9. COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA

Em caso de substituição temporária, o empregado substituto de salário nominal menor que o salário nominal do substituído receberá desde o primeiro dia, e enquanto durar a situação, uma comissão de substituição igual à diferença entre o seu salário e o do menor salário do cargo substituído, desde que a substituição seja por prazo superior a 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único - Terminado o período de substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida comissão, voltando o empregado a perceber o salário anterior.

10. SALÁRIO DO SUCESSOR

Admitido ou promovido empregado para função de outro que tenha sido demitido, transferido, aposentado, falecido ou que tenha pedido demissão, ser-lhe-á garantido salário nominal igual ao menor salário nominal dentro da empresa para o cargo sucedido.

11. CARGOS DE CONFIANÇA

Serão considerados cargos de confiança e, desse modo, excluídos da proteção legal da jornada de trabalho (art. 62, da CLT) os gerentes, subgerentes, chefes ou supervisores, desde que tais empregados:

SEAAC/SJC

www.seaacsjc.org.br

SINDEMVIDEO

www.sindemvideo.org.br

- a) estejam registrados com a correta denominação do cargo; e,
 b) percebam salários iguais ou superiores a R\$ 1.401,59 (mil quatrocentos e um dois reais e cinquenta e nove centavos); e,
 c) não estejam sujeitos a controle de ponto.

Parágrafo Primeiro: - O preenchimento dos três requisitos acima descritos é suficiente para desobrigar a empresa de pagar horas extras e adicional noturno aos seus empregados exercentes de cargos de confiança.

Parágrafo Segundo: - As empresas não estão obrigadas a pagar aos gerentes, sub-gerentes, chefes ou supervisores os valores descritos na alínea "b" supra, todavia o pagamento de salário inferior implica na descaracterização do cargo de confiança.

12. PROMOÇÕES

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

Parágrafo Único: - Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de simples alteração de cargo ou de mudança de função em nível horizontal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

13. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

14. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A partir do 5º (quinto) ano completo de serviço na mesma empresa, o empregado fará jus a adicional de 5% (cinco por cento) sobre seu salário nominal a ser pago mensalmente.

15. AUXÍLIO SAÚDE

As empresas ou grupo econômico com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados se obrigam, nos 90 (noventa) dias que se seguirem à data-base, firmar convênio de assistência médica privada para seus empregados e dependentes, custeando no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor do convênio.

16. ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de 30% (trinta por cento).

17. COMISSÕES

Fica o empregador obrigado a anotar na CTPS o percentual de comissões a que faz jus o empregado.

18. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

Em conformidade com a Lei nº 10.101 de 19/12/2000, a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão por estes escolhidas, integradas, ainda, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria.

19. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As Empresas deverão fornecer aos seus empregados, gratuita e mensalmente, VALE REFEIÇÃO ou ALIMENTAÇÃO, em "ticket" ou cartão, no total de 22 (vinte e dois) vales de R\$ 6,80 (seis reais e oitenta centavos) cada.

Parágrafo Primeiro: Tanto o auxílio Refeição quanto o Alimentaçoão deverão ser entregues aos empregados no primeiro dia de trabalho de cada mês.

Parágrafo Segundo: A critério das Empresas, o vale alimentação ou refeição poderá ser pago em dinheiro, no valor de R\$ 149,60 (cento e quarenta e nove reais e sessenta centavos), destacado no holerite, integrando a remuneração para todos os fins, inclusive, INSS, FGTS, Férias, 13º Salário e demais verbas de natureza salarial.

Parágrafo Terceiro: Somente em caso de afastamento previdenciário por auxílio doença ocasionado por doença não ligada à relação de trabalho, fica o empregador dispensado do cumprimento da obrigação prevista no *caput*.

Parágrafo Quarto: O benefício pago na forma prevista no *caput* não possui natureza salarial, não integra a remuneração do empregado sob qualquer espécie.

20. AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas fornecerão vales transporte na forma da lei. Caso haja dificuldades de caráter operacional, fica facultada a concessão de vales transporte em dinheiro, sendo certo que os valores respectivos não terão caráter salarial.

21. AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, o empregador concederá uma indenização equivalente a 1 (um) mês do salário nominal do empregado à época do óbito.

