

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE AMERICANA, NOVA ODESSA E COSMÓPOLIS

COMERCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTÍCIOS E CARNES FRESCAS DE AMERICANA

PERÍODO 2011/2012

1 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pela entidade sindical profissional conveniente serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2011, mediante aplicação do índice INPC/IBGE do período de 01 de setembro de 2010 a 31 de agosto de 2011 mais 5% (cinco por cento) cumulativamente, a título de aumento por produtividade, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2010.

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/10 ATÉ 31 DE AGOSTO/11

O reajuste salarial será proporcional e incidirá sobre o salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admitidos no período de: Multiplicar o salário de admissão por:

Até 15.09.09	1,.....
de 16.09.09 a 15.10.10	1,.....
de 16.10.09 a 15.11.10	1,.....
de 16.11.09 a 15.12.10	1,.....
de 16.12.09 a 15.01.11	1,....
de 16.01.10 a 15.02.11	1,....
de 16.02.10 a 15.03.11	1,....
de 16.03.10 a 15.04.11	1,....
de 16.04.10 a 15.05.11	1,....
de 16.05.10 a 15.06.11	1,....
de 16.06.10 a 15.07.11	1,....
de 16.07.10 a 15.08.11	1,....
A partir de 16.08.11	1,....

Parágrafo único: O salário reajustado não poderá ser inferior ao piso salarial da função, conforme previsto nas cláusulas 4 e 6.

3 – COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas 1 e 2 serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa no período compreendido entre 01/09/10 a 31/08/11, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem

4 – PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/11, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I) Empresas em geral:

a) empregados em geral:	R\$ 885,00
b) operador de caixa:	R\$ 960,00
c) faxineiro e copeiro:	R\$ 780,00
d) office boy e empacotador:	R\$ 650,00
e) garantia do comissionista:	R\$ 1050,00

5 – GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada garantia de remuneração mínima, nela já incluído o descanso semanal remunerado, e que somente prevalecerá no caso das comissões auferidas em cada mês não atingirem o valor da garantia e se cumprida integralmente a jornada legal de trabalho, conforme segue:

Parágrafo único: À garantia de remuneração mínima não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

6 – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

Parágrafo 1º - Considera-se, para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais), e igual ou inferior a 2.400.000,00 (dois milhões e quatrocentos mil reais) e Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 240.000,00 (duzentos e quarenta mil reais).

Parágrafo 2º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/ 2011-2012;

c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo 3º - Constatando o cumprimento dos pré requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 7 (sete) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de sete dias úteis.

Parágrafo 4º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

Parágrafo 5º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2011 até 31/08/2012, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula 4, conforme o caso, a saber, incluindo a garantia do comissionista, como segue:

I – Empresas de Pequeno Porte (EPP)

a) piso salarial de ingresso:	R\$ 765,00
b) empregados em geral:	R\$ 850,00
c) operador de caixa:	R\$ 920,00
d) faxineiro e copeiro:	R\$ 750,00
e) office boy e empacotador:	R\$ 650,00
f) garantia do comissionista:	R\$ 1000,00

II - Microempresas (ME)

a) piso salarial de ingresso:	R\$ 730,00
b) empregados em geral:	R\$ 820,00
c) operador de caixa:	R\$ 890,00
d) faxineiro e copeiro:	R\$ 730,00
e) office boy e empacotador:	R\$ 650,00
f) garantia do comissionista:	R\$ 950,00

Parágrafo 6º - O piso salarial de ingresso será devido aos novos contratados pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias a partir da contratação, findo o qual esses empregados passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior previstas nos incisos I, II e III e respectivas alíneas, a critério da empresa, à exceção daquelas previstas nas letras “d” (*faxineiro e copeiro*) e “e” (*office boy e empacotador*), dos incisos I e II, segundo o enquadramento da empresa como EPP ou ME.

Parágrafo 7º - As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o parágrafo 2º desta cláusula, poderão praticar os valores do REPIS/2011-2012 a partir da data do protocolo, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2011.

Parágrafo 8º - O prazo para adesão ao REPIS, com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 90 dias da assinatura desta Convenção.

