

Sumaré, 21 de agosto de 2.018

Ao
SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO

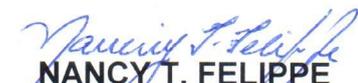
Ilmo Sr. CARLOS GOBBO
Presidente

Ref.: NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Segue anexa a pauta de reivindicações para negociação coletiva de trabalho dos empregados dos Lojistas do Comércio das cidades de Sumaré e Hortolândia, relativo ao período de 01.09.2018 a 31.08.2019.

Solicitamos o agendamento de reunião o mais breve possível para darmos inicio as tratativas de negociação.

Atenciosamente,


NANCY T. FELIPPE
Presidente

*Recebido
21/08/18
10:30 hrs
Roberto*

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

(LOJISTAS DE SUMARE E HORTOLÂNDIA)

01- DATA BASE, APLICABILIDADE E VIGÊNCIA

Fica mantida a data base para 1º de setembro, sendo que a presente Convenção será aplicada exclusivamente aos empregados dos lojistas ou prestadores de serviços nas empresas do comércio 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 2016, 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.

A

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 piso salarial de ingresso, somente para o primeiro emprego nas atividades do comércio, será devido aos novos contratados pelo prazo de 06 (seis) meses a partir da contratação. Findo esse prazo o empregado passará a receber no mínimo o piso previsto para o empregado em geral.

Parágrafo 2º: Caso o salário mínimo nacional venha a ser majorado em valor superior ao constante na letra "c", este será majorado automaticamente, respeitando o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal.

Parágrafo 3º: Os empregados exercentes de função específica como vendedor, balconista, auxiliar ou operador de caixa, auxiliar de escritório, auxiliar ou operador de crédito, auxiliar ou operador de cobrança, estoquista, repositor, vitrinista e etc., terão garantidos os seus atuais salários, incluindo o reajuste previsto na cláusula 02 e obedecendo, no mínimo, o piso do "empregador em geral", previsto na cláusula 05, letra "b" desta Norma, sendo vedada sua substituição por outro de menor salário, sob pena da incidência de multa prevista no parágrafo 4º.

Parágrafo 4º: No descumprimento de qualquer dispositivo desta cláusula, a empresa sofrerá uma multa de **R\$ 1.440,00 (um mil quatrocentos e quarenta reais)** por empregado e dispositivo descumprido, cujo valor será revertido em benefício do empregado prejudicado.

06 - GARANTIA DO COMISSIONISTA

Aos empregados remunerados à base de comissões (comissionistas puros ou mistos), fica assegurada a partir de 01/09/2018, a garantia de uma remuneração mínima de **R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais)**, 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, ainda, se cumprida integralmente a jornada de trabalho.



07 - MICROEMPRESAS

Os empregados de microempresas, assim registradas na JUCESP, nos termos da Lei Complementar nº 123 de 14/12/2006, terão garantidos integralmente os valores constantes desta norma.

08 - INDENIZAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer as funções de caixa terá direito à indenização por "quebra de caixa" mensal no valor de **R\$100,00 (cem reais)** a partir de 01 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 descontem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento da indenização por "quebra de caixa" prevista no "caput" desta cláusula.

09 - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA

Fica estipulada uma multa de **R\$200,00 (duzentos reais)**, 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 qualquer outra multa prevista na presente convenção.

10 - 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.

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, previsto na letra "a" da cláusula 4 da presente norma coletiva, cobrável na Justiça do Trabalho.

11 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO

A compensação da duração diária do trabalho, obedecido aos preceitos legais, 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 e o período compensável das horas excedentes.

b) para efeito da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo constante do artigo 59 do § 2º da CLT, será no máximo em 90 (noventa) dias. As horas trabalhadas e não compensadas no prazo estabelecido ficarão sujeitas aos adicionais previstos na cláusula "REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS" desta norma, sobre a hora normal.

c) as regras constantes desta cláusula serão aplicáveis, no caso do menor, ao trabalho em horário diurno, isto é, até às 22:00 (vinte e duas) horas.

d) as regras constantes no item "b" desta cláusula não serão aplicáveis em hipótese alguma, no caso de trabalho em domingos e feriados, sob pena de aplicação da multa prevista na cláusula "**MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA NORMA COLETIVA**", além do acréscimo de 5 (cinco) vezes o valor da hora normal.

e) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o empregado jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas os acréscimos previstos na cláusula "REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS", sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

f) as empresas instituirão imediatamente um sistema impresso de controle individual mensal das horas antecipadas e das horas liberadas a fim de comprovação de compensação, bem como solicitar de seus empregados a devida anuência escrita no referido controle.

g) as empresas manterão obrigatoriamente uma via deste instrumento normativo no estabelecimento ao qual se refere e de fácil acesso aos empregados.



