

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2.014/2.015

Registrado no Sistema Mediador do M.T.E

Sob nº _____ Em _____

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ (SEC ABC)** representante legal da categoria profissional dos comerciários (Lei 12.790 de 14 de março de 2013), com base territorial nas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, detentor do **Registro Sindical n.º M.T.I.C. 195.565 de 1957 e do CNPJ/MF n.º 57.605.214/0001-09**, com sede à Rua Padre Manoel de Paiva n.º 55, Bairro Jardim, Santo André - SP, CEP. 09070-230, neste ato representado por seu presidente, **SR. ADEMAR GONÇALVES FERREIRA, CPF/MF N.º 048.082.308-10**, e o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC (Sincomércio ABC)**, representante legal das empresas de comércio com estabelecimento nas cidades de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, detentor do **Registro Sindical n.º DNT. 14455/44 e do CNPJ/MF n.º 57.540.080/0001-95**, com sede à Rua General Glicério n.º 826, Centro, Santo André - SP, CEP. 09015-191, neste ato, representado por seu presidente **SR. JOSÉ CARLOS BUCHALA MOREIRA, CPF/MF N.º 035.457.098-68**, devidamente autorizados por suas respectivas Assembléias Gerais, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a qual se regerá pelas seguintes Cláusulas:



**SINCOMERCIO
ABC
JOSÉ CARLOS BUCHALA
PRESIDENTE**

I - DOS SALÁRIOS

CLÁUSULA 001 - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Os salários fixos ou parte fixa dos salários mistos serão reajustados a partir de 01 de outubro de 2.014, mediante a aplicação do percentual de 8,00% (oito inteiros por cento), incidente sobre os salários vigentes em **01 de outubro de 2.013**, até o limite de R\$ 10.000,00 (Dez mil reais) sendo que a parcela acima desse valor será reajustada mediante negociação entre as partes.

CLÁUSULA 002 - COMPENSAÇÃO DE AUMENTOS

É permitida a compensação dos aumentos compulsórios e antecipações concedidas após outubro de 2.013 a setembro de 2.014, não podendo ser compensados os aumentos decorrentes de: promoção, transferência, mérito, equiparação salarial, implemento de idade, e/ou término de aprendizado.

CLÁUSULA 003 - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Aos comerciários admitidos após 01.10.2013 e até 30.09.2014, será assegurado reajustamento proporcional conforme cálculos dos índices da tabela abaixo, por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, conforme acordado na cláusula 001, desde que não ultrapasse o salário do comerciário mais antigo na mesma função.

<u>REAJUSTE A SER APLICADO EM 01.10.2014</u>	
<u>Multiplicar o salário de admissão por:</u>	
<u>Mês de Admissão</u>	<u>Para salários até R\$ 10.000,00</u>
Outubro/2013	1,0800
Novembro/2013	1,0731
Dezembro/2013	1,0662
Janeiro/2014	1,0594
Fevereiro/2014	1,0526
Março/2014	1,0459
Abril/2014	1,0392
Mai/2014	1,0326
Junho/2014	1,0260
Julho/2014	1,0194
Agosto/2014	1,0129
Setembro/2014	1,0064



**SINCOMERCIO
ABC**
ADRIANO SOUZA
PRESIDENTE

CLÁUSULA 004 - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de 01.10.2014 ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para os integrantes da categoria profissional comerciária, desde que cumprida integralmente à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

a) para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30-09-2014 com até 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar em 01.10.2014
R\$ 1.020,00 (Hum Mil e Vinte Reais)

b) para os comerciários de empresa na base territorial que contava em 30-09-2014 com mais de 20 (vinte) empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário de Ingresso a vigorar em 01.10.2014
R\$ 1.090,00 (Hum Mil e Noventa Reais)

c) para os empregados comerciários exercentes das funções de **Office-boys, empacotadores e em serviços de limpeza**, independentemente do número de empregados que se ativavam na empresa, o salário normativo será de:

Salário de Ingresso a vigorar em 01.10.2014
R\$ 870,00 (Oitocentos e Setenta Reais)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2014.

