

PAUTA DE REIVINDICAÇÃO PARA A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2018/2019

(VAREJISTA DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA)

01- DATA BASE, APLICABILIDADE E VIGÊNCIA

Fica mantida a data base para 1º de setembro, sendo que a presente Convenção Coletiva de Trabalho será aplicada exclusivamente aos **empregados do comércio varejista ou prestadores de serviços nas empresas desta categoria econômica**, dos municípios de SUMARÉ e HORTOLÂNDIA e terá vigência para o período de 01/09/2018 a 31/08/2019.

02 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos da categoria representada pelos sindicatos convenentes serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2018, data base da categoria profissional, mediante aplicação do percentual do índice INPC/IBGE do período de 01.09.2016 a 31.08.2019, mais 5% (cinco por cento) cumulativamente, a título de aumento por produtividade, incidente sobre os salários vigentes em 01.09.2016.

03 - REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/16 ATÉ 31 DE AGOSTO/18

O salário fixo ou parte fixa do salário misto do empregado admitido a partir de 01 de setembro de 2016 e até 31 de agosto de 2018, serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2018, mediante a aplicação do reajuste previsto na cláusula 01, deste instrumento, de forma proporcional correspondente a 1/2 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior 15 (quinze) dias trabalhados no referido período, incidente sobre o salário ou a parte fixa do salário vigente no mês de competência da referida admissão nas empresas abrangidas.

04 - COMPENSAÇÃO

Nos reajustamentos previstos nas cláusulas "REAJUSTE SALARIAL" e "REAJUSTE SALARIAL DOS EMPREGADOS ADMITIDOS ENTRE 01 DE SETEMBRO/16 ATÉ 31 DE AGOSTO/18" serão compensados, automaticamente, os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos e compulsórios, concedidos pelas empresas no período compreendido entre 01/09/16 a 31/08/18, salvo os decorrentes de promoção, transferência, implemento de idade, equiparação e término de aprendizagem.

PROTÓCOLO
01/2018
SINCOMERCIÁRIOS
SUMARÉ - HORTOLÂNDIA



05 - PISOS SALARIAIS

Ficam estipulados os seguintes pisos salariais normativos, a vigorar a partir de 01/09/2018, desde que cumprida integralmente a jornada legal de trabalho:

I) Empresas em geral:

- a) salário de ingresso.....R\$ 1.150,00
- b) empregados em geral.....R\$ 1.450,00
- c) office boy e faxineiro.....R\$ 1.100,00
- d) garantia mínima do comissionistaR\$ 1.700,00

Parágrafo 1º: O Salário de INGRESSO é devido ao empregado admitido para a função do item "a" da presente cláusula (Empregados em Geral) durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa, desde que a empresa possua a CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO, que será emitido em conjunto pelo SINDIVAREJISTA CAMPINAS e pelo SEC-SH, mediante a apresentação da cópia da RAIS, Contrato Social e da comprovação do cumprimento integral desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Parágrafo 2º: Caso as empresas não cumpram com as condições estabelecidas nos § 1º acima, os empregados deverão receber o salário NORMATIVO.

Parágrafo 3º: Findo o prazo acima, os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a se enquadrar nas funções de nível salarial superior, a critério da empresa, à exceção das funções de faxineiro, copeiro e Office-boy.

Parágrafo 4º: Aos empregados remunerados exclusivamente à base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra "e" do "caput" desta Cláusula, nela 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.

Parágrafo 5º: Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal.

5.1- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às Micro empresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:



5.1.1) considera-se para efeitos desta cláusula, pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Empresa de Pequeno Porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (Três milhões e seiscentos mil reais) e Microempresa(ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

5.1.2) para a adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e no item 5.1 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, numero 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 contador 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 2018/2019; e

c-) compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente convenção.

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

5.1.4) a falsidade de declaração uma vez constatada, ocasionarão desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

5.1.5) atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com o da presente convenção coletiva, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultará, a partir de 01/09/2018 até 31/08/2019, 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:

K

EMPRESAS DE PEQUENO PORTE (EPP) e MICRO-EMPRESA(ME):

- a) salário de ingresso.....R\$ 1.150,00
- b) empregados em geral.....R\$ 1.430,00
- c) faxineiro.....R\$ 1.100,00
- d) office-boy e empacotador.....R\$ 1.100,00
- 2) garantia mínima do comissionistaR\$ 1.600,00

5.1.6) as empresas que protocolarem o formulário a que se refere o item 4.1.2 poderão praticar os valores do REPIS 2018-2019 a partir da data do protocolo , ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na clausula 4, com aplicação retroativa a 01 de setembro de 2018.

