RESUMO DA PAUTA UNIFICADA DE REIVINDICAÇÕES – EMPREGADOS NO COMÉRCIO VAREJISTA DE VINHEDO E ITATIBA - NEGOCIAÇÃO COLETIVA 2010/2011

1 – REAJUSTE SALARIAL: salários fixos ou parte fixa dos salários mistos – reajustamento em 01/09/2010, do percentual de 12% sobre os salários de 01/09/2009.

2 – REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/09 ATÉ 31 DE AGOSTO/10: O reajuste salarial será proporcional incidindo o salário de admissão.

3 – COMPENSAÇÃO: Nos reajustamentos serão compensados os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pela empresa, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

4 – PISOS NORMATIVOS: Vigência a partir de 01/09/2010, para jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho:

	Funções	EMPRESAS COM ATÉ 10 (DEZ) EMPREGADOS	EMPRESAS COM MAIS DE 10 (DEZ) EMPREGADOS
a)	Empregados em Geral	812,00	900,00
b)	Faxineiro e Copeiro	748,00	790,00
c)	Office-boy e Empacotador	610,00	630,00
d)	Caixa	908,00	962,00
e)	Comissionista.....	975,00	1052,00

Para aplicação do salário normativo das empresas com até 10 empregados, a empresa deverá portar **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL**, caso contrário deverão aplicar os salários normativos estabelecidos para empresas com mais de 10 empregados. Garantia do comissionista aplicada aos empregados remunerados com salários em comissões mistos ou puros. Aos valores não serão incorporados abonos ou antecipações decorrentes de eventual legislação superveniente.

5 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA: Empregados na função de caixa - indenização por “quebra-de-caixa” de R$ 120,00. Conferência dos valores na presença do empregado. Empresas que não descontam a quebra são isentas da indenização.

6 – MULTA POR DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO: R$ 500,00 a favor do prejudicado.

7 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO: Garantias previstas nas cláusulas 4 e 5 não se constituirão em salários fixos ou parte fixa dos salários.

8 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS: Percentual de 5%. Limitada a R$.70,00. Oposição se for vontade do empregado, será por escrito, entregue pelo próprio empregado ao sindicato até 15 dias após a assinatura da presente norma coletiva.

9 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: Devida a partir de 1º de setembro, de 1% da remuneração do empregado por mês. Oposição se for vontade do empregado, será por escrito, entregue pelo próprio empregado ao sindicato até 15 dias após a assinatura da presente norma coletiva.

10 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO: vedada a prática.

11 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO: Independente do tempo de admissão na empresa – garantia de estabilidade especial durante 24 meses que precederem a sua aposentadoria.

12 - ESTABILIDADE DA GESTANTE: Garantia de emprego ou salário desde a confirmação da gravidez até 180 dias após o parto.

13 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO AO EMPREGADO AFASTADO POR MOTIVO DE DOENÇA: Nas licenças acima de 15 dias, a partir da alta previdenciária, garantia de emprego ou salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 90 dias.

14 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS: Atendida a ordem de prioridade legal, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos e/ou odontológicos firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou de órgãos da saúde estadual ou municipal.

15 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA: Faltas no limite de 15 dias, limitadas a uma por mês, durante o período convencional, para acompanhamento médico ou de internações de seus filhos menores de 14 anos, inválidos ou incapazes. Se mãe e pai trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro.

16 - ABONO DE FALTA AO COMERCIÁRIO ESTUDANTE: Para prestar exames finais ou em vestibular, este limitado a um por ano, faltas abonadas, desde que comunique a empresa com antecedência de 5 dias e faça a comprovação posterior.

17 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR: A partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

18 - GARANTIA NA ADMISSÃO: Admitido na função de outro dispensado sem justa causa, exceto cargo de confiança, assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

19 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto terá direito ao salário do substituído.