CLÁUSULA 005 – SALÁRIO NORMATIVO PARA A FUNÇÃO DE “OPERADORES DE CAIXA”

A partir de 01.10.2014 fica assegurado aos empregados exercentes da função **exclusiva** de “operador de caixa” um salário normativo diferenciado, que obedecerá aos seguintes critérios (art. 4º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013):



- a) para os comerciários exercentes da função exclusiva de "operador de caixa" da empresa na base territorial que contava em 30-09-2014 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo de "Operador de Caixa" a vigorar Em 01.10.2014
R\$ 1.070,00 (Hum Mil e Setenta Reais)

- b) para os comerciários exercentes da função **exclusiva** de "operador de caixa" da empresa na base territorial que contava em 30-09-2014 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Salário Normativo de "Operador de Caixa" a vigorar Em 01.10.2014
R\$ 1.160,00 (Hum Mil Cento e Sessenta Reais)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de comerciários que se ativavam na empresa em 30.09.2014.

CLÁUSULA 006 - GARANTIA DE REMUNERAÇÃO MÍNIMA AO COMISSIONISTA

A partir de 01.10.2014 ao comissionista remunerado somente com comissões em percentuais pré-ajustadas (comissionista puro), ou ao que é remunerado com parte fixa e comissões em percentuais pré-ajustadas (comissionista com salário misto), fica assegurada a garantia de uma remuneração mínima mensal, nela incluída o pagamento do descanso semanal remunerado (DSR), e que somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não atingir os valores da garantia acordada nesta cláusula e, se cumprida integralmente à jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

Essa garantia de remuneração obedecerá aos seguintes critérios:

- a) para os comerciários da empresa na base territorial que contava em 30-09-2014 **com até 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Garantia de Remuneração Mínima ao Comissionista a vigorar em 01.10.2014
R\$ 1.190,00 (Hum Mil Cento e Noventa Reais)

- b) para os comerciários da empresa na base territorial que contava em 30-09-2014 **com mais de 20 (vinte)** empregados por unidade de estabelecimento comercial:

Garantia de Remuneração Mínima ao Comissionista a vigorar em 01.10.2014
--

R\$ 1.280,00 (Hum Mil Duzentos e Oitenta Reais)

PARÁGRAFO ÚNICO – Para a aplicação dos salários normativos estipulados nesta cláusula, as empresas observarão o número de empregados que se ativavam na empresa em 30.09.2014.

CLÁUSULA 007 - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)

Considerando a publicação da Lei Complementar n.º 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os Sindicatos convenientes vêm manter a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas e empresas de pequeno porte da atividade de comércio varejista, na região de representação dos subscritores deste Instrumento, no âmbito de piso salarial a ser aplicado aos empregados admitidos a partir de 1º de outubro de 2014. O tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado aos microempreendedores individuais (MEI), às microempresas e empresas de pequeno porte acima referenciado será gerido pelas normas a seguir especificadas:

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se "*microempreendedor individual* (MEI)" o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), "*microempresa*" o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se "*empresa de pequeno porte*" o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta 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).

PARÁGRAFO SEGUNDO - No caso de início de atividade no próprio ano calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses que houver exercido atividade, inclusive as frações de meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O enquadramento do empresário individual e do empresário de sociedade simples ou empresária, como: "*microempreendedor individual* (MEI)", "*microempresa*" ou "*empresa de pequeno porte*" para efeito de aplicação de piso salarial diferenciado (REPIS) **somente será efetivada após expressa aprovação** dos Sindicatos Convenientes e mediante as seguintes condições:

- a) O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção (30/SET/15);
- b) Mediante solicitação da empresa, endereçada ao SINCOMÉRCIO ABC para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário e protocolada na sede do SINCOMÉRCIO ABC no seguinte endereço: Rua General Glicério, 826 - Casa Branca, CEP n.º 09015-191 - Santo André/SP.