Parágrafo 9º - Não se aplica às empresas que aderirem ao REPIS a obrigação de fazer, contida na alínea “f” da cláusula 14. No entanto, a partir de eventual notificação pelos Sindicatos convenientes, deverão encaminhar ao Sindicato Patronal, no prazo de 15 (quinze) dias, relatório de compensação de horário de trabalho de seus empregados.

Parágrafo 10 - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2011-2012 a que se refere o parágrafo 5º.

Parágrafo 11 – Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no TERMO.

7 – INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer as funções de operador caixa nas empresas em geral terá direito à indenização por “quebra-de-caixa” mensal, no valor de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais), a partir de 01 de setembro de 2011.

Parágrafo 1º - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, ficará aquele isento de qualquer responsabilidade.

Parágrafo 2º - As empresas que não descontam de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por “quebra-de-caixa” prevista no caput desta cláusula.

8 – REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO

O acréscimo salarial de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor da média horária das comissões auferidas nos 6 (seis) meses antecedentes, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o valor do acréscimo pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na cláusula 13, conforme segue:

- a) apurar a média das comissões auferidas nos últimos 6 (seis) meses;
- b) dividir o valor encontrado por 220 (duzentos e vinte) para obter o valor da média horária;
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero virgula seis) conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado é o valor a ser pago a título de acréscimo salarial de horas extras a que faz jus o comissionista.

9 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMMISSIONISTA MISTO

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista misto, equivalerá à soma dos resultados obtidos nos incisos I e II, que serão calculados da seguinte forma:

I) – Cálculo da parte fixa do salário:

- a) divide-se o valor correspondente à parte fixa do salário por 220, obtendo-se a média horária;
- b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor da hora extraordinária;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte fixa do salário.

II) Cálculo da parte variável do salário:

- a) apura-se o montante total das comissões auferidas no mês;
- b) divide-se o montante total das comissões auferidas no mês pelo número correspondente à soma das 220 horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" por 0,60, conforme percentual previsto na cláusula 13. O resultado é o valor do acréscimo;
- d) multiplica-se o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras da parte variável do salário.

10 – REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMMISSIONISTAS

A remuneração do repouso semanal dos comissionistas será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividido por 25 (vinte e cinco) e multiplicado o valor encontrado pelos domingos e feriados a que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei n.º 605/49.

11 – VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio, do afastamento dos 15 (quinze) primeiros dias por motivo de doença ou acidente de trabalho e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média das remunerações dos 6 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

12 – REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras serão remuneradas com adicional legal de 70% (setenta por cento), e as horas extras realizadas aos sábados serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único: Quando as horas extras diárias forem superiores a 2 (duas), observado o art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir.

13 – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:

- a) Manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menos pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal e o compensável.
- b) Não estarão sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou outros dias, desde que obedecidas as disposições dos parágrafos 2º e 3º do artigo 59 da CLT, em vigor, e cumprido o estabelecido na alínea “a” da presente cláusula. As horas trabalhadas, excedentes do horário previsto no referido dispositivo legal, ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula “REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS”, sobre o valor da hora normal,
- c) As regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até as 22:00 (vinte e duas) horas, obedecidas, porém, o disposto no inciso I do art. 413 da CLT.

- d) Cumpridos os dispositivos desta cláusula, as entidades signatárias da presente Convenção se obrigam, quando solicitadas, a dar assistência sem ônus para as partes, salvo o da publicação de editais, nos acordos que venham a ser celebrados entre empregados e empregadores, integrantes das respectivas categorias, na correspondente base territorial.

14 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seus representantes legais - Federação e sindicatos patronais do comércio atacadista e varejista - signatários da presente, se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial, o percentual de 7% (sete por cento) de sua respectiva remuneração do mês de outubro/2011, limitado cada desconto ao valor de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), aprovado na assembléia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º - A contribuição de que trata esta cláusula que será descontada em outubro/2011 deverá ser recolhida ao sindicato profissional até o dia 15 do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo, ou na rede bancária, quando recolhida através de ficha de compensação no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECESP.

Parágrafo 2º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula "MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO" deste instrumento.

Parágrafo 3º - Do modelo padrão da guia de recolhimento referida no parágrafo 1º deverá constar, obrigatoriamente, que o valor será recolhido na proporção de 80% (oitenta por cento), para o sindicato representante da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo. No caso do recolhimento se dar através de ficha de compensação, as empresas deverão preencher impresso próprio, fornecido gratuitamente pelo Sindicato.