20 - AVISO PRÉVIO ESPECIAL: Empregados com mais de 45 anos de idade e mais de 05 anos na mesma empresa, dispensados sem justa causa, o aviso prévio será de 60 dias. Sendo aviso prévio trabalhado, cumprirá 30 dias, e receberá indenização dos 30 dias restantes.

21 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL: Dispensado sem justa causa terá direito a acréscimo de 01 dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

22 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO: Dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento.

23 - VEDAÇÃO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL DURANTE O AVISO PRÉVIO: Aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo reversão ao cargo efetivo por exercentes de cargo de confiança, vedação de alteração nas condições de trabalho, transferência de local de trabalho, pena de rescisão imediata do contrato.

24 - INÍCIO DAS FÉRIAS: Individuais ou coletivas, não coincidirá com domingos, feriados ou dias já compensados. Dias de feriados não serão considerados para efeitos de contagem dos dias gozados.

25 - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DO CASAMENTO: Empregado pode gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento.

26 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES, FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS: Quando exigido, empresas ficam obrigadas a fornecê-los gratuitamente, salvo injustificado extravio ou mau uso. Quando exigida troca diária do uniforme a empresa deverá fornecê-lo em quantidade suficiente. O fornecimento do EPI deverá atender prescrição médica à melhor adaptação ao empregado. Entrega do equipamento de proteção no primeiro dia de trabalho, com treinamento para uso adequado, manutenção e cuidados com o mesmo, dando conhecimento das áreas perigosas e/ou insalubres, e informando sobre os riscos dos eventuais agentes agressivos de seu posto de trabalho. Quando, exigido óculos de segurança será garantido, gratuitamente, aos empregados com deficiência visual, óculos corretivos de segurança. A empresa fornecerá as ferramentas e instrumentos de precisão, necessários e utilizados no local de trabalho, para a realização dos serviços respectivos.

27 - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS POR MEIO DE CHEQUES: Empresa concederá ao empregado, no curso da jornada e no horário bancário, o tempo necessário ao desconto do cheque, uma vez que depende de atendimento bancário.

28 - COMPROVANTES DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: Empresas fornecerão comprovantes de pagamento dos salários e depósitos do FGTS, discriminando importâncias pagas e descontos efetuados.

29 - 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.

30 - CHEQUES DEVOLVIDOS: Vedado o desconto das importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa.

31 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA: Vedado contrato de experiência para empregado readmitido para o exercício da mesma função na empresa.

32 – DIA DO COMERCIÁRIO: Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - Gratificação correspondente a 1 ou 2 dias da sua remuneração no mês de outubro de 2010. a) até 90 dias de contrato não faz jus ao benefício; b) de 91 dias até 180 dias de contrato fará jus a 1 dia; c) acima de 181 dias de contrato fará jus a 2 dias. Em comum acordo a gratificação pode ser convertida em descanso. Gratificação válida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

33 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA: Garantida pela empresa 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 - DOCUMENTOS RECEBIMENTO PELA EMPRESA: Sempre contra-recibo, em nome do empregado.

35 - DESPESAS PARA RESCISÃO CONTRATUAL: Empresas fornecerão refeição e transporte aos empregados que forem chamados para homologação da rescisão contratual fora da cidade onde prestavam seus serviços.

36 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS: Horas extras diárias realizadas de segunda à sexta-feira, limitadas a 2 diárias, adicional de 100%, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal, calculada com divisor 200. Vedada prática de horas extras aos sábados. Quando superiores a 2 horas diárias, fornecimento de refeição comercial e adicional de 120%. Em caso de supressão parcial ou total do intervalo de repouso e alimentação, adicional de 120% e reflexos.

37 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS: Base o valor da média horária das comissões do mês, sobre o qual se aplica o percentual de acréscimo, multiplicando-se pelo número de horas extras realizadas.

38 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS: Base total das comissões do mês, dividido por 25 e multiplicado pelos domingos e feriados a que tiverem direito.