- c) A prova documental do enquadramento será feita por declaração sob responsabilidade, assinada pelo empresário individual ou sócio e também pelo contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado no site: www.sincomercioabc.com.br ou na sede do SINCOMÉRCIO ABC, em que conste as seguintes informações e declarações:
- c.1.) Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, Endereço Completo, Atividade de Comércio e Identificação do Sócio e do Contabilista Responsável.
 - c.2.) Total de empregados na data da declaração.
 - c.3.) Declaração de que a RECEITA TOTAL auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite ENQUADRAR a empresa na faixa de MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) no regime especial de piso salarial.(REPIS)
 - c.4.) Compromisso e/ou comprovação de cumprimento de todas as cláusulas **desta** convenção e de responsabilidade pela declaração.
 - c.5.) Ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e conseqüente pagamento das diferenças salariais.
 - c.6.) Ciência e obrigatoriedade de realizar as homologações (aprovação expressa das verbas quitadas no termo de rescisão, pelo Sindicato dos empregados ou pelo Ministério do Trabalho) de contrato de trabalho de empregado enquadrado no REPIS à partir de 06 (seis) meses da admissão.
 - c.7.) Ciência e obrigatoriedade de pagamento e homologação dos valores das verbas rescisórias de acordo com a cláusula 087 desta C.C.T.
 - c.8.) Ciência e obrigatoriedade de realizar a homologação de contrato de trabalho de empregado desligado de acordo com a cláusula 086 desta C.C.T.
 - c.9.) Ciência e obrigatoriedade do pagamento da Contribuição Assistencial Patronal e de Empregados previstas nas cláusulas 074 e 075 deste instrumento.
- d) **As empresas que já estão enquadradas no REPIS solicitarão a expressa renovação da autorização.** O SINCOMÉRCIO ABC receberá as solicitações e declarações e, **se aprovada**, os sindicatos convenientes farão realizar audiência na CINTEC- ABC para apreciação dos documentos, que na conformidade, emitirá ATA com a classificação da empresa e os valores de pisos salariais que poderão ser aplicados durante a vigência desta Convenção, aos empregados admitidos após 1º de Outubro de 2014. Ata, que constituirá documento hábil para homologações e questionamentos junto à Justiça Federal do Trabalho.
- e) A aplicação do sistema REPIS não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes.



**SINCOMERCIO
ABC**
PRESIDENTE

- f) **As empresas somente poderão praticar os pisos especiais após ter aprovada a inclusão ou o pedido de renovação do REPIS junto aos sindicatos convenentes.** Caso a empresa não se enquadre nas exigências do REPIS, a mesma deverá praticar os pisos previstos nas cláusulas 004, 005 e 006 deste Instrumento, inclusive com pagamento das diferenças retroativas.
- g) As empresas já enquadradas no REPIS, que hoje praticam o piso de MEI, ME e EPP, poderão continuar praticando o mesmo com os reajustes previstos nas cláusulas 001 e 003 deste instrumento até 31 de Janeiro de 2015, quando – **se não readmitidas no REPIS** – deverão praticar os salários previstos nas cláusulas 004, 005 e 006 deste Instrumento retroativamente à 01/10/2014.
- h) As Empresas admitidas no REPIS e interessadas no trabalho de seus empregados nos dias considerados feriados, deverão obrigatoriamente utilizar-se do Contrato Individual de Trabalho Com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS), de acordo com a cláusula 039, item 2.
- i) As Empresas admitidas no REPIS e interessadas na Compensação de Horário de Trabalho (Banco de Horas) deverão obrigatoriamente utilizar-se do Contrato Individual de Trabalho Com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS), de acordo com a cláusula 039, item 2.
- j) As empresas que por quaisquer motivos não se enquadrarem no REPIS, serão expressamente informadas pelo SINCOMERCIO ABC.