22. SEGURO DE VIDA

As empresas ou grupos econômicos com mais de 150 (cento e cinquenta) empregados farão seguro de vida em grupo em favor do empregado e seus dependentes previdenciários para garantir indenização nos casos de morte ou invalidez permanentes, desde que o empregado se encontre no exercício de suas funções.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADE

23. EMPREGADO SEM REGISTRO

Nos termos da Lei, todo e qualquer empregado deverá ser registrado a partir do 1º (primeiro) dia no emprego, sob pena do empregador pagar ao empregado uma multa em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do seu próprio salário por mês sem registro.

24. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa ficará desobrigado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, valendo o último dia efetivamente trabalhado para cálculos de todas as verbas, sem necessidade de indenização do restante do aviso.

25. CARTA DE REFERÊNCIA

Nas demissões de empregado sem justa causa, e quando solicitada, a empresa entregará ao demitido uma carta de referência.

26. HOMOLOGAÇÕES

Os empregadores representados pelo sindicato patronal celebrarão as homologações das rescisões de contratos de trabalho de seus empregados, preferencialmente, nas sedes e subsedes dos sindicatos profissionais ora acordantes.

Parágrafo Único – Na oportunidade das homologações deverão os empregadores apresentar cópia das guias de recolhimento das contribuições sindical e assistencial, efetuadas a favor do sindicato profissional e da contribuição confederativa efetuada a favor do **sindicato patronal**. De posse dessas cópias, os sindicatos profissionais encaminharão ao sindicato patronal ora acordante a cópia que lhe corresponder.

27. INDENIZAÇÃO POR ANTIGÜIDADE

Será concedido um adicional de 7 (sete) dias acrescidos ao aviso prévio legal para o empregado demitido sem justa causa e com mais de 4 (quatro) anos de serviços prestados na mesma empresa.

28. INDENIZAÇÃO PECUNIÁRIA

Ao empregado com mais de 40 (quarenta) anos de idade e mais de 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, quando dispensado sem justa causa, caberá direito à indenização pecuniária com valor correspondente a 1 (um) salário nominal mensal.

Parágrafo Único - A indenização pecuniária será paga juntamente com as verbas rescisórias e não terá natureza salarial.

29. AVISO PRÉVIO

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito qualquer que seja o motivo. O comunicado de dispensa deverá descrever, detalhadamente, os motivos geradores do ato, devendo constar se será ou não exigida a presença do empregado no emprego durante o aviso prévio.

30. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência terá duração máxima de 90 (noventa) dias, observadas as disposições legais aplicáveis, sendo vedada sua adoção na readmissão de empregado para o exercício da mesma função.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NOMAS PESSOAL E ESTABILIDADE

31. ESTABILIDADE GESTANTE

A empregada gestante gozará de estabilidade provisória, salvo pedido de demissão, dispensa por justa causa, ou por acordo entre as partes, este último realizado com assistência do Sindicato Profissional, desde o início da gestação até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - Ocorrendo dispensa da empregada, a empresa deverá alertar a esta por escrito especificamente sobre tal condição, sob pena de não aplicação da decadência.

32. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DO EMPREGADO PAI

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

Parágrafo Único - Para a garantia desta cláusula fica obrigatória a entrega de cópia da certidão de nascimento pelo empregado ao empregador em até 4 (quatro) dias após o nascimento.

33. ESTABILIDADE POR SERVIÇO MILITAR

É dada garantia de emprego ao empregado alistado, desde a data da incorporação do serviço militar até 30 (trinta) dias após a baixa.

34. TRANSFERÊNCIA

Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do artigo 469 da CLT, a garantia no emprego de 3 (três) meses após a data da transferência.

35. ESTABILIDADE APOSENTADORIA

É garantido o emprego durante os 12 (doze) meses que antecedem a data em que o empregado adquire direito à aposentadoria voluntária, desde que trabalhe na empresa há pelo menos 4 (quatro) anos.

Parágrafo Único - Para que seja validada a estabilidade é obrigação do empregado apresentar todos os documentos comprobatórios do tempo de serviço acumulado no primeiro mês de garantia de emprego.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**36. DESCANSO SEMANAL**

Consideradas as razões de ordem econômica e de conveniência pública ligadas às peculiaridades das empresas de diversões públicas, nos termos da Lei 605/49 e seu Regulamento, os empregados trabalharão aos domingos e feriados, resguardado, porém, o direito ao repouso semanal remunerado, que será fruído conforme a escala de revezamento estabelecida pela EMPRESA, ficando assegurado que ao menos 1 (um) deles em cada mês será fruído aos domingos.