5.1.7) o prazo para adesão ao REPIS com efeitos retroativos à data base, poderá ser efetuado até 60(sessenta) dias da assinatura desta convenção coletiva.

5.1.8) em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento de pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2018-2019 a que se refere o item 4.1.5 desta cláusula.

5.1.9) nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias , em decorrência da aplicação do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo, para pagamento em até 10 (dez) dias.

5.1.10) a entidade patronal encaminhará, mensalmente, ao Sindicato da categoria Profissional para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS 2018-2019.

5.1.11) o Salário de INGRESSO será devido aos novos contratados durante o primeiro ano de contrato de trabalho na empresa . Findo este período os empregados que recebem o salário de ingresso passarão a receber o salário normativo.

5.1.12) aos empregados remunerados exclusivamente a base de comissões percentuais pré-ajustadas sobre as vendas (comissionistas puros), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima prevista na letra "e" da clausula 4.1.5, nela 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.

5.1.13) caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior aos pisos normativos previstos nesta cláusula, estes serão reajustados automaticamente, respeitando o artigo 7º inciso IV, da Constituição Federal.



5.1.14) no descumprimento quaisquer dispositivos desta cláusula a empresa sofrerá uma multa equivalente ao piso da categoria profissional, por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

06 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de caixa terá direito à indenização por "quebra-de-caixa" mensal, no valor de R\$100,00 (cem reais), a partir de 1º de setembro de 2018.

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.

07 - MULTA

Fica estipulada multa no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais), a partir de 1º de setembro de 2016 por empregado e por infração, 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 outras multas previstas nesta Convenção coletiva.

08 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E/OU NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados beneficiários da presente Convenção Coletiva de Trabalho, integrante da categoria profissional, sindicalizados ou não, a título de contribuição assistencial e/ou negocial, o correspondente a 12% (doze por cento) ao ano, do piso salarial reajustado da categoria, podendo ser cobrada no percentual máximo de 6% (seis por cento) a cada semestre, de uma só vez ou parceladamente, cuja forma será definida por ocasião da assinatura da norma coletiva, conforme aprovado na assembleia da entidade profissional que autorizou a celebração da presente norma coletiva.

Parágrafo 1º: As contribuições de que tratam esta cláusula serão descontadas nos meses referidos no "caput" desta cláusula e deverão ser recolhidas ao sindicato profissional até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, impreterivelmente, na agência bancária constante da guia de recolhimento no modelo padrão, distribuídas gratuitamente pelo Sindicato profissional.

Parágrafo 2º: 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.

K

Parágrafo 3º: Dos empregados admitidos após o mês de setembro/2018, 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 sindicato representativo da categoria dos comerciários.

Parágrafo 4º: O recolhimento das contribuições efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido de multa de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.

Parágrafo 5º: Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), incidirão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal, além de correção monetária igual à variação da UFIR ou de outro indicador que venha a substituí-la.

Parágrafo 6º: O desconto previsto nesta cláusula fica condicionado a não oposição do empregado, sindicalizado ou não. A oposição será manifestada pessoalmente e por escrito junto ao respectivo sindicato profissional até **15 (quinze) dias após o registro e divulgação da presente norma coletiva.**

Parágrafo 7º: As empresas, quando notificadas, deverão apresentar, no prazo máximo de 10 (dez) dias, as guias de recolhimento das contribuições assistencial e negocial devidamente autenticadas pela agência bancária.

Parágrafo 8º: A manifestação individual de que trata o parágrafo 6º não será válida se formulada através de abaixo assinado (manifestação coletiva), tampouco aquela entregue diretamente ao empregador, ainda que este, dentro do prazo assinalado, a remeta ou mande entregar no sindicato profissional;

Parágrafo 9º - A presente cláusula constitui mera reprodução da deliberação da assembleia pela entidade profissional, bem como cumpre os termos do acordo homologado e transitado em julgado nos autos das Ações Cíveis Públicas – Processos nºs: 0001022-37.2010.5.15.0152 e 0001023-22.2010.5.15.0152, ambos da Vara do Trabalho de Hortolândia firmados entre o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região e o Sindicato profissional;

Parágrafo 10º: É vedado ao empregador e a quaisquer de seus prepostos, a adoção de quaisquer procedimentos visando induzir ou orientar os empregados da empresa a se opor ao desconto da contribuição prevista no "caput" desta cláusula, bem como elaborar modelos de documento para fornecimento àqueles que quiserem fazer oposição ao mencionado desconto. O empregador ou seus prepostos que, comprovadamente, assim procederem, serão responsabilizados civil e criminalmente pelos atos anti-sindicais, sem prejuízo do pagamento de uma multa ao sindicato profissional prejudicado, por empregado, no valor do salário normativo.