PARÁGRAFO QUARTO – Salários Normativos do Regime Especial de Piso Salarial (REPIS): A partir de 1º de outubro de 2014 ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para integrantes da categoria profissional comerciária, para as empresas admitidas no Regime Especial de Piso Salarial, **desde que** cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas (art. 4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013):

a) para os **comerciários** de empresa na base territorial expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME):

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2014
R\$ 870,00 (Oitocentos e Setenta Reais)

b) para os **comerciários** da empresa na base territorial expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

Salário de Ingresso a vigorar a partir de 01.10.2014
R\$ 910,00 (Novecentos e Dez Reais)

c) para os **operadores de caixa:** fica assegurado ao empregado admitido a partir de 1º de outubro de 2014 exercente da função exclusiva de “operador de caixa” nas empresas enquadradas no REPIS um salário normativo diferenciado que obedecerá aos seguintes critérios:

c.1.) para os comerciários exercentes da função exclusiva de "operador de caixa" na empresa expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME):

Salário Normativo de "Operador de Caixa" a vigorar a partir de 01.10.2014
R\$ 920,00 (Novecentos e Vinte Reais)

c.2.) para os comerciários exercentes da função exclusiva de "operador de caixa" na empresa expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

Salário Normativo de "Operador de Caixa" A vigorar a partir de 01.10.2014
R\$ 965,00 (Novecentos e Sessenta e Cinco Reais)

d) garantia de remuneração mínima ao comissionista: fica assegurado ao comissionista puro ou comissionista com salário misto, admitido a partir de 1º de outubro de 2014 nas empresas enquadradas no REPIS, a garantia de remuneração mínima mensal, nela incluída o pagamento de descanso semanal remunerado (DSR) e que somente prevalecerá no caso de a totalidade dos ganhos, em cada mês, não atingir os valores da garantia acordada nesta cláusula e, se cumprida integralmente a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas ou compensadas, que obedecerá aos seguintes critérios (art. 4º e 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013):

d.1.) para os comissionistas de empresa expressamente enquadrada no REPIS como Microempreendedor Individual (MEI) ou Microempresa (ME):

Garantia de Remuneração Mínima ao Comissionista A vigorar a partir de 01.10.2014
R\$ 1.020,00 (Hum Mil e Vinte Reais)

d.2.) para os comissionistas de empresa expressamente enquadrada no REPIS como Empresa de Pequeno Porte (EPP):

Garantia de Remuneração Mínima ao Comissionista A vigorar a partir de 01.10.2014
R\$ 1.070,00 (Hum Mil e Setenta Reais)

CLÁUSULA 008 - GARANTIA DE SALÁRIO NA ADMISSÃO

a) Admitido o comerciário para função de outro dispensado - salvo se exercente de cargo de confiança ou a partir do mês subsequente ao do enquadramento da empresa no regime especial de piso salarial - será

assegurado àquele, salário igual ao do comerciário de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais;

b) nas empresas que possuam estrutura de cargos e salários organizada, nos casos previstos na alínea "a" acima, será garantido o menor salário de cada função.

c) ficam excluídos desta cláusula os empregados portadores do Certificado PCP - Programa de Capacitação Profissional, na conformidade da cláusula 25 deste Instrumento.

CLÁUSULA 009 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Caso o comerciário venha a substituir outro, em função melhor remunerada e, em tempo igual ou superior a 20 (vinte) dias, fará jus ao salário do comerciário substituído, enquanto durar a substituição.

CLÁUSULA 010 – PROMOÇÃO

A promoção do comerciário para cargo ou função superior ao exercido, será acompanhada de aumento salarial correspondente e respectiva anotação na CTPS.

CLÁUSULA 011 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E COMISSÕES

O pagamento de salários e das comissões deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, considerando-se como dia útil o dia já compensado.

