

**PAUTA DE REIVINDICAÇÕES - COMÉRCIO INTERIOR  
 2018/2019**

**1ª - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2018, data-base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual de INPC + 1,5% de aumento real, incidente sobre os salários já reajustados em 1º de setembro de 2017.

**2ª - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/17 ATÉ 31 DE AGOSTO/18**

Obedecidos aos princípios de isonomia salarial e de manutenção das condições mais benéficas preexistentes, os salários dos empregados admitidos após setembro de 2017 serão reajustados no mesmo percentual previsto na cláusula nominada "Reajuste Salarial" desta Convenção.

**3ª - PISOS SALARIAIS**

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais, a vigor a partir de 01/09/18, desde que cumprida integralmente, ou compensada, a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º da Lei nº 12.790/13:

**I - Empresas em geral**

a) empregados em geral	R\$ 1.485,00
b) operador de caixa	+ 10% sobre o piso
c) faxineiro, copeiro, office boy e empacotador	R\$ 1.245,00
d) garantia do Comissionista	+ 20% sobre o piso

## II - Feirantes e ambulantes

Empregados em geral	R\$ 1.485,00
---------------------	--------------

### 4ª - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros) fica assegurada uma 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 de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme artigos 3º e 4º, da Lei nº 12.790/13:

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

### 5ª - JORNADA NORMAL DE TRABALHO

Atendido ao disposto no artigo 3º da Lei nº 12.790/2013, a jornada normal dos empregados comerciários não excederá 44 (quarenta e quatro) horas semanais, respeitado o limite mínimo de 06 (seis) horas diárias e 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo único - Jornadas diversas das previstas no caput, com exceção da jornada noturna, somente serão admitidas mediante celebração de Acordo Coletivo, o qual deverá ser firmado pela empresa interessada, com a assistência obrigatória do Sindicato dos Empregados.

### **6ª - QUEBRA DE CAIXA**

O empregado que exercer a função de operador de caixa nas empresas em geral terá direito ao pagamento por quebra de caixa de 5% (cinco por cento) do piso, a partir de 1º de setembro de 2018, importância que será paga juntamente com o seu salário.

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.

### **7ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA PURO**

O acréscimo salarial das horas extras, em se tratando de comissionista puro, será calculado tomando-se por base o valor das comissões auferidas no mês (I) ou adotando-se, como referência, o valor da garantia mínima do comissionista (II), o que for maior, obedecidas as seguintes regras:

I - Quando o valor das comissões auferidas no mês for superior ao valor da garantia mínima do comissionista:

- 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 (duzentos e vinte) horas normais e das horas extraordinárias trabalhadas no mês. O resultado equivalerá à média horária das comissões;
- c) multiplicar o valor apurado na alínea "b" por 0,60 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada

**"REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS"**. O resultado é o valor do acréscimo;

d) multiplicar o valor apurado na alínea "c" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

II - Quando o valor das comissões auferidas no mês for inferior ao valor da garantia mínima do comissionista:

a) divide-se o valor da garantia mínima por 220 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS". O resultado é o valor da hora extraordinária;

c) multiplica-se o valor apurado na alínea "b" pelo número de horas extras laboradas no mês. O resultado obtido equivale ao acréscimo salarial das horas extras.

### **8ª - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS DO COMISSIONISTA 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 (duzentos e vinte), obtendo-se a média horária;

b) multiplica-se o valor apurado na alínea "a" por 1,60 (um vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". 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 (duzentos e vinte) 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 (zero vírgula sessenta), conforme percentual previsto na cláusula nominada "**REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**". 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.

### **9 - REMUNERAÇÃO DO REPOUSO SEMANAL DOS COMISSIONISTAS**

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.

### **10 - VERBAS REMUNERATÓRIAS E INDENIZATORIAS 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 06 (seis) últimos meses anteriores ao mês de pagamento.

### **11 - NÃO INCORPORAÇÃO DE CLÁUSULAS COMO DIREITO ADQUIRIDO**

As garantias previstas nas cláusulas nominadas, "PISOS SALARIAIS", "GARANTIA DO COMISSIONISTA" "REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)" não se constituirão, sob qualquer hipótese, em salários fixos ou parte fixa dos salários, não estando sujeitas aos reajustes previstos nas cláusulas nominadas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 1º DE SETEMBRO/17 ATÉ 31 DE AGOSTO/18".