09 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária de trabalho, obedecidos os preceitos legais, convenção ou acordo coletivo existentes, fica autorizada, atendidas as seguintes regras:



a) manifestação de vontade por escrito, por parte do empregado, assistido o menor pelo seu representante legal, em instrumento individual ou plúrimo, no qual conste o horário normal de trabalho e o período compensável das horas excedentes, nos termos do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT;

b) Não estarão sujeitas ao acréscimo salarial as horas acrescidas em uns ou outros dias, desde que obedecidas às disposições dos parágrafos 2º e 3º, do art. 59 da CLT, no período máximo de 90 (noventa) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula 35 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, obedecido, 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.

10 - GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado aos empregados em vias de aposentadoria, em seus prazos mínimos, de conformidade com o previsto no parágrafo 1º do art. 188 do Decreto nº 3048/99 garantia de emprego, como segue:

TEMPO DE CONTRIBUIÇÕES	IDADE MINIMA	TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
HOMES			
28 anos	51 anos	28 anos	2 anos
29 anos	52 anos	10 anos	1 ano
29 anos e 6 meses	52 anos e 6 meses	5 anos	6 meses
MULHERES			
23 anos	46 anos	23 anos	2 anos
24 anos	47 anos	10 anos	1 ano
24 anos e 6 meses	47 anos e 6 meses	5 anos	6 meses

Parágrafo 1º: Para a concessão das garantias acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do art. 130 do Decreto nº 3.048/99, que ateste, respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou 6 meses restantes para a implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

K

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 fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ou indenização correspondente, previstas no parágrafo anterior.

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

11 - 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.

Parágrafo único - Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso-prévio, dentro de 90 (noventa) dias após a data do recebimento do aviso, sob pena de decadência do direito previsto nesta cláusula.

12 - 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 40 (quarenta) dias.

13 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhecimento, por parte das empresas, de atestados médicos e odontológicos, regularmente preenchidos, passados pelos departamentos públicos e dos Sindicatos, bem como com empresas que mantiverem convênio com o Sindicato ou com a própria empresa.

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 48 (quarenta e oito) horas. Sob pena de não ser considerada como ausência justificada.

14 - ABONO DE FALTA À MÃE COMERCIÁRIA OU DETENTOR DE GUARDA

A comerciária ou detentor de guarda judicial que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente

comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante a vigência da presente Convenção.

Parágrafo único: Caso mãe e pai ou detentores da guarda judicial, trabalhem na mesma empresa, este benefício poderá ser concedido a um ou outro, alternativamente, a critério do empregador, obedecidas as condições estabelecidas no "caput" desta cláusula.

15 - 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 e ENEM, 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.

16 - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAR O SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em idade de prestar serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir do alistamento compulsório, desde que realizado no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do mesmo ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer.

Parágrafo único: Estão excluídos da hipótese prevista no "caput" desta cláusula, os refratários, omissos, desertores e facultativos.

17 - GARANTIA NA ADMISSÃO

Admitido o empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, salvo se exercendo cargo de confiança, será assegurado àquele, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

18 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

19 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

O empregado dispensado sem justa causa terá direito a acréscimo de 01 (um) dia, no aviso prévio legal, por ano completo de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único: Tendo em vista a edição da Lei 12.506/2011 (aviso prévio) deverá se aplicar aos empregados a condição mais benéfica.

K

20 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

21 - 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.

22 - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo 1º: Fica vedado a empresa obrigar o empregado a gozar férias quando este não tiver atingido período aquisitivo, exceto no caso de férias coletivas.

Parágrafo 2º: as empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato no prazo mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência as datas de início e fim das férias coletivas.

Parágrafo 3º: As férias deverão coincidir com as do cônjuge ou companheiro (a), caso trabalhem na mesma empresa, desde que não haja prejuízo para o serviço.

23 - 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 à não coincidência com o mês de pico de vendas da empresa, por ela estabelecido, e comunicação com 30 (trinta) dias de antecedência.

24 - 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.

25 - 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.

X

26 - 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.

