

PAUTA DE REININDICAÇÕES 2023/2024
ARQUITETOS

VIGÊNCIA, DATA BASE E ABRANGÊNCIA

01 - DATA-BASE

A data-base da categoria é em 01º de maio.

02 – ABRANGÊNCIA

O Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva abrangerá a(s) categoria(s) ARQUITETOS e URBANISTAS NAS EMPRESAS, com abrangência em todo Estado de São Paulo.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

03 - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de 1º maio de 2023, serão corrigidos corrigido pela variação integral do maior dentre os seguintes índices, IPC da FIPE e INPC do IBGE, acumulado do período de 01/05/2022 a 30/04/2023, a ser aplicado sobre o salário de abril/2023.

04- PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas comprometem-se a efetuar o pagamento dos salários até o 5º (quinto) dia útil após vencido o mês, mantendo as condições mais favoráveis já praticadas.

Parágrafo 1º - O atraso do pagamento de salário, 13º (décimo terceiro) salário, férias e seu respectivo abono, implicarão no pagamento de correção monetária equivalente à TR, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, a partir da data devida para pagamento até a data do efetivo pagamento.

Parágrafo 2º - As empresas que não possuam postos bancários em suas dependências, ou que não efetuem o pagamento de salário na própria empresa, deverão liberar seus empregados para permitir o recebimento. Este parágrafo não se aplica aos empregados que optarem por ter seus salários depositados em banco/agência que não seja aquele (a) que a empresa utiliza para tal finalidade.

05- PISO SALARIAL

O piso salarial dos arquitetos é de R\$7.920,00 na data da contratação, limitados a jornada de 6(seis) horas diárias, totalizando 36 (trinta e seis) horas semanais.

Caso a jornada de 6(seis) horas diárias seja ultrapassada a empresa deverá efetivar o pagamento de horas extras.

06 - REFLEXO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

A média das horas extras, bem como do adicional noturno, refletirá no pagamento das férias, décimo terceiro salário, DSR's e verbas rescisórias.

07- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS DAS EMPRESAS

As empresas terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, devendo comunicar o SASP para integrar a comissão na assistência e na condução dos estudos.

Parágrafo 1º - O desrespeito aos prazos acima pelo empregador importará em multa mensal de 10% (dez por cento) do salário normativo até o efetivo cumprimento, que será revertida em favor da entidade sindical dos trabalhadores e no mesmo critério ao empregado.

Parágrafo 2º - Aos membros da Comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego por 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data da eleição.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

08 - AUXÍLIO REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

Empresas abrangidas por esta Convenção, desde que não possuam restaurante ou fornecimento de refeições, fornecerão a todos os seus empregados, auxílio refeição no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais).

Parágrafo Único - O valor previsto no "caput" será devido desde 1º de maio de 2023.

09 - REEMBOLSO CRECHE

As empresas reembolsarão às suas empregadas mães ou pais, para cada filho, inclusive adotivos, de até 06 (seis) anos e 11 (onze) meses de idade, importância equivalente a **R\$ 600,00** (seiscentos reais), condicionado à comprovação dos gastos em creche, escola ou babá, de livre escolha do empregado(a).

10 - COMPLEMENTAÇÃO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas complementarão mensalmente o benefício recebido da Previdência Oficial aos seus empregados afastados por acidente de trabalho ou doença, a partir do 16º (décimo sexto) até a alta do INSS, até o valor dos seus salários contratuais.

Parágrafo Único - A complementação abrange, inclusive, o 13º (décimo terceiro) salário.

11 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento de empregado durante o vínculo, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará aos seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias, auxílio este com características indenizatórias.

12 - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas manterão planos de Assistência Médica e Assistência Odontológica integral aos seus empregados(as).

13 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As Empresas estão obrigadas a manter Apólice de Seguro de Vida com valor de indenização igual a pelo menos 10 (dez) vezes o valor do último salário contratual.

14 - VALE TRANSPORTE

As Empresas fornecerão aos seus empregados o Vale Transporte, conforme estabelecido pela Lei 7.418 de 16/12/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 17/11/87.