39 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS: Remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, base média das remunerações dos 6 últimos meses anteriores ao mês de pagamento. Para integrar as comissões no cálculo do 13º salário média comissional de julho a dezembro, podendo a parcela do 13º salário, correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º dia útil de janeiro.

40 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE): As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de 50% do salário aos empregados.

41 - AUXÍLIO FUNERAL: Falecendo o empregado, a empresa indenizará o beneficiário com 1 salário normativo de empregados em geral. Empresa que tenha seguro para a cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, fica dispensada da concessão desta indenização.

42 – DOMINGOS: Autorizado o trabalho apenas no regime de 1X1, trabalho em um domingo por um de folga. Jornada limitada ao cumprimento de 40 horas semanais, garantido o descanso compensatório legal. Folga compensatória concedida na semana imediatamente posterior em período integral de 24:00 horas independente de eventual jornada reduzida do domingo. Escala de folgas e de trabalho com, no mínimo, 15 dias de antecedência. Remuneração normal do empregado. Vedada prática de horas extras. Se houver infração, a empresa suportará a remuneração das horas excedentes com adicional de 150%. Vedado o trabalho de menores e mulheres gestantes. Auxilio refeição ou indenização em dinheiro, no de R$ 25,00 a ser pago no início da jornada. Fornecimento de vale-transporte. Multa por descumprimento no valor de R$.500,00, cumulativa com a multa da cláusula 6 deste instrumento.

43 - FERIADOS: Abertura do estabelecimento pelo empregador e empregado em caráter FACULTATIVO, não podendo o empregador proceder nenhum ato discriminatório com o funcionário que se recuse trabalhar nestes dias. Para a opção de abertura a empresa se obriga a realizar Pedido de Adesão ao sindicato patronal que emitirá juntamente com o sindicato profissional TERMO DE ADESÃO que deverá ser afixado em local na empresa para os funcionários tomarem ciência por escrito, de todo o conteúdo da negociação coletiva, inclusive os admitidos após a sua assinatura. CONDIÇÕES: Adicional de 100% e concessão de uma folga compensatória. Pagamento no holerite do mês do feriado trabalhado. Jornada limitada ao cumprimento de 40 horas semanais, garantido o descanso compensatório legal. Folga compensatória concedida na semana imediatamente posterior em período integral de 24:00 horas independente de eventual jornada reduzida do feriado. Auxílio refeição ou indenização em dinheiro correspondente a R$ 25,00 a ser pago no início da jornada. Fornecimento de vale-transporte. Vedado o trabalho dos menores e das gestantes. Não exigência do trabalho do comerciário em 5 feriados no ano, conforme escala elaborada pela

empresa, inclusos obrigatoriamente: a-) NATAL : das 18:00 (dezoito) horas do dia 24 de dezembro de 2010 até às 8:00 (oito) horas do dia 26 de dezembro de 2010 e b-) ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2010 até às 8:00 (oito) horas do dia 02 de janeiro de 2011 e c-) 1º DE MAIO**:** das 18:00 (dezoito) horas de 30 de abril de 2011 até as 08:00 (oito) horas do dia 02 de maio de 2011. A empresa quando notificada pelo Sindicato Profissional, deverá no prazo máximo de 10 dias corridos, apresentar cópias dos recibos de pagamento de salário, cópia dos recibos dos valores de custeio de transporte e alimentação dos empregados e cópia dos controles diários de jornada de trabalho independentemente de desobrigação legal, devidamente assinado pelos mesmos. Pelo descumprimento desta cláusula multa de R$ 500,00, por infração e por empregado, a favor do mesmo e cumulativa com a multa prevista na cláusula 6 desta Convenção.

44 – REUNIÕES OBRIGATÓRIAS: Quando realizadas fora do horário normal, terão seu tempo remunerado com trabalho extraordinário.

45 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS: Membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional poderá se ausentar ao serviço até 02 dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias, comunicado por escrito no prazo de 07 dias de antecedência, para participação em assembléias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores.