12 - ESTABILIDADE DO FUTURO APOSENTADO

Fica assegurado o emprego ou salário para o empregado em vias de aposentadoria durante o período que faltar para aposentar, desde que atenda os seguintes requisitos:

a-) comprovadamente estiver no máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos; e

b-) comprovadamente estiver no máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, e nesse caso, contar com mais de 10 (dez) anos na atual empresa.

Parágrafo 1º - O empregado, nas condições das letras "a" e "b" que deixar de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego prevista nesta cláusula.

Parágrafo 2º - as empresas obrigam-se a recolher a totalidade das contribuições previdenciárias dos empregados demitidos sem justa causa e que gozavam da estabilidade provisória conforme previsto nesta cláusula, até a aquisição do direito à aposentadoria.

13 - 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.

14 - 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.

15 - 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 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.



16 - EMPREGADA MÃE OU DETENTOR DE GUARDA

A empregada mãe ou detentor de guarda judicial física e exclusiva que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento de consultas médicas de seus filhos ou tutelados menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos, ou incapazes, no limite de uma consulta 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 os respectivos períodos de vigência da presente convenção.

Parágrafo único: Caso mãe e pai, ou tutores, trabalharem 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.

17- 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, terão suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia à empresa, com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

18 - 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 em que o empregado complete 18 anos, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório 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.

19 - GARANTIA NA ADMISSÃO

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

20 - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

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



21 - 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 será de 45 (quarenta e cinco) dias. Em se tratando de aviso prévio trabalhado, o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em pecúnia os 15 (quinze) dias restantes.

22 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Os empregados dispensados sem justa causa terão direito a acréscimo, em pecúnia, no aviso prévio legal de 01 (um) dia por ano completo de serviço na mesma empresa.

23 - NOVO EMPREGO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado demitido 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.

Parágrafo único: O empregado demissionário ficará dispensado do aviso prévio e seu respectivo pagamento desde que comprovado novo emprego.

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 imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do aviso prévio.

25 - INÍCIO DAS FÉRIAS

O início das férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos e 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.

26 - 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 venda da empresa, por ela estabelecido, e comunicação à empresa com 30 (trinta) dias de antecedência.

27 - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

28 - 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.

29 - 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 a identificação da empresa e do empregado.

30 - 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.

31 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

32 - 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 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 único: A gratificação prevista no "caput" desta cláusula, fica garantida aos empregados em gozo de férias e às empregadas em licença maternidade.

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 - DOCUMENTOS - RECEBIMENTO PELA EMPRESA

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

35 - 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.

36 - REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

As horas extras diárias serão remuneradas com o adicional de 60% (sessenta por cento) as duas primeiras e 100% (cem por cento) as excedentes de duas, incidindo o percentual sobre o valor da hora normal.

37 - 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 DAS 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 "**REMUNERAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**". 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.

38 - 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 que fizerem jus, atendido o disposto no art. 6º, da Lei 605/49.

39 - CRITÉRIO DE PAGAMENTO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO E VERBAS RESCISÓRIAS AO EMPREGADO COMMISSIONISTA

Quando o salário for pago por comissão (comissionistas puros ou mistos), apurar-se-á média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, dentre aquelas pagas nos doze meses que precederem 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 os doze meses remunerados a base de comissões, 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 n.º 4090/62 e Decreto n.º 57155/65, tomando-se como base a média aritmética simples das doze comissões mensais percebidas pelo empregado, podendo a segunda parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de janeiro.

40- DOCUMENTOS QUE DEVEM SER APRESENTADOS NA HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES DE CONTRATO

Além dos documentos legalmente exigidos para a homologação das rescisões contratuais deverão os empregadores apresentar no ato da homologação cópias das guias de contribuições assistenciais e sindicais devidas às entidades sindicais patronal e laboral do período de vigência da presente convenção.



Parágrafo 1º: A não apresentação da documentação aqui estabelecida implicará na aplicação de multa mensal, correspondente a 1/30 do valor do salário de ingresso, fixado na cláusula 4º (piso normativo da categoria), sendo que essa reverterá em favor da entidade, cujas guias não forem apresentadas.

Parágrafo 2º: Não poderá, entretanto, o Sindicato laboral se recusar a efetuar a competente homologação. Caso o empregador não apresente os comprovantes das guias devidamente quitadas no ato da homologação, lhe será concedido o prazo de 15 (quinze) dias, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior, até a data da apresentação ou pagamento, se for o caso.

Parágrafo 3º: Os valores correspondentes às multas devidas às entidades patronal e laboral deverão ser recolhidas nas tesourarias das mesmas e apresentando comprovante no Sindicato profissional.

41 - 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.

42 - AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento de empregado, as empresas indenizarão o beneficiário com o valor equivalente ao Piso Normativo da Categoria, para auxiliar nas despesas com o funeral.