15 - DESPESAS DE VIAGENS

As empresas se comprometem a arcar com as despesas de viagens antecipando parte das mesmas, devendo o empregado prestar contas de todas as despesas que serão integralmente reembolsadas pela empresa, incluindo, mas não se limitando a combustível, alimentação e hospedagem.

16- RETORNO AO TRABALHO/ALTA MÉDICA PROGRAMADA

Na hipótese de o trabalhador permanecer sem condições de saúde para assumir suas atividades laborais normais, assim atestado pelo médico do trabalho da empresa, a empresa orientará o trabalhador a formular pedido de reconsideração da decisão junto ao INSS. Para tanto deverá fornecer ao trabalhador o laudo do médico do trabalho

atestando o estado de saúde do empregado a fim de servir de subsídio ao pedido de reconsideração junto ao INSS.

Parágrafo Único - Enquanto o empregado permanecer no limbo a empresa continuará efetuado o pagamento de seu salário.

17 – PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS – PROGRESSÃO DE CARREIRA

As empresas deverão criar o Plano de Cargos e Salários de forma que garanta a progressão de carreira, de forma alternada entre antiguidade e merecimento, sempre com a participação do SASP.

JORNADA DE TRABALHO, DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

18 - DURAÇÃO SEMANAL DO TRABALHO

As empresas manterão, sem redução dos salários, jornada real de trabalho cuja duração será de no máximo 36:00 (trinta e seis) horas por semana.

19 - HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com os seguintes adicionais:

Parágrafo 1º - 75% (setenta e cinco por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados de segunda a sábado.

Parágrafo 2º - 100% (cem por cento) sobre o valor da hora ordinária para trabalhos extraordinários realizados aos domingos, feriados e dias já compensados.

Parágrafo 3º - Deverá ser observado pela empresa o limite máximo de que trata o artigo 59 da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS

20 - AUSÊNCIAS LEGAIS

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

Parágrafo 1º - 05 (cinco) dias corridos, em virtude de falecimento do cônjuge, pais ou filhos.

Parágrafo 2º - 02 (dois) dias corridos, em virtude de falecimento de irmãos, sogros ou pessoas que, devidamente comprovado, vivam sob sua dependência econômica.

Parágrafo 3º - 05 (cinco) dias úteis em virtude de núpcias.

21 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitam, para efeito de abono, os atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais próprios ou conveniados do Sindicato.

22 - LICENÇA MATERNIDADE

Em atendimento ao preceito constitucional, os empregadores concederão licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias. De acordo com a Lei 10.421 de 15/04/2002, que estende à 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.

Parágrafo Único: A licença maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã

23 - INÍCIO DE FÉRIAS

As férias não poderão ter início no período de dois dias anteriores a feriado, fins de semana ou dia já compensado.

Parágrafo Único - Os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro não serão computados na contagem da duração de férias coletivas que os abranjam, gerando um crédito de 2 (dois) dias para os trabalhadores que se enquadrem na condição.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES
--

24 - RESCISÕES CONTRATUAIS - HOMOLOGAÇÃO

As homologações de rescisão contratual dos arquitetos serão efetuadas no Sindicato representativo da categoria, através de atendimento on-line com o jurídico do Sindicato.

25 - GARANTIA À GESTANTE

Será garantido emprego ou salário à empregada gestante, desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término do período de afastamento compulsório, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado, pedido de demissão e acordo entre empregado e empresa, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato respectivo da empregada.

Parágrafo Único - A garantia prevista no “caput” é extensiva às empregadas que adotem criança com até 06 (seis) meses de idade ou que tenham abortado, pelo

período de 60 (sessenta) dias, a partir da data de adoção devidamente comprovada ou da data do aborto.

26 - ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À MULHER EM SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR

À empregada que estiver incluída no cadastro de programas assistenciais do governo federal, estadual e municipal, em decorrência de situação de violência doméstica e familiar, será assegurada a 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 01 (um) ano, a contar do seu retorno ao trabalho, sem prejuízo dos demais direitos consagrados no art. 9º, parágrafo 2º, incisos I e II da Lei n.º 11.340 de 07/08/2006.