### **12 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

As duas primeiras horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), e as excedentes a duas horas serão remuneradas a 120% (cento e vinte por cento) incidindo o percentual sobre o valor da hora normal e será fornecida refeição comercial ao empregado que a cumprir.

### **13 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas descontarão de seus empregados comerciários, beneficiários da presente norma coletiva, integrantes da categoria profissional, a título de contribuição assistencial, o percentual de até 1,36% (um vírgula trinta e seis por cento) de sua remuneração mensal, limitada ao teto de R\$ 60,00 (sessenta reais) por empregado, na forma da jurisprudência que rege a matéria, conforme decidido na(s) assembleia(s) do(s) sindicato(s) da categoria profissional que aprovou(aram) a pauta de reivindicações e autorizou(aram) a celebração de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 1º - O desconto previsto nesta cláusula atende às determinações estabelecidas nos autos da Ação Civil Pública 0104300-10.2006.5.02.0038, da 38ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região transitada em julgado, bem como à decisão de REPERCUSSÃO GERAL proferida nos autos DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO 730.462 - STF, 24/05/2014, segundo a qual a superveniência de decisão do Supremo Tribunal Federal não desconstitui a autoridade da coisa julgada.

Parágrafo 2º - A contribuição de que trata esta cláusula será descontada mensalmente, exceto nos meses em que ocorrer o desconto da contribuição sindical, devendo ser recolhida, impreterivelmente, até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao do desconto, exclusivamente em agência bancária constante da guia respectiva, em modelo padrão estabelecido pela Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS, ou ainda, na rede bancária, através de ficha de compensação (boleto), no modelo padrão estabelecido pelo banco conveniado pela FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 3º - O respectivo sindicato da categoria profissional se encarregará de encaminhar as guias ou boletos às empresas, informando o percentual aprovado.

Parágrafo 4º - A contribuição assistencial não poderá ser recolhida diretamente nos caixas dos sindicatos da categoria profissional, sob pena de a empresa arcar com o pagamento dobrado do valor devido à FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 5º - O compartilhamento do total da contribuição será efetuado na proporção de 80% (oitenta por cento) para o sindicato da categoria profissional e 20% (vinte por cento) para a FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 6º - As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição assistencial, devidamente autenticadas pela agência bancária, juntamente com o livro ou fichas de registro de empregados.

Parágrafo 7º - O valor da contribuição assistencial reverterá em prol dos serviços sociais da entidade sindical profissional beneficiária e do custeio financeiro do

Plano de Expansão Assistencial da Federação dos Empregados no Comércio do Estado de São Paulo - FECOMERCIÁRIOS.

Parágrafo 8º - Dos empregados admitidos após a data base será descontado idêntico percentual, a partir do mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa.



Parágrafo 9º - O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º desta cláusula será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento) correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês sobre o valor principal.

Parágrafo 10 - Fica garantida aos empregados comerciários, beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, manifestação de oposição ao desconto aqui previsto, que deverá ser feita pessoalmente, de uma única vez, por escrito e de próprio punho, com apresentação de documento com fotografia, em até 15 (quinze) dias antes do pagamento mensal dos salários, na sede ou subsede(s) do respectivo sindicato representante da categoria profissional, não tendo, ainda, efeito retroativo para devolução dos valores já descontados.

A manifestação pessoal do empregado tem a finalidade de informá-lo de todos os benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como para que tome conhecimento do programa de aplicação dos valores arrecadados.

Parágrafo 11 - A manifestação de oposição poderá ser retratada no decorrer da vigência desta norma coletiva.

Parágrafo 12 - O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar à empresa, em até 05 (cinco) dias úteis a partir da data do protocolo, cópia de sua manifestação, para que não se efetuem os descontos convencionados.