CLÁUSULA 012 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Se o pagamento do salário do comerciário for efetuado através de cheque e no último dia útil referido na cláusula 11, a empresa obriga-se a conceder ao comerciário o tempo necessário para sacar tais valores e que não sejam coincidentes com os intervalos de repouso e refeição.

CLÁUSULA 013 – ATRASO DE PAGAMENTO

Pelo atraso no pagamento de salários e comissões, responderá a empresa pela multa de 1% (um inteiro por cento) por dia de atraso, sobre o montante do salário (fixo e/ou comissões) devido ao comerciário, revertida em favor deste.

PARÁGRAFO ÚNICO – Salvo existência de contrato de trabalho com condições específicas, todas as comissões deverão ser pagas de uma só vez pelo empregador no prazo consignado na cláusula 011, mesmo que a venda tenha ocorrido através de pagamento parcelado e independentemente da adimplência do comprador, e/ou da entrega da merc:

CLÁUSULA 014 – ERROS NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas pagarão aos comerciários, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a partir da comunicação escrita, pelo empregado, as eventuais diferenças consignadas na folha de pagamento, excluídas aquelas decorrentes de legislação, acordo ou cláusula da presente CCT.

CLÁUSULA 015 – TRANSFERÊNCIA – GARANTIA DE SALÁRIOS

Nas transferências de locais de trabalho, bem como nas transferências de seções, definitivas ou provisórias, fica a empresa obrigada a garantir ao comissionista a média das comissões dos últimos quatro meses completos, anteriores ao mês da transferência.

CLÁUSULA 016 - AUTORIZAÇÃO DE DESCONTOS

Os descontos efetuados nas verbas salariais e/ou indenizatórias do comerciário, desde que por ele não contestados por escrito, serão válidos de pleno direito.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os descontos objeto desta cláusula compreendem os previstos no artigo 462 da CLT, e outros tais como: seguro de vida em grupo, assistência médica ou seguro saúde, mensalidades de grêmios associativos ou recreativos dos comerciários, cooperativas de crédito mútuo e de consumo, desde que o objeto dos descontos tenha direta ou indiretamente beneficiado o empregado e/ou seus dependentes.

CLÁUSULA 017 - CHEQUE DE CLIENTE

Fica proibido à empresa proceder ao desconto, no salário do comerciário, de cheque de cliente, devolvido pela rede bancária, desde que o comerciário tenha cumprido as normas da empresa, estabelecidas por escrito, quanto ao recebimento de cheques.

PARÁGRAFO ÚNICO – Se o comerciário receber cheques de clientes em desacordo com as normas e requisitos definidos pela empresa e pagar pelo cliente inadimplente, fica subrogado da titularidade do crédito.

CLÁUSULA 018 – CONTROLE ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO – PONTO ELETRÔNICO

Mediante **AUTORIZAÇÃO EXPRESSA** dos sindicatos subscritores, através de formulário próprio disponível no site www.sincomercioabc.com.br, na sede do SINCOMÉRCIO ABC ou do Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, as empresas poderão adotar sistemas eletrônicos alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme previsto na portaria 373 de 25 de fevereiro de 2011 do Ministério do Trabalho e Emprego.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas que adotarem o sistema eletrônico alternativo de controle de jornada de trabalho deverão disponibilizar mensalmente cópia do registro de ponto a todos os seus empregados, que deverão manifestar expressamente sua concordância com as informações constantes no controle de jornada de trabalho.

CLÁUSULA 019 - COMPROVANTE DE PAGAMENTOS

As empresas fornecerão obrigatoriamente, demonstrativos de pagamentos, com a discriminação das horas trabalhadas e de todos os títulos que acompanham a remuneração, inclusive as horas extraordinárias, importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado e, o valor do recolhimento do FGTS, conforme estabelece o Decreto 99.684/90 em seus artigos 27 e 33.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas obrigam-se a fornecer também, a cópia do contrato de trabalho, termo de opção do FGTS e contrato de experiência, a todos os seus comerciários.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa fica proibida de exigir o pagamento, de uma única vez, das prestações dos carnês financiados ao comerciário que se desligar ou que for desligado do seu quadro de funcionários, devendo os pagamentos serem efetuados nos respectivos vencimentos.