27 – ESTABILIDADE E ASSISTÊNCIA À EMPREGADA VÍTIMA DE ASSÉDIO SEXUAL OU MORAL

As empresas deverão adotar práticas de fiscalização para impedir assédios no ambiente de trabalho, sendo que, caso constatada a prática de assédio o infrator deverá ser imediatamente removido do quadro de funcionários da empresa.

Parágrafo Único - Fica assegurada a devida assistência pela empresa à empregada vítima de assédio e, garantida sua estabilidade provisória pelo período de 06 (seis) meses a 01 (um) ano.

28 – IGUALDADE DE SALÁRIO E OPORTUNIDADES ÀS MULHERES

As empresas devem adotar práticas que garantam a igualdade de oportunidades e de salário às mulheres empregadas.

Parágrafo Único - Caso haja descumprimento desta cláusula às empresas serão multadas no valor de 05 (cinco) salários, que deverá ser revertido à empregada.

29 - 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.

30 - VEDAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE RAÇA, COR, ETNIA, RELIGIÃO E PROCEDÊNCIA NACIONAL – LEI 9.459/1997

As empresas devem fiscalizar e punir práticas de discriminação.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao empregado ou empregada vítima de discriminação à estabilidade provisória de 03 (três) meses.

31 - GARANTIA AO AFASTADO PELA PREVIDÊNCIA

Garantia de emprego ou salário ao empregado afastado pela Previdência Social por motivo de doença pelo prazo de 60 (sessenta) dias contados do término do afastamento.

32 - DISPENSA DE EMPREGADO EM ÉPOCA DE APOSENTADORIA

Todos os arquitetos que estejam com menos de 3 (três) anos para se aposentar gozarão de estabilidade empregatícia.

33 - CERTIFICADO DE CURSOS

A empresa fornecerá aos empregados declaração de cursos que o empregado tenha concluído em suas dependências.

34 - RELAÇÃO DOS SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO - INSS

As empresas deverão preencher as Relações de Salários de Contribuição nos seguintes prazos máximos:

- a) para fins de auxílio-doença: 24h00.
- b) para fins de aposentadoria ou pecúlio: 10 (dez) dias.

35 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão a 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.

Parágrafo Único - As horas extras deverão constar do mesmo demonstrativo de pagamento que discriminará seu número e as porcentagens de seus adicionais.

36 - AVISO DE DISPENSA

A dispensa de empregado deverá ser comunicada por escrito, qualquer que seja o motivo, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

37 - CARTEIRA DE TRABALHO-ANOTAÇÕES

A CTPS recebida para anotações deverá ser devolvida ao empregado no prazo máximo de 48h00. A entrega de quaisquer documentos ao empregado deverá ser feita mediante recibo.

Parágrafo 1º - O empregado estará obrigado a entregar sua CTPS no prazo de 02 (dois) dias úteis, quando solicitado pela empresa.

Parágrafo 2º - As empresas deverão anotar na CTPS a correta denominação referente às funções do cargo, não podendo adotar nomes que discrepem deste.

38- REGISTRO EM CARTEIRA

Os cargos ou funções da empresa que exijam conhecimento de arquitetura, na forma da Lei nº 12.378/10 em vigor, deverão ser preenchidos por arquitetos e estes registrados em carteira como tal.

39- LIBERAÇÃO DE PONTO PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIAS

Assegura-se a frequência livre da categoria para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES

40 - 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 igual ao inicial da faixa do Plano de Cargos e Salários da Empresa.

41 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Nos casos de readmissão de empregado para a mesma função anteriormente exercida, não será celebrado contrato de experiência.

42 - 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.

43 – DA VEDAÇÃO À PEJOTIZAÇÃO

Caso a empresa venha a adotar a prática de “pejotização” será aplicada a empresa infratora uma multa equivalente ao valor de 5 (cinco) salários que será revertida em favor do Sindicato e de igual forma ao empregado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

44 - UNIFORMES E EPIs

Os uniformes e roupas profissionais, quando exigidos, assim como os EPIs (equipamentos de proteção individual), serão fornecidos gratuitamente pelas empresas aos empregados.

45- PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - NR.07

Conforme permissivo no item 7.3.1.1.1 da NR.07, as empresas que tenham entre 26 (vinte e seis) e 50 (cinquenta) empregados, desde que enquadradas, no máximo, até o grau de risco 02, ficam desobrigadas de indicar o médico coordenador.