46 – COOPERATIVAS DE TRABALHO: Vedada contratação através de cooperativas.

47 – CÓPIA DE DOCUMENTOS: Para fins estatísticos, empresas enviarão cópia das RAIS´s aos Sindicatos.

48 – CARTA DE APRESENTAÇÃO: Obrigatória ao empregado dispensado no prazo da rescisão, não podendo constar conduta prejudicial.

49 – RELAÇÃO DE EMPREGADOS: Empresas enviarão ao Sindicato Profissional relação nominal de empregados (RE) no prazo de 15 dias após o recolhimento da contribuição sindical.

50 - FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS: Na vigência da norma, poderá ser negociada e fixada outras vantagens de natureza econômica e social.

51 - COMPARECIMENTO AOS CURSOS: Cursos promovidos e pagos integralmente pela empresa fora do horário de jornada normal de trabalho e com entrega de certificado, não acarretará o pagamento de horas extras, por se tratar de enriquecimento no currículo do empregado.

52 - ACORDOS COLETIVOS: EXCLUÍDA.

53 - CONVOCAÇÃO DE EMPRESAS: Quando da convocação de empresas por denúncias de irregularidades ou de descumprimento desta convenção, será comunicado o SINDIVAREJISTA CAMPINAS.

54 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL: Observação das disposições do art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

55 – ABRANGÊNCIA: Empresas do COMÉRCIO VAREJISTAS EM GERAL das cidades de Itatiba e Vinhedo.

56 - DATA BASE: 1º de Setembro de cada ano.

57 - VIGÊNCIA: 01 ano, a contar de 1º de setembro de 2010 até 31 de agosto de 2011.

CLÁUSULAS NOVAS:

1 – REDUÇÃO DA JORNADA DE 44H00 PARA 40H00: Jornada de trabalho de 40 horas semanais, sem redução salarial e com a incorporação definitiva do benefício ao contrato de trabalho.

2 - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS: Multa de 5% sobre o salário, quando atrasar nos primeiros 30 dias e 10% a partir do 31º dia, a favor do empregado prejudicado.

3 - AUSENCIA DE REGISTRO NA CTPS: Multa diária de R$.50,00 enquanto perdurar a irregularidade, a favor do empregado prejudicado.

4 - CONTROLE DE PONTO: Obrigatório o controle de ponto, independente no número de empregados, com anotações feitas pelo empregado. Empresas com mais de 10 empregadas que utilizam de sistema eletrônico de ponto se obrigam a atender de imediato os termos da Portaria nº 1.510 do Ministério Público do Trabalho. Descumprimento desta cláusula gera presunção de veracidade da jornada declinada pelo empregado.

5 - VALE REFEIÇÃO: Ticket refeição no valor de R$.10,00 por dia trabalhado, assegurada a manutenção das condições mais benéficas já praticadas. Poderá ser fornecido em espécie, sendo que os valores pagos a esse título não integrarão aos salários para quaisquer efeitos legais. Pagamento se dar até o 5º dia útil do mês correspondente.

6 – CESTAS BÁSICAS – VALE COMPRA: Empresas darão cesta básica de alimentos por mês, composta de 25 kgs de produtos até o 5º dia útil do mês correspondente. A cesta poderá ser substituída por vale no valor mínimo de R$.100,00.

7 - GARANTIA AO RETORNAR DAS FÉRIAS: Garantia de 1 mês de trabalho, ou salário, após retorno das férias.

8 - CONSIDERAÇOES GERAIS: Se sobrevier Lei ou Acordo Coletivo de Trabalho com cláusulas que estabeleçam benefícios em melhores condições daquelas aqui negociadas, estas cláusulas prevalecerão sobre aquelas que foram pactuadas na presente Convenção.