Parágrafo 4º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais das entidades sindicais profissionais beneficiárias e do custeio financeiro do Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo.

Parágrafo 5º - Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2011, será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa, para a mesma categoria.

Parágrafo 6º - O recolhimento da contribuição assistencial efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º, será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias.

Parágrafo 7º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal.

Parágrafo 8º - A contribuição regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias após, a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

Parágrafo 9º - As empresas que não descontaram em folha de pagamento dos empregados a Contribuição Assistencial dentro do prazo estabelecido nesta cláusula poderão fazê-lo até mês de (aguardar assinatura desta convenção) sem que incida qualquer multa ou correção.

15 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal, Sindicato signatário da presente, se obrigam a descontar e recolher, dos empregados sindicalizados ou não, em favor do sindicato profissional signatário, a contribuição confederativa prevista no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal e instituída através da competente Assembléia Geral.

Parágrafo 1º - A contribuição referida no “caput” incide sobre a remuneração bruta do empregado no mês do desconto, a qual será recolhida nas datas e nos percentuais mencionados na tabela abaixo:

Mês de Desconto	%	Data de Recolhimento
Janeiro/2012	3%	até 15 de fevereiro de 2012
Abril/2012	3%	até 15 de maio de 2012
Junho/2012	3%	até 15 de julho de 2012
Agosto/2012	3%	até 15 de setembro de 2012

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula, não se confunde com a contribuição assistencial e será recolhida em ficha de compensação distribuída gratuitamente pelo sindicato profissional, cujo pagamento poderá ser feito em qualquer agência bancária até o vencimento mencionado no parágrafo anterior, a qual é distribuída na seguinte proporção: a) 80% (oitenta por cento) da mesma ao Sindicato; b) 20% (vinte por cento) à Federação.

Parágrafo 3º - A contribuição confederativa não poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato, sob pena de arcar a empresa com a penalidade prevista na cláusula **MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE ACORDO** deste instrumento.

Parágrafo 4º - A ficha de compensação será acompanhada de uma R.E. (Relação de Empregados), que deve ser preenchida em todos seus campos e entregue ao Sindicato (separadamente da ficha de compensação), para protocolo até quinze dias após o pagamento.

Parágrafo 5º - As empresas que não descontaram em folha de pagamento dos empregados a Contribuição Confederativa dentro do prazo estabelecido nesta cláusula poderão fazê-lo

até mês de (aguardar assinatura desta convenção)sem que incida qualquer multa ou correção.

Parágrafo 6º - A contribuição regulamentada nesta cláusula fica condicionada à não-oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até 15 (quinze) dias, após a assinatura da presente norma coletiva, o qual deverá notificar por escrito a empresa, também no prazo máximo de 15 (quinze) de sua entrega, para que não seja procedido o desconto, sob pena do sindicato profissional ser responsabilizado pelo valor descontado, além dos correspondentes acréscimos legais.

16 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA PATRONAL

Redação conforme proposta patronal.

17 – COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento dos salários e respectivos depósitos do FGTS, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo sua identificação e a do empregado.

18 – CHEQUES DEVOLVIDOS

É vedado às empresas descontar do empregado as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o mesmo tenha cumprido os procedimentos e normas pertinentes ou ocorrer a devolução das mercadorias, aceita pela empresa.

Parágrafo 1º: A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o caput desta cláusula.

Parágrafo 2º: Em caso de pagamento da dívida pelo empregado, a comissão a que fizer jus não poderá ser estornada.

Parágrafo 3º: Se o empregado pagar pelo cliente inadimplente, na forma prevista nesta cláusula, fica sub-rogado da titularidade do crédito, sob pena da empresa ser obrigada lhe ressarcir o valor retido.

19 – PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES

Quando o empregador efetuar o pagamento dos salários por meio de cheques, deverá conceder ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, que não poderá exceder de 30 (trinta) minutos.

20 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Além dos atestados fornecidos pelo órgão público ou particular, na forma estabelecida pela Súmula nº 15, do C. TST, serão reconhecidos os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos do sindicato profissional, desde que este mantenha convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde, prevalecendo a ordem de prioridade prevista no parágrafo 1º do art. 73, do Decreto 2.172/97.