46- TERCEIRIZAÇÃO

A empresa não terceirizará serviços de arquitetura se ligados à sua atividade.

RELAÇÕES SINDICAIS

47 - REPRESENTANTE SINDICAL

Permanece em vigor a figura do Representante Sindical nas empresas, excetuando-se as empresas que possuam dirigentes sindicais em seu quadro de empregados.

48 - BOLSA DE EMPREGO

As Empresas poderão utilizar, graciosamente, o serviço de colocação de profissionais (Bolsa de Emprego) mantido pelo SASP.

49 - APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO

As Empresas proporcionarão treinamento para seus empregados, entendendo-se como tal a participação em cursos ministrados pela própria empresa ou terceiros, participação em seminários, congressos ou eventos similares de interesse da empresa.

Parágrafo 1º - As empresas divulgarão amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de cursos, eventos, seminários etc., incentivando a participação dos seus empregados.

Parágrafo 2º - As empresas incentivarão intercâmbio entre as empresas do setor de trabalho, como uma das formas de aperfeiçoamento profissional.

Parágrafo 3º - As empresas envidarão esforços na criação de mecanismos que possibilitem a adequada inovação do quadro de empregados e a transferência de conhecimento nas várias áreas de sua atuação.

50 – PUBLICIDADE

As empresas concordam em divulgar através de seus canais de comunicação dos seus empregados, sob a inteira responsabilidade do Sindicato, informativos que tratem de assuntos de interesse da categoria.

51 - MUDANÇA DE LOCAL

Nos casos em que houver mudança de endereço da empresa, essa se obriga a estudar formas que minimizem eventuais transtornos dela decorrentes, bem como efetuar comunicação prévia ao Sindicato.

52- IMPOSTO SINDICAL

Através de Assembleia fica instituída a contribuição de 1 dia de salário ao Sindicato para o trabalhador comprovar o exercício profissional.

Parágrafo 1º - O pagamento deverá ser efetivado diretamente pelo arquiteto, através de conta bancária a ser indicada pelo Sindicato através do envio de e-mail para: atendimento@sasp.arq.br

Parágrafo 2º - O Arquiteto deverá entregar uma cópia do comprovante de pagamento ao RH da empresa.

53- CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL NEGOCIAL

A contribuição profissional negocial dar-se-á por meio do desconto de forma única em holerite dos Arquitetos empregados, abrangidos pelo instrumento normativo, aos associados correspondente a 1% (um por cento) e aos não-associados o percentual de 1,5% a incidir sobre o salário já corrigido

54- REPRESENTANTE SINDICAL

A empresa liberará, sem prejuízo de salário, um representante sindical indicado pelo Sasp para atividade sindical. Fica garantida a estabilidade provisória no emprego.

55- DIRIGENTE SINDICAL

É assegurado a todos os Dirigentes Sindicais à estabilidade provisória.

56 - NÚCLEO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS.

Considerando a necessidade de fomento ao diálogo para composição de conflitos através de métodos extrajudiciais fica entre as partes instituído o Núcleo Conciliatório para Solução de Conflitos e seu Regimento Interno.

Parágrafo 1º - O Núcleo Conciliatório tem como objetivo procurar resolver as divergências contratuais existentes entre a EMPRESA e seus TRABALHADORES.

Parágrafo 2º - O Núcleo será composto por membros da EMPRESA e do respectivos SINDICATOS, patronal e do trabalhador

Parágrafo 3º - As reuniões deverão contar, também, com as partes em conflito que, se assim o desejarem, poderão delegar representantes para substituí-las e/ou serem assistidas por advogados dos sindicatos.

Parágrafo 4° - A Empresa e os Sindicatos deverão indicar os seus representantes no Núcleo.

Parágrafo 5° - Os interessados em utilizar os serviços do Núcleo devem ser associados aos respectivos Sindicatos, sendo possível também o acesso de não sindicalizados mediante o pagamento de uma taxa ao seu respectivo Sindicato.