43 - ESTABILIDADE APÓS AS FÉRIAS

Fica garantida a estabilidade provisória de 30 (trinta) dias aos empregados, imediatamente ao retorno de suas férias regulamentares.

44 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

As empresas concederão licença remunerada de 30 (trinta) dias para as empregadas que adotarem judicialmente crianças na faixa etária de 0 (zero) a 6 (seis) meses de idade.

45 - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão Licença Paternidade equivalente a 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto.



46 - REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

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

47- 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.

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

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

49 - REPRESENTAÇÕES

Todas as empresas bem como os empregados abrangidos no presente Instrumento Coletivo de Trabalho reconhecem como legítimos representantes, para efeitos de categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA** e o **SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO**, ratificando a representatividade prevista nos Estatutos Sociais das entidades sindicais abaixo assinadas e aprovando-as nas assembleias gerais extraordinárias.

50 - CARTA DE REFERÊNCIA

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

49 - GUIAS DE RECOLHIMENTO – COMPROVAÇÃO

Até o dia 20 do mês subsequente ao desconto das contribuições sindical, assistencial e negocial, os LOJISTAS deverão encaminhar ao SINDICATO da categoria profissional, cópia da guia dos recolhimentos, acompanhada de relação nominal dos EMPREGADOS abrangidos e respectivos valores individuais que integraram o montante global da aludida contribuição.

Parágrafo único: Relativamente aos demais meses de competência e quando requisitado por escrito pela FECOMÉRCIO, SINDILOJAS e SINDICATO profissional signatário desta Convenção Coletiva, os LOJISTAS fornecerão no prazo de 30 (trinta) dias, contados do recebimento da solicitação, cópias das guias de recolhimento das respectivas contribuições previstas no “caput” desta cláusula, acompanhada da relação nominal com os respectivos valores individuais, relativos aos EMPREGADOS.



50 - DOMINGOS - ABERTURA

Na forma da Lei nº. 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007, fica permitido o trabalho dos seus empregados, nos domingos, desde que atendidos todos os seguintes requisitos:

- a** - a empresa somente poderá contar com o trabalho de seus empregados, que ao fazê-lo a jornada será máxima de 06 (seis) horas, na conformidade do artigo 58 da CLT, ficando vedada à jornada de trabalho além desse limite nos domingos. Deverá, também, ser garantido o intervalo para refeição e descanso, respeitando-se sempre a legislação vigente referente a jornada de trabalho.
- b** - os empregados que trabalharem nos domingos, se deve, obrigatoriamente, apontar as horas trabalhadas nesses dias no mesmo cartão de ponto utilizado para controle da jornada nos outros dias da semana.
- c** - fica vedado o trabalho de um mesmo empregado em 03 (três) domingos consecutivos.
- d** - será concedido ao empregado 01 (um) dia de descanso compensatório DSR (descanso semanal remunerado), em dia estabelecido pela empresa, no máximo até 07 (sete) dias após o domingo trabalhado.
- e** - será concedido, pela EMPRESA o vale transporte de ida e volta do empregado, sem nenhum ônus e/ ou desconto para o mesmo.
- f** - será mantida pelas empresas os demais benefícios já adquiridos nos anos anteriores pelo trabalhador, quanto a refeição.
- g** - 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 e nesta cláusula.

Parágrafo único – A vigência desta cláusula está condiciona a não revogação parcial ou total, tácita ou expressa da Lei nº. 11.603/07, de 05 de dezembro de 2007.

52 - HORÁRIO DE TRABALHO NOS DIAS 24 e 31 DE DEZEMBRO DE 2018

As empresas lojistas na base territorial do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA se comprometem encerrar suas atividades no dia 24/12/18 as 18:00 horas e no dia 31/12/18 as 15:00 horas, sob pena de pagamento de multa de R\$2.250,00 (dois mil duzentos e cinquenta reais), para cada dia, a ser pago diretamente para cada empregado.

53 - 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.



54 - DA PARIDADE

Fica convencionado que, durante a vigência da presente convenção, se o sindicato representante dos Comerciantes, signatário desta, assinar com qualquer sindicato representante da categoria dos Comerciantes, não importando a base territorial, condição mais benéfica, os valores desta norma serão automaticamente reajustados.

55 - 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.

56 - 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.

57 - 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.

58 - SEGURO DE VIDA

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

59 - 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.



60 - 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.

61 - ESTABILIDADE DAS FÉRIAS

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

62- 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.

63- 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.

64- CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS (cláusula alternativa da cláusula 63)

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.

65- 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.



66- 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.

67- 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.

68- 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.

69 - 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.

70- 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.

71 – FORNECIMENTO ÁGUA POTAVEL

A empresa fica obrigada fornecer água portátil 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 Nanci TERESINHA FELIPPE