21 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado o emprego aos empregados em vias de aposentadoria por tempo de contribuição, em seus prazos mínimos e máximos, por 2 anos a contar da concessão do benefício previdenciário.

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante da contagem total de tempo de contribuição fornecido INSS. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo 2º - A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa e dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

Parágrafo 3º - O empregado que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que ela fizer jus, perderá a garantia de emprego, e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

22 – ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

23 – ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Ao empregado em idade de prestação de serviço militar, inclusive tiro de guerra, a partir do efetivo ingresso do empregado para prestar o serviço militar ou tiro de guerra, até 60 dias (sessenta) dias após o desligamento, salvo nos casos de rescisão contratual pelo cometimento de falta grave, ou por motivo de acordo entre as partes, com assistência do respectivo sindicato profissional ou em decorrência do pedido de demissão, ou ainda, em virtude de término de contrato de trabalho por prazo determinado. O simples alistamento militar não confere a estabilidade prevista na presente cláusula.

24 – GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, fica concedida, nas licenças acima de 15 (quinze) dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

25 – DIA DO COMERCIÁRIO

Em homenagem ao dia 30 de outubro - Dia do Comerciário - será concedida ao empregado do comércio uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro/2011 a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- a) até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado não faz jus ao benefício;
- b) de 91 (noventa e um) até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo único: As empresas que ainda não efetuaram o pagamento do dia do comerciário, poderão quitar até o mês subsequente da assinatura da presente Convenção

26 – AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de contrato de trabalho na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio indenizado será de 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo único - Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo indenização em pecúnia pelos 15 (quinze) dias restantes.

27 – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO

Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

28 – INDENIZAÇÃO POR DISPENSA

Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado fará jus a uma indenização em pecúnia correspondente a 1 (um) dia por ano completo de serviço na empresa, sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus.

29 – FORNECIMENTO DE UNIFORMES

Quando o uso de uniformes, equipamentos de segurança, macacões especiais, for exigido pelas empresas, ficam estas obrigadas a fornecê-los gratuitamente aos empregados, salvo injustificado extravio ou mau uso.

30 – FÉRIAS

As empresas comunicarão aos seus empregados a data de início do período de gozo de férias, com 30 (trinta) dias de antecedência.

Parágrafo 1º: O início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias compensados de acordo com a lei nº 7.414 de 9/10/1985 (DOU de 10/12/1985);

Parágrafo 2º: O pagamento da remuneração correspondente ao período de férias será efetuado até 2 dias antes do respectivo início, nos termos do art. 145 da CLT, oportunidade em que, também, será pago o abono de que trata o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal.

31- FÉRIAS EM DEZEMBRO

Na hipótese de férias concedidas no mês de dezembro, em período correspondendo ao Natal e Ano Novo e recaindo esses dias entre segunda e sexta-feira, os empregados farão jus ao acréscimo de 2 (dois) dias em suas férias.

32 – COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, condicionada a faculdade a não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 60 (sessenta) dias de antecedência.

33 – ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa proporcionará assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ou responder a ação penal por ato praticado no desempenho normal das suas funções e na defesa do patrimônio da empresa.

34 - ABONO DE FALTA AO PAI E MÃE COMERCIÁRIO

O comerciário que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento de consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos, ou incapazes, no limite de uma consulta por mês, e em casos de internações hospitalar ou por repouso doméstico,

devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante os respectivos períodos de vigência da presente convenção.

35 – ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou, no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias e com comprovação posterior.

36 – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica vedada a celebração de contrato de experiência quando o empregado for readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

37 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de “vale-compra” ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

38 – FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento de sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

39 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a 1 (um) salário normativo dos empregados em geral, conforme previsto nas cláusulas 4 e 5, para auxiliar nas despesas com o funeral.

Parágrafo único - As empresas que tenham seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão do pagamento do benefício previsto no “caput” desta cláusula.

40 – DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL

As empresas ficam obrigadas a fornecer refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

41 – MULTA

Fica acordado pelas partes, multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário do empregado vigente na data da infração, corrigido na forma estabelecida pela tabela Trabalhista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região, por infração e por empregado, em caso de descumprimento de qualquer cláusula contida nesta Convenção, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada.