Parágrafo 13 - A responsabilidade pela instituição, percentuais de cobrança e abrangência do desconto é inteiramente do sindicato representativo da categoria profissional, ficando isentas as empresas de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, estando ainda o presente desconto ao abrigo do disposto no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 14 - Ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá dar ciência expressa da ação, através de comunicado via SEDEX, com AR, ao respectivo sindicato da categoria profissional envolvido, acompanhado da comprovação dos descontos e do efetivo recolhimento dos valores reclamados, até o encerramento da instrução processual.

Em caso de condenação da empresa, o sindicato da categoria profissional beneficiário deverá ressarcir-la no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados do trânsito em julgado da sentença condenatória ou da homologação do acordo judicial, mediante ordem de pagamento identificada, sob pena de pagamento em dobro da importância devida.

#### **14 - 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.

### **15 - 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 único - A empresa deverá, por ocasião da ativação do empregado em função que demande o recebimento de cheques, dar conhecimento por escrito ao mesmo dos procedimentos e normas pertinentes a que se refere o *caput* desta cláusula.

### **16 - 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.

### **17 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Atendida a ordem de prioridade estabelecida no artigo 12, §§ 1º e 2º do Decreto nº 27.048/49 e entendimento da Súmula n.º 15 do TST, serão reconhecidos os atestados e/ou declarações, médicos ou odontológicos, firmados por profissionais habilitados junto ao sindicato profissional ou por médicos e/ou odontólogos dos órgãos da saúde estadual ou municipal, desde que estes mantenham convênio com o órgão oficial competente da Previdência Social ou da Saúde.

Parágrafo único - Os atestados médicos deverão obedecer aos requisitos previstos na Portaria MPAS 3.291/84, devendo constar, inclusive, o diagnóstico codificado, conforme o Código Internacional de Doenças (CID), nesse caso, com a concordância do empregado, bem

como deverão ser apresentados à empresa em até 05 (cinco) dias de sua emissão.

### **18 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO**

Fica assegurada aos empregados em geral, em vias de aposentadoria, nos prazos mínimos legais, nos termos do art. 188 do Decreto nº 3.048/99 (redação dada pelo Decreto nº 4.729/03), garantia de emprego, como segue:

<b>TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA</b>	<b>ESTABILIDADE</b>
20 anos ou mais	02 anos
10 anos ou mais	01 ano
05 anos ou mais	06 meses

Parágrafo 1º - Para a concessão das garantias acima, o empregado deverá apresentar extrato de informações previdenciárias, nos termos do art. 130 do Decreto nº 6.722/08, que ateste, o período faltante para a implementação do direito ao benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação do comprovante pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

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

Parágrafo 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, o empregado deverá apresentar à empresa o extrato de informações previdenciárias, dentro de 30 (trinta) dias após a data do recebimento do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

Parágrafo 4º - Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar as condições para aposentadoria em vigor, esta cláusula ficará sem efeito.

### **19 - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

### **20 - GARANTIA DE EMPREGO AO COMERCIÁRIO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR**

Fica assegurada garantia provisória de emprego ao comerciário em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da data do alistamento compulsório, desde que este seja realizado no período de 02 de janeiro até 30 de junho do ano em que o alistando completar 18 (dezoito) anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único - Estarão excluídos da hipótese prevista no *caput* desta cláusula os refratários, omissos, desertores e facultativos.

### **21 - GARANTIA DE EMPREGO 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.

## **22 – GARANTIA DE EMPREGO NO RETORNO DAS FÉRIAS**

Ao empregado que retornar das férias será concedido a garantia de emprego por 30 dias (trinta) dias.

Parágrafo único - As férias individuais ou coletivas não poderão ter início nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **23 - DIA DO COMERCIÁRIO**

Pelo Dia do Comerciário - 30 de outubro - será concedida ao comerciário que pertencer ao quadro de trabalho da empresa nesse dia, uma gratificação correspondente a 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no mês de outubro de 2018, a ser paga juntamente com esta.

Parágrafo 1º - A gratificação prevista no *caput* deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às empregadas em gozo de licença maternidade.

## **24 - 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

imediatamente do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

## **25 - 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.

## **26 - AUXÍLIO CRECHE**

A todo comerciário, comerciária pai ou detentor (a) de guarda de criança judicial de menor de 01 de idade fará jus ao recebimento do valor de R\$ 197,00 (cento e noventa e sete reais) a título de auxílio creche.