37. ABONO DE FALTAS

Será concedido abono de faltas ao empregado de um dia por semestre para levar o filho menor ou dependente previdenciário até 6 (seis) anos de idade ao médico, mediante comprovação.

38. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Nos termos da Legislação vigente, é facultado às empresas efetuar a compensação de horas excedentes à jornada ajustada no contrato de trabalho mediante acordo coletivo com seus empregados com a participação do SEAAC da sua Região.

FÉRIAS E LICENÇAS**39. FÉRIAS**

Os inícios das férias, coletivas ou individuais, não poderão coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias de compensação de repouso semanal, salvo opção do empregado.

40. LICENÇA ADOÇÃO

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:

Parágrafo Primeiro - No caso de adoção ou guarda judicial de criança até 1 (um) ano de idade, o período de licença será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Segundo - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano e até 4 (quatro) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Terceiro - No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade, o período de licença será de 30 (trinta) dias.



SEAAC/SJC

www.seaacsjc.org.br



SINDEMVIDEO

www.sindemvideo.org.br

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

41. UNIFORMES

É obrigatório para a empresa o fornecimento gratuito de uniformes, sempre que exigido o seu uso pelo empregador, não caracterizando Salário *in natura*.

RELAÇÕES SINDICAIS

42. LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

Assegura-se a liberação de dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões no horário de expediente, devidamente convocadas e comprovadas e desde que comunicado à empresa até 5 (cinco) dias antes do evento.

43. REPRESENTANTE SINDICAL

Nas empresas ou grupos econômicos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição de um representante, com as garantias do artigo 543 da CLT e seus parágrafos.

44. ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO (QUADRO DE AVISOS)

As empresas permitirão, desde que solicitado pelos Sindicatos (SEAAC), a utilização de quadro de avisos, para fixação de ofícios de interesse da categoria, assinados por sua diretoria. Esta permissão está condicionada a aprovação do texto pela direção da empresa.

45. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL 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.

45.1 – Os empregados admitidos após Agosto 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.

45.2 – 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, função, CTPS, data de nascimento, admissão e salário do empregado.

45.3 – O não recolhimento nos prazos acarretará a cobrança de multa de 10% (dez inteiros por cento) do montante, além 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.

46. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Regulamentada pelo artigo 8º inciso IV da Constituição Federal, sendo obrigatória para todas as empresas estabelecidas. A Contribuição Confederativa Patronal é anual e cobrada por loja, seu valor é definido em Assembléia Geral Extraordinária. Seu pagamento é através de boleto bancário encaminhado para todas as empresas ou através do site www.sindemvideo.org.br sendo pago em qualquer banco até o vencimento. Após vencimento deverá ser acrescida de 10% de multa e 1% de juros ao mês.

DISPOSIÇÕES GERAIS**47. MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS**

Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos respectivos contratos individuais de trabalho.

48. DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O descumprimento de qualquer das cláusulas deste instrumento acarretará multa 10% (dez por cento) do piso salarial, revertida em favor da parte prejudicada.

E assim, por estarem justos e contratados, firmam o presente para que produza seus efeitos legais e jurídicos.


São Paulo, 30 de Maio de 2011.



**SINDICATO DAS EMPRESAS LOCADORAS DE FILMES EM VÍDEO CASSETE DO
ESTADO DE SÃO PAULO - SINDEMVIDEO - FILMES E JOGOS GRAVADOS
ELETRONICAMENTE E EM DISCO LASER
CNPJ/MF nº 59.949.560/0001-30**

LUCIANO TADEU DAMIANI
Presidente
CPF/MF nº 045.988.518-99

Dr. Antonio Valter de Sousa Carvalho
OAB/SP 235.477
CPF/MF nº 101.269.568-98



SEAAC DE S. J. DOS CAMPOS E REGIÃO
CNPJ/MF nº 01.116.437/0001-58
Marcelo Ribeiro da Silva
Diretor - Presidente
CPF/MF 115.529.008-94