42 – ACORDOS COLETIVOS

Os sindicatos convenientes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, obrigam-se a negociação e à celebração conjunta, sob pena de ineficácia e invalidade, de termos de compromisso, ajustes de conduta ou acordos coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica.

43 - COMUNICAÇÃO PRÉVIA

A entidade sindical representante da categoria profissional se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicar, previamente, a entidade sindical representante da categoria econômica para que, no prazo de 5 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

44- DA MULTA POR ATRASO DA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO.

As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais de 06 (seis) meses de serviço, serão efetuadas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

Parágrafo 1º - A homologação das verbas rescisórias perante o sindicato profissional deverá ocorrer em até 30 dias após o prazo para o seu pagamento, previstos no art.477 da CLT, sob pena do pagamento de uma multa equivalente ao salário nominal do empregado à seu favor.

Parágrafo 2º - Caso não haja comparecimento do empregado na homologação previamente comunicada e comprovada pela empresa, fornecerá o sindicato profissional, certidão atestando a ausência, ficando a empresa isenta da multa estipulada no parágrafo 3º.

45 - DO TRABALHO NOS FERIADOS

O trabalho em dia de feriado fica facultativo, condicionado à vontade do empregado em laborar nesse dia, vedada a convocação compulsória por parte do empregador e observada a legislação federal e municipal que rege o assunto.

Parágrafo 1º – O empregado que espontaneamente concordar em trabalhar em dia de feriado, com jornada máxima de 8 (oito) horas, terá sua jornada de trabalho, nesse dia, remunerada, sem prejuízo do DSR, bem como o fornecimento gratuito de vale transporte e refeição, sem qualquer desconto.

Parágrafo 2º - Sem prejuízo das vantagens previstas no parágrafo 1º, fica estabelecido que para cada empregado que trabalhar em dia de feriado, será pago R\$ 30,00 (trinta reais) em espécie, a título de gratificação, a ser quitado juntamente com o salário do respectivo mês, devendo as horas laboradas serem pagas com o adicional de 60%.

Parágrafo 3º - A gratificação estipulada no caput deste artigo não se constituirá, para todos os fins, em verba de natureza salarial.

Parágrafo 4º – Em hipótese alguma as horas trabalhadas em feriado farão parte de qualquer tipo de compensação ou Banco de Horas.

Parágrafo 5º - A empresa, quando notificada, deverá apresentar ao sindicato profissional, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, os recibos de pagamentos relacionados na cláusula quarta.

Parágrafo 6º - Independente dos pagamentos constantes na cláusula quarta e com prévia comunicação ao empregado, a empresa concederá uma folga de 24 (vinte e quatro) horas no decorrer dos próximos trinta dias para seus funcionários, inclusive aos comissionistas.

Parágrafo 7º - Na existência de empregados casados, marido e esposa, ou casal em condição de união estável, que tenham trabalhado no mesmo feriado, a folga, aqui estabelecida, deverá ser obrigatoriamente coincidente para o casal.

Parágrafo 8º - Caso a empresa não conceda a folga compensatória prevista no caput desta cláusula, serão as horas laboradas quitadas com adicional de 100%.

Parágrafo 9º - A recusa ao trabalho em dia de feriado não se constituirá em infração contratual e nem poderá significar qualquer sansão ao empregado.

Parágrafo 10º – Fica vedado o trabalho nos feriados dos dias 25 de dezembro de 2.011 (natal) e 1º de janeiro de 2.012 (ano novo).

Parágrafo 11º – Fica estabelecida multa equivalente a um piso normativo da categoria por infração e por empregado encontrado em situação contrária a presente cláusula, sendo que em caso de reincidência a multa será em dobro, que será revertida em favor do empregado.

46 – FIXAÇÃO DE OUTRAS CONDIÇÕES

Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras condições de natureza econômica e/ou social nela não previstas, sendo indispensáveis, para tanto, a assistência das representações sindicais de ambas as categorias.

47 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

Nos casos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial desta Convenção, serão observadas as disposições constantes do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

48 – APLICABILIDADE E VIGÊNCIA

A presente Convenção será aplicada exclusivamente aos EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS e CARNES FRESCAS do município de SANTA BÁRBARA D'OESTE, e terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2011 até 31 de agosto de 2012.

Parágrafo único – Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 613; § 3º da CLT.