Parágrafo 6° - A partir da solicitação formal de qualquer interessado, feita a um dos Sindicatos, e com a devida anuência da parte contrária, o Núcleo definirá a data, o local e o horário da reunião, que deverá ser realizada dentro de um prazo de 7 a 15 dias corridos, salvo quando houver a concordância de todas as partes envolvidas.

Parágrafo 7° - O não-comparecimento de qualquer uma das partes acarretará no encerramento imediato das negociações, podendo ser aplicada uma multa no caso de comprovada má-fé.

Parágrafo 8° - Nenhuma das partes envolvidas ingressará com ação na Justiça durante as negociações de entendimento.

Parágrafo 9° - O trabalhador ou a empresa que solicitar a intervenção do Núcleo em que o contrato de trabalho esteja ativo, será concedida estabilidade provisória durante o processo de negociação.

Parágrafo 10° - Na ausência de solução do conflito ou na hipótese de não comparecimento de qualquer uma das partes, a comissão responsável pelo Foro fornecerá certidão atestando o encerramento da negociação.

Parágrafo 11° - Na hipótese de sucesso das negociações, a critério do Núcleo, a EMPRESA poderá ficar desobrigada de arcar com as multas contratuais previstas no instrumento normativo, se for o caso.

Parágrafo 12° - As decisões do Núcleo terão eficácia legal entre as partes acordantes.

Parágrafo 13° - As partes envolvidas no diálogo poderão submeter o resultado da composição para homologação nos Centros de Conciliação da Justiça.

Parágrafo 14° - O descumprimento das decisões assumidas gerará multa de 10 (dez) salários, independentemente daquelas já estabelecidas no instrumento normativo.

57 - POLÍTICA SETORIAL

Os Sindicatos Patronais, em conjunto com o SASP e outras entidades afins, empenhar-se-ão intensivamente para tornar viável a realização de seminários repetidos anualmente, abrangendo todo o Setor de Engenharia e Arquitetura

Consultiva no Brasil. Tais seminários terão a finalidade de promover amplas discussões para atualização dos conceitos e estratégias da ação política do referido Setor, buscando encontrar alternativas viáveis para a geração de novos empregos, em consonância com o desenvolvimento tecnológico deste segmento da economia nacional, bem como a sua inserção no Mercosul e na Economia Mundial.

58 - ANOTAÇÕES DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA

A empresa deverá emitir e recolher o Registro de Responsabilidade Técnica (RRT), em nome de cada um dos arquitetos que estiverem exercendo suas atividades em um determinado trabalho, devendo cada profissional assinar o respectivo RRT. **Parágrafo**

Parágrafo 1º - Obrigatoriamente, cada RRT deve corresponder a um determinado contrato, descrevendo as obras ou serviços realizados e detalhando o desempenho de cargo ou função técnica, valendo, neste caso, para cada nomeação, designação, contrato de trabalho ou alteração de cargo ou função.

Parágrafo 2º Quando for o caso, deverão ser destacados em cada RRT:

- a) inclusão ou substituição de preposto entendendo-se como preposto, o profissional anotado no RRT como subordinado funcionalmente a outro profissional anotado como responsável técnico pela atividade discriminada;
- b) se o profissional é corresponsável pelas mesmas atividades anotadas nesse RRT ou faz parte de uma equipe de dois ou mais profissionais da mesma ou de diferentes modalidades, coparticipando de um mesmo projeto;
- c) se o profissional estiver prestando apenas colaboração, participando de uma atividade juntamente com outros profissionais, sem ter responsabilidade técnica sobre a mesma.

DISPOSIÇÕES GERAIS

59 – RENEGOCIAÇÃO

Caso ocorram alterações significativas no cenário econômico que interfiram diretamente nas regras estabelecidas em Acordo ou Convenção e/ou alteração na legislação salarial vigente, as partes se comprometem a renegociar as condições que restabeleçam o equilíbrio das relações trabalhistas.

Parágrafo Único - Independente de alterações supervenientes, fica garantida uma reunião semestral entre as partes, restrita, porém, à avaliação do cumprimento do instrumento normativo.

60 - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO

Fica estipulado para as partes acordantes multa de 1 (um) salário nominal por empregado, no caso de descumprimento de quaisquer cláusulas contidas no instrumento normativo revertendo o valor correspondente ao SASP.

61 - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção.