



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.

Base Territorial: Aparecida (do Norte), Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatuba, Guaratinguetá, Guararema Igaratá, Ilha Bela, Jacarei, Jambreiro, 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 Sebastião Taubaté, Tremembé e Ubatuba

www.seacsjc.org.br

2015/2016

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE LOCADORAS DE FILMES, JOGOS OU CDs ou DVD's

01 – VIGÊNCIA: O presente instrumento vigorará de primeiro de maio de 2015 a 30 de abril de 2016.

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

03 – BENEFICIÁRIOS: São beneficiários do presente instrumento todos os empregados em empresas locadoras de filmes e/ou jogos, instaladas e funcionando na base territorial do SEAC DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO.

04 – PISO SALARIAL: Fica estabelecido o piso salarial a importância de R\$ 970,00 (novecentos e setenta reais), a ser pagos aos integrantes da categoria, independente do número de empregados por empresa, observada uma jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

4.1 – Para os empregados horistas, o piso será igual a R\$ 4,40 (quatro reais e quarenta centavos) por hora trabalhada;

4.2 – O valor mínimo do salário a ser pago aos empregados que desempenhem a função de gerente, na data base, será igual a R\$ 1.390,00 (um mil e trezentos e noventa reais) por mês.

05 – REAJUSTE SALARIAL: Será concedido reajuste salarial de 9% (nove inteiros por cento) incidente sobre os salários de 30 de abril de 2015, podendo ser compensadas todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

06 – 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.

07 – 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.

7.1 – 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.

08 – 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.

09 – COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO TEMPORÁRIA: Em caso de substituição temporária, o empregado substituído 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.

9.1 – 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:

- estejam registrados com a correta denominação do cargo; e,
- percebam salários iguais ou superiores a R\$ 1.770,51 (um mil e setecentos e setenta reais e cinquenta e um centavos); e,
- não estejam sujeitos a controle de ponto.

11.1 – 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.

11.2 – 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.

12.1 – Não se aplica o disposto nesta cláusula no caso de simples alteração de cargo ou de mudança de função em nível horizontal.

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 SAUDE: 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 REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO: As Empresas deverão fornecer aos seus empregados, gratuita e mensalmente, VALE REFEIÇÃO ou ALIMENTAÇÃO, em "ticket" ou cartão, no valor de R\$ 10,00 (dez reais) por dia trabalhado.

19.1 – Tanto o auxílio Refeição quanto o Alimentação deverão ser entregues aos empregados no primeiro dia de trabalho de cada mês.

19.2 – A critério das Empresas, o vale alimentação ou refeição poderá ser pago em dinheiro, no valor de R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), destacado no holerite, integrando a remuneração para todos os fins, inclusive, INSS, FGTS, Férias, 13º Salário e demais verbas de natureza salarial.

19.3 – 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*.

19.4 – 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, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observado as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, e garantidas às seguintes coberturas mínimas:

a) relativas ao empregado titular: R\$10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte; R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente; R\$10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras; R\$300,00 (trezentos reais) referentes a 02 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte e; Até R\$2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

b) relativas à família do empregado titular: **Cônjuge** – Em caso de morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular; **Filhos** – Em caso de morte dos filhos maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos – Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 06 (seis) meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental; **Cesta Natalidade** – Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

c) relativas à empresa empregadora: **Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular** – Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

d) O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado; **e)** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; **f)** Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivos, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada; **Parágrafo Primeiro** – As empresas terão 90 (noventa) dias, a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta cláusula. **Parágrafo Segundo** – As empresas que deixarem de cumprir esta cláusula assumirão inteira responsabilidade pelo pagamento da indenização.

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.

26.1 – 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.

28.1 – 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.

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.

31.1 – 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.

31.2 – 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.

32.1 – 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.

35.1 – 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.

36 – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR: A empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual ou municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada à manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, na forma de interrupção do contrato, por até (06) seis meses e estabilidade no emprego por (3 meses), a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no Art. 9º, Parágrafo 2º, incisos I e II da lei nº 11.340 de 07/08/2006.

37 – 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.

38 – 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.

39 – 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.

40 – 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.

41 – 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:

41.1 – 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.

41.2 – 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.

41.3 – 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.

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

43 – LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS: Assegura-se a liberação de dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões no horário de expediente, devidamente convocadas e comprovadas e desde que comunicado à empresa até 5 (cinco) dias antes do evento.

44 – 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.

45 – 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.

46 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: As empresas descontarão a Contribuição Assistencial/Negocial de cada empregado, sindicalizado ou não, no importe de 8% (oito inteiros por cento) do salário, sendo que o desconto se dará em 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.

46.1 – 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.

46.2 – 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.

46.3 – 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.

47 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL ANUAL

As empresas deverão recolher a Contribuição Assistencial Patronal que se refere a celebração da Convenção Coletiva de Trabalho no mês da data base maio. Seu valor é estabelecido em Assembleia Geral Ordinária e seu cálculo é de acordo com o número de funcionários. Somente as empresas que não possuem funcionários ficam desobrigadas a este recolhimento.

48 – MANUTENÇÃO DE CONQUISTAS: Todas as cláusulas previstas neste instrumento serão incorporadas aos respectivos contratos individuais de trabalho.

49 – 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.