27 - FALECIMENTO DE SOGRO OU SOGRA, GENRO OU NORA

No caso de falecimento do 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.

28 - CHEQUES DEVOLVIDOS

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

29 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

30 – DIA DO COMERCIÁRIO

Em homenagem ao dia 30 de outubro - Dia do Comerciário - será concedida ao empregado do comércio que participar do custeio do sindicato com o pagamento da contribuição assistencial e/ou negocial prevista neste instrumento e durante sua vigência, uma gratificação correspondente a 1 (um) ou 2 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida em outubro/2018 a ser paga juntamente com a remuneração do mês, 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) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 1 (um) dia;
- c) acima de 181 dias de contrato de trabalho na empresa, o empregado fará jus a 2 (dois) dias.

Parágrafo 1º: A gratificação prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.



31 - 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.

32 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como certidões de nascimento, de casamento e atestados serão recebidas pela empresa, contra-recibo, em nome do empregado.

33 - 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.

34 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS

As horas extras diárias, limitada até 2 (duas) horas, serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento), incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

Parágrafo único: Quando as horas extras diárias forem eventualmente superiores a 3 (três), observado o art. 61 da CLT, a empresa deverá fornecer refeição comercial ao empregado que as cumprir, ou pagará R\$30,00 (trinta reais).

35 - REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS

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 "REMUNERAÇÃO DE HORAS EXTRAS", 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 das comissões.
- c) multiplicar o valor da média horária apurada na alínea "b" por 0,6 (zero vírgula seis), conforme percentual previsto na cláusula 35. O resultado é o valor do acréscimo.
- d) multiplicar o valor do acréscimo apurado na alínea "c" pelo número de horas-extras 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.



36 - 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.º 6º, da Lei nº 605/49.

37 - VERBAS REMUNERATÓRIAS DOS COMISSIONISTAS

O cálculo da remuneração das férias, do aviso prévio e do 13º salário dos comissionistas, inclusive na rescisão contratual, terá como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que procederem o ato do pagamento das verbas rescisórias, ou ainda, a data do início do gozo das férias.

Parágrafo 1º: Aos empregados que não contarem com doze meses remunerados a base da comissão, para a apuração da média referida nesta cláusula, serão considerados os meses de efetiva remuneração à base de comissões.

Parágrafo 2º: O 13º Salário será pago na forma da Lei nº 4090/62 e Decreto 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

38 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO (VALE)

As empresas concederão até o dia 20 de cada mês, um adiantamento de salário aos empregados, correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário do mês.

39 - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com valor equivalente a um piso da categoria profissional do empregado, 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 - REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando realizadas fora do horário normal, as reuniões terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.



41 – DIRIGENTE SINDICAL – FALTAS JUSTIFICADAS

Os membros da Diretoria Efetiva da Entidade Sindical Profissional conveniente poderá se ausentar ao serviço até 02 (dois) dias por ano sem prejuízo da remuneração ou das férias, desde que seja comunicado por escrito à empresa no prazo de 07 (sete) dias de antecedência, para participação em assembléias, congressos, reuniões, seminários e outros eventos que envolvam interesse dos trabalhadores.

42 – CARTA DE APRESENTAÇÃO

Quando do desligamento do empregado, as empresas deverão fornecer carta de apresentação aos empregados que reflita a real conduta do mesmo, dentro do prazo legal estabelecido para o pagamento das verbas rescisórias.

43 – FIXAÇÃO DE OUTRAS VANTAGENS

Fica convencionado que, durante a vigência da presente Convenção, poderão ser negociadas e fixadas outras vantagens de natureza econômica e social nela não previstas.

44 - COMPARECIMENTO AOS CURSOS

O comparecimento aos cursos promovidos e pagos integralmente pela empresa mesmo 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.

45 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, OU REVOGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

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

46 – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Fica assegurado a negociação coletiva para os fins de estabelecimento de Programas de PLR, observando-se sempre as disposições da Lei 10.101/2000, principalmente no que se refere a definição e atingimento de metas e objetivos.

47 - FORNECIMENTO DE VALE REFEIÇÃO

As Empresas concederão a todos os seus empregados vale refeição diário no valor de R\$ 20,00, para as Micros Empresas, R\$25,00 para as empresas EPP e R\$30,00 para as demais.

48 - TRABALHO AOS DOMINGOS



Para o empregado que trabalhar em dias de domingos receberá o valor de R\$ R\$90,00, sem prejuízo dos demais direitos previstos em Lei.