## **27. TICKET REFEIÇÃO**

O empregador concederá aos trabalhadores que exercem atividades externas ticket refeição no valor de R\$ 24,00 (vinte e quatro reais) por dia de trabalho.

## **28 - 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.

## **29 - 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.

### **30 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA**

A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos/incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula nominada "ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS", terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção.

Parágrafo único - O direito previsto no *caput* será extensivo ao pai e mãe comerciária, sempre que a criança demandar cuidados da mãe ou do pai.

### **31 - 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, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

### **32- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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



### **33 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)**

As empresas concederão no decorrer do mês, um adiantamento de salário aos empregados, não inferior a 40% de sua remuneração, ressalvada a hipótese do fornecimento concomitante de "vale-compra" ou qualquer outro por elas concedidos, prevalecendo, nesses casos, apenas um deles.

### **34 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO, NORA, PADASTRO OU MADASTRA**

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.

### **35 - SEGURO FUNERAL**

As empresas contratarão, obrigatoriamente, seguro de vida, visando cobrir os custos de falecimento de seu empregado. O seguro contratado deverá atender às normas regulamentadoras baixadas pela Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, garantidas as 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 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte.
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 por morte natural ou acidental prevista para o empregado titular.
Filhos	Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia por morte natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
Doença Congênita dos Filhos	Ocorrendo o nascimento de filho de empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia por morte acidental.
Cesta Natalidade	Em caso de nascimento de filho(a) da funcionária(o), a(o) mesma(o) receberá um "kit

	mamãe e bebê”, com itens específicos para atender às 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 do titular - Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do empregado falecido.

Parágrafo 2º - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

Parágrafo 3º - Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

Parágrafo 4º - Os trabalhadores afastados não poderão constar da apólice, podendo aderir ao plano quando retornarem ao trabalho, exceção feita às empregadas afastadas por licença maternidade e aos empregados afastados para o serviço militar. Se o empregado for afastado já na vigência da cobertura a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro informando o motivo do afastamento.

Parágrafo 5º - A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo comprovante, emitido nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

Parágrafo 6º - As empresas poderão aderir ao plano sugerido pelas respectivas entidades convenientes ou ainda contratar outro plano em observância à livre concorrência de mercado.

### **36 - 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.

### **37 - MULTA**

Fica estipulada multa no valor de 01 (um salário) do empregado a partir de 01 de setembro de 2018, por empregado, pelo descumprimento das obrigações de fazer contidas no presente instrumento, a favor do prejudicado.

Parágrafo único - A multa prevista nesta cláusula não será cumulativa com a multa prevista na cláusula nominada "CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS".

### **38 - CONTROLE ELETRÔNICO ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO**

Ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsão da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho, firmado nos termos da cláusula nominada "ACORDOS COLETIVOS" e desde que observado o seguinte:

Parágrafo 1º - A adoção de sistema alternativo que melhor atenda ao sistema de controle de jornada da empresa deve cumprir as exigências que se seguem:

I - estar disponível no local de trabalho;

II - permitir a identificação de empregador e empregado;

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo 2º - Ficam as empresas desobrigadas de utilizar mecanismo impressor em bobina de papel, integrado ao relógio de ponto.

Parágrafo 3º - As empresas disponibilizarão para todos os seus empregados, mensalmente, cópia de seu registro de ponto.

Parágrafo 4º - Os sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho não podem e não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização previa para marcação de sobrejornada;

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

## **39 – INSALUBRIDADE/PERICULOSIDADE**

Fará jus ao adicional de insalubridade e/ou periculosidade, o empregado exercente das funções específicas de mecânicos, funileiros, soldadores, pintores, lustradores, almoxarifes, em armazéns de usinas de sal, frigoríficos ou depósitos de produtos químicos ou explosivos,

até comprovação pela empresa através de laudo técnico que descaracterize o referido pagamento.

Parágrafo único – fica terminantemente proibido o trabalho de gestantes e lactantes em local considerado insalubre.

#### **40 – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O empregador concederá, obrigatoriamente, folga ao empregado folga no 7º dia de trabalho, sob pena de multa, nos termos da OJ 410 do TST.