CLÁUSULAS NOVAS

ABORTO ESPONTÂNEO

É garantido à mulher em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, um repouso remunerado de 2 (duas) semanas.

Parágrafo 1º: Fica também garantido o retorno da Empregada à mesma função que exercia antes de seu afastamento.

ESTABILIDADE PAI E MÃE ADOTANTE

O Empregador concederá licença remunerada à Empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, sem prejuízo do emprego e do salário, pelo período de 120 (cento e vinte) dias, na conformidade do art. 392 e 392A da CLT.

TRANSFERÊNCIAS DE EMPREGADOS

O Empregado transferido em definitivo ou provisoriamente, por ato unilateral do Empregador para local mais distante de sua residência, respeitada a legislação aplicável, tem direito à suplementação salarial correspondente ao acréscimo das despesas de transporte.

Parágrafo 1º: O Empregador fica impedido de transferir Empregado para prestar serviços em local e/ou seção diferente daquela para a qual foi contratada, se esta transferência, por oferecer-lhe condições desfavoráveis em relação à situação anterior, vier causar-lhe redução salarial.

RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Para fins estatísticos e de análise de mobilidade da categoria profissional, fica o Empregador obrigado a enviar cópia da RAIS ao Sindicato da categoria profissional em até 30 (trinta) dias após a entrega ao sistema do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 1º: O não cumprimento pelo Empregador da presente cláusula importará em multa de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais), por Empregado e a favor deste.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)

Os Empregadores se obrigam a firmar com seus empregados, com assistência e participação direta do Sindicato da categoria profissional, acordos de participação nos lucros e ou resultados, na forma do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988 e na Lei nº 10101/2000.

Parágrafo 1º: o Empregador que, por qualquer motivo, não firmar o devido acordo previsto no “caput” fica desde já obrigado a pagar a todos os seus Empregados a remuneração do mês de dezembro de 2011 dobrada.

Parágrafo 2º: Fica garantido ao Sindicato profissional o direito de averiguar ao Concessionário, com acesso aos documentos originais, o cumprimento do disposto nesta cláusula.

ARBITRAMENTO-PROIBIÇÃO

Os Empregadores e Empregados, abrangidos pela presente Convenção, se obrigam a não se utilizarem de comissões e/ou câmaras de arbitragem, sejam essas de que âmbito for para solução de eventuais conflitos trabalhistas (inclusive para homologação de rescisões de contrato de trabalho), sob pena de absoluta nulidade das decisões dali emanadas.

TREINAMENTO NA NOVA FUNÇÃO

Fica limitado o prazo máximo de um mês para o treinamento do funcionário para a nova função, ainda que este esteja em contrato de experiência.

DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A concessão do descanso semanal remunerado, deverá ocorrer, obrigatoriamente dentro do período de 7 (sete) dias, conforme artigo 7º, XV, da Constituição Federal e OJ. N.º 410, do

TST, sob pena de pagamento em dobro e sem prejuízo da multa prevista neste instrumento coletivo por descumprimento de suas cláusulas.

CESTA BASICA OU VALE ALIMENTAÇÃO

Os Empregadores que integram a categoria economica, fornecerao para todos os seus empregados, sempre no 15º (décimo quinto) dia do mês, a partir de setembro de 2011, uma “cesta básica”, mensal, ou de forma alternativa um “vale alimentação” num total mínimo de 20 Kg (vinte quilos) de alimentos, ou valor equivalente em forma de “vale alimentação” com base na legislação vigente, respeitado o Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT- instituído pela Lei Federal nº 6.321/1976 e, regulamentado pelo Decreto nº 05 de 14.01.1991, sem qualquer natureza salarial e integração à remuneração, para quaisquer efeitos.

HORÁRIO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE GENEROS ALIMENTÍCIOS (SUPERMERCADOS) E CARNES FRESCAS (AÇOUGUES) PARA A CIDADE DE AMERICANA:

- De segunda a sábado – das 8:00 às 22:00 horas
- Domingos e feriados (autorizados conforme cláusula 46) – das 8:00 às 20:00 horas

Parágrafo único – Fica estabelecida multa equivalente a um piso normativo da categoria por infração e por empregado encontrado em cumprimento de jornadas em horários não autorizados pela presente cláusula, sendo que em caso de reincidência a multa será em dobro, que será revertida em favor do empregado.

Americana ---- de Agosto de 2011