49 - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas disponibilizarão na vigência da presente convenção Plano Médico a todos os seus empregados, totalmente gratuito, não descaracterizando a gratuidade, eventual participação pecuniária anuída pelo empregado em fator moderador, conforme regras estabelecidas pelo plano, assegurando e garantindo a idoneidade e comprometimento da empresa de Assistência Médica escolhida.

Parágrafo 1º: A disposição do caput só é exigível após o término de contrato de experiência.

Parágrafo 2º - As empresas que estendem o plano de assistência médica aos dependentes dos empregados ficam autorizadas a efetuar os descontos que digam respeito a esta extensão de benefício, desde que ressalvadas condições mais benéficas já existentes.

50 - SEGURO DE VIDA

As empresas manterão seguro de vida a todos os empregados, mediante custos fortemente subsidiados.

51 - TRABALHO NOTURNO

As empresas farão o transporte de seus empregados por condução própria até suas residências, quando a jornada de trabalho ultrapassar das 23 (vinte e três) horas, se no município não houver serviço de transporte público após esse horário, sendo vedada às estas a cobrança ou desconto de quaisquer valores a esse título.

52 - ASSENTOS PARA DESCANSO

Quando o trabalho deva ser executado em pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir, conforme parágrafo único do artigo 199 da CLT.

52 - ESTABILIDADE DAS FÉRIAS

Fica assegurado ao empregado após seu retorno das férias, a garantia de emprego pelo prazo de 60 (sessenta dias).

53- CATEGORIA PREPONDERANTE

Todos os trabalhadores contratados pelas empresas do segmento representado pela categoria abrangida por esta Norma terá o enquadramento sindical feito com base na

categoria preponderante da empresa nos termos do parágrafo 2º, do artigo 581 da CLT, aplicando a esses trabalhadores a presente norma.

54- TERCEIRIZAÇÃO

Fica vedada a terceirização de mão de obra da atividade fim das empresas lojistas e do comércio varejista em geral representada pelo sindicato da categoria econômica, signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

55- CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS (cláusula alternativa da cláusula 54)

A contratação de trabalhadores prestadores de serviço para laborar na atividade fim da empresa pertencente ao seguimento econômico aqui representado ocorrerá por meio de Acordo Coletivo de Trabalho entre o Sindicato da categoria profissional signatário desta norma Coletiva e a empresa do seguimento econômico, com a assistência do Sindicato da categoria econômica signatário desta mesma Norma. A empresa fornecedora da mão de obra será parte do acordo Coletivo de Trabalho como aderente

56- DESVIO DE FUNÇÃO

O empregador não poderá exigir do empregado execução de tarefas, funções ou atividades que estejam fora do rol das atividades funções e tarefas elencadas no contrato de trabalho.

Parágrafo único: No contrato de trabalho deverá está expressa e redigida de forma nítida as funções para as quais o empregado está sendo contratado, ficando vedadas as designações: serviços gerais, auxiliar geral, ajudante geral, todas as tarefas e funções conexas etc.

57- PISO DO EMPREGADO MENOR/APRENDIZ

Fica garantido aos empregados menores aprendizes remuneração nunca inferior ao piso estadual do Estado de São Paulo, independentemente, da função para a qual fora contratado.

58- ELEIÇÃO DO FORO PARA AS CONTROVERSAS

Todas as controversas existentes no contrato de trabalho dos empregados comerciários somente poderão ser dirimidas na Justiça do Trabalho, sendo proibido o uso de Tribunais de Arbitragem para tal finalidade.

59- COMISSÃO DOS EMPREGADOS

Fica vedada a criação de comissão dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados, sem a participação das entidades patronal e profissional, signatárias desta norma coletiva.



60- TRABALHO INTERMITENTE

A contratação de empregado para trabalho intermitente fica condicionado a autorização em Acordo ou Convenção Coletiva, nos termos § 1º do artigo 3º da Lei 12.790/13.

61- HOMOLOGAÇÃO

As rescisões de contrato de trabalho cujos empregados tiverem mais que 12 (doze) meses de serviço, serão efetuadas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional, sob pena de ineficácia do instrumento rescisório e pagamento de uma multa equivalente ao salário nominal do empregado e à seu favor.

62 - FORNECIMENTO ÁGUA POTÁVEL

A empresa fica obrigada fornecer água potável à seus empregados, devendo estar disponível em lugar de fácil acesso no local de trabalho.


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTLÂNDIA
Presidente NÂNCI TERESINHA FELIPPE