#### **41 - 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 05 dias, esta preste assistência e acompanhe suas representadas.

#### **42 – INDENIZAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A cada ano de trabalho completado no emprego, será concedido ao empregado uma indenização sobre sua remuneração nunca inferior a 2% sobre sua remuneração mensal.

#### **43 - ASSISTÊNCIA SINDICAL NA RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões de contrato de trabalho, independentemente do tempo de serviço, serão efetuadas, obrigatoriamente, perante o sindicato da categoria profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório.

Parágrafo primeiro. A formalização do ato de assistência e homologação das rescisões do Contrato de Trabalho não poderá exceder:

a) o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou

b) o 10º (décimo segundo) dia, subsequente à data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento;

b.1.) Os prazos são computados em dias corridos, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento;

b.2.) Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior;

b.3.) A inobservância dos prazos previstos nesta cláusula sujeitará a empresa ao pagamento, em favor do empregado comerciário, de multa em valor equivalente a última remuneração deste, a ser paga no ato da homologação;

Parágrafo segundo. Não sendo possível realizar a homologação nos prazos previstos nesta cláusula, por impedimento ou recusa, sem fundamento legal do órgão assistente, ou por ausência do empregado comerciário que comprovadamente foi convidado por escrito pela empresa para o ato, será fornecido atestado ao empregador que ficará isento do pagamento da multa prevista nesta cláusula.

**Parágrafo terceiro.** A empresa fornecerá ao comerciário desligado "carta de referência", por ocasião da rescisão contratual, desde que não tenha sido o mesmo dispensado com alegação de justa causa.

**Parágrafo quarto.** O ato de assistência na rescisão contratual será sem ônus para comerciários e empresas.

**Parágrafo quinto.** Em caso de pedido ou dispensa sem justa causa, a empresa fornecerá ao Empregado comerciário uma carta de referência, no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho.

**Parágrafo sexto.** Se, por conveniência da empresa, esta desejar ser atendida de forma especial, em caráter de urgência, em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de uma taxa retributiva a

serem fixadas de comum acordo entre os sindicatos representativos de ambas as categorias, destinada a despesas do setor de homologações a serem pagas pela empresa.

**Parágrafo sétimo.** As empresas que se utilizarem de pagamento de verbas rescisórias através de depósito bancário em conta corrente ou conta poupança, ordem bancária de pagamento ou de crédito,

transferência eletrônica e crédito em conta salário, desde que obedecidos os prazos legais previstos no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT, deverão homologar os documentos rescisórios junto ao sindicato da categoria profissional em até 5 (cinco) dias corridos após o prazo legal para pagamento.

**Parágrafo oitavo.** A não observância, pela empresa, do prazo estabelecido, ou de qualquer obrigação nesta cláusula estabelecida; ou ainda o não comparecimento da empresa na data agendada para homologação acarretará uma multa equivalente a um salário do empregado comerciário, revertida em seu favor, independente das demais penalidades legais, especialmente do disposto no parágrafo 8º do art. 477 da CLT.

**Parágrafo nono.** As empresas deverão comprovar que no prazo legal previsto para pagamento, informaram ao empregado comerciário e que este teve acesso aos valores devidos.

#### **44- PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

As empresas concederão anualmente aos seus empregados, a título de Participação nos Lucros e Resultados, conforme estabelecido:



- a) 15% do piso de empregados em Geral - ME;
- b) 20% do piso de empregados em geral - EPP e
- c) 70% do piso de empregado em geral - Ltda.

#### **45 – APRENDIZES**

A remuneração dos trabalhadores contratados na condição de aprendizes será de R\$ 1200,00 (hum mil e duzentos reais) independente da função para a qual fora contratado.

#### **46 - VIGÊNCIA**

A presente Convenção terá vigência de 12 meses, contados a partir de 1º de setembro de 2018 até 31 de agosto de 2019.

Parágrafo primeiro - Os efeitos desta norma se estenderão até a celebração de nova Convenção, respeitado o prazo limite de dois anos, consoante o disposto no art. 614, parágrafo 3º, da CLT.