9 - PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS OU RESULTADOS: As empresas pagarão aos seus empregados a título de participação nos lucros ou resultados, o valor conforme tabela abaixo, que poderá ser pago em duas parcelas iguais, juntamente com a folha de pagamento dos meses de fevereiro e agosto dos respectivos períodos de vigência desta Convenção Coletiva. Em caso de rescisão do contrato de trabalho ou afastamento por motivo de saúde, o empregado fará jus ao recebimento do valor proporcional ao tempo trabalhado.

EMPRESAS COM MAIS DE 10 EMPREGADOS	R$.600,00
EMPRESAS COM MENOS DE 10 EMPREGADOS	R$.300,00

10 - TERCEIRIZAÇÃO: Vedada prática de terceirização na atividade final da empresa. Em caso de terceirização na atividade meio, a empresa se obriga a conceder aos empregados das empresas contratadas as mesmas condições estabelecidas por esta Convenção.

11 - EMISSÃO DE PPP E LAUDO DE INSALUBRIDADE: Empresa entregará ao empregado, no desligamento ou quando solicitado, cópia do PPP e laudo de insalubridade existente.

12 - AUTOMAÇÃO: Empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção devem permanecer no quadro de lotação, recomendando-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.

13 - SUBSÍDIO PARA MEDICAMENTOS: A empresa deverá firmar convênios com farmácias e drogarias para aquisição de remédios pelos seus empregados. Medicamentos necessários, em face de doença profissional ou acidente de trabalho serão reembolsados pela empresa.

14 - ATENDIMENTO EMERGENCIAL: A empresa oferecerá condições de remoção, em caso de acidente do trabalho ou doença, quando necessário o afastamento do empregado do local de trabalho.

15 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA: A empresa deverá preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitado pelo empregado, e fornecê-la obedecendo aos seguintes prazos máximos: a) 5 dias úteis para Auxílio Doença; b) 10 dias úteis para aposentadoria; c) 15 dias úteis para aposentadoria especial.

16 - EXAMES LABORATORIAIS: Dispensa do trabalho pelo tempo necessário para realização de exames laboratoriais, quando solicitado pelos médicos da empresa, do Sindicato ou da Previdência Social.

17 - RETORNO DO INSS: O empregado que retornar do INSS em virtude de alta médica deste Órgão Estatal, mas que apresentar atestado médico e estiver aguardando recurso ou perícia, as faltas ao trabalho não poderão caracterizar abandono de emprego.

18 - TÉCNICO DE SEGURANÇA DO TRABALHO: Empresa obrigada a constituir CIPA na forma estabelecida pela NR-5 do MTE e seus anexos, deve contratar Técnico de Segurança do Trabalho.

19. CIPA – PARTICIPAÇÃO DIRETA DO SINDICATO: Na forma estabelecida pela NR-5 do MTE e seus anexos, as empresas se obrigam, quando das eleições de composição da CIPA, a convocar o sindicato profissional para para participar diretamente no processo eleitoral dos membros para composição da CIPA.

20 - TRABALHOS DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE: Empresa e sindicato profissional iniciarão estudos visando instituir realização de ginástica postural e/ou corretiva em seus ambientes de trabalho, além de desenvolverem estímulos aos esportes, conscientização sobre doenças sexualmente transmissíveis, abandono do fumo e do alcoolismo. Parágrafo Único - A Empresa e a representação profissional estabelecerão metas e objetivos comuns, no sentido de exigir dos serviços públicos a realização de ações de prevenção, assistência médica preferencial aos acidentados do trabalho e controle epidemiológico, no que se refere à saúde dos Trabalhadores.

21 - HORAS DE PARALISAÇÃO: As horas em que houver a ausência coletiva ao trabalho, decorrentes de dias úteis de movimento paredista, havido durante o processo de negociação da data base, não poderão ser descontadas pela empresa como faltas. As ausências decorrente do movimento paredista não influenciarão na cálculo de outras verbas e/ou direitos dos Trabalhadores (PPR, férias, salário variável e DSR).

CLAUDIO OLIVEIRA DA SILVA
PRESIDENTE