CLÁUSULA 020 - CÁLCULO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

A remuneração dos repousos semanais dos comissionistas, bem como dos feriados, será calculada tomando-se por base o total das comissões auferidas durante o mês, dividindo-se esse total pelo número de dias trabalhados, neles incluídos os dias não trabalhados mediante compensação através da prorrogação diária em outros dias, e multiplicando-se o valor encontrado pelo número de domingos e feriados do respectivo mês.

PARÁGRAFO ÚNICO - Assegura-se o repouso remunerado ao comerciário que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da mesma jornada de trabalho ou da semana.

CLÁUSULA 021 - INDENIZAÇÃO POR QUEBRA-DE-CAIXA

Aos comerciários que exercerem exclusivamente a função de operadores de caixa, será assegurada uma indenização de 6% (seis inteiros por cento) do salário normativo de cada enquadramento, na conformidade das cláusulas 005 e 007 § 4º, letras "c", "c.1" e "c.2" deste Instrumento, não se incorporando esta indenização ao salário para quaisquer efeitos.



Handwritten signature and circular stamp of the SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ. The stamp includes the text "SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ" and "ABD. OSACHALA PRESIDENTE".

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A conferência dos valores do caixa será sempre realizada na presença do respectivo operador e, se houver impedimento por parte da empresa, o empregado ficará isento de quaisquer responsabilidades por eventuais diferenças apuradas pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que não descontam de seus comerciários operadores de caixa eventuais diferenças, não estão sujeitas ao pagamento da indenização por quebra-de-caixa prevista no "caput" desta cláusula.

CLÁUSULA 022 - CÁLCULO DE VERBAS RESCISÓRIAS DE COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

O cálculo das verbas rescisórias e das férias, para os empregados comissionistas que percebem salários variáveis (comissionistas puros ou mistos) terá como base a média aritmética das comissões e dos DSR's dos 04 (quatro) últimos meses completos anteriores ao mês do pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO - No cálculo do 13º salário será adotada a média das comissões e dos DSR's auferidos no período de Setembro a Dezembro, podendo eventuais diferenças da parcela do 13º salário correspondente às comissões de dezembro, ser paga até o 5º (quinto) dia útil de Janeiro.

CLÁUSULA 023 - CÁLCULO DE VERBAS PARA LICENÇAS DE COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

Todo cálculo para as licenças dos comerciários que percebem salário variável deverá ser efetuado tomando-se por base a média das remunerações dos últimos 04 (quatro) meses completos anteriores ao mês do pagamento.

CLÁUSULA 024 - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida, na admissão, a igualdade de remuneração de mão-de-obra masculina e feminina, no exercício da mesma função, executada na mesma empresa, observadas estritamente as disposições contidas no artigo 461 da CLT e seus parágrafos.

II - DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 025 - DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DO COMÉRCIO DO ABC

De acordo com o artigo 6º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013 e considerando as necessidades crescentes da economia brasileira e do trabalho

de profissionais habilitados a desempenhar funções diversificadas e complexas em todos os campos de atividade, tanto para o progresso na carreira comercial como para propiciar o desenvolvimento mais rápido e consistente do País, por meio do aumento da produtividade do trabalho e da melhora dos resultados das empresas, as entidades convenientes vêm, por meio deste instrumento, criar, normatizar e oficializar um plano de carreira dentro do Programa de Capacitação Profissional para a área específica do comércio do ABC.

Item 1 - Da Estrutura do Programa:

O Programa de Capacitação Profissional (PCP), especialmente desenvolvido para os comerciários da região do ABC, visa instituir plano de carreira e profissionalização específica para a área do comércio, baseado na educação profissional básica, de nível técnico e superior.

A estrutura do programa, concebida e formulada a partir de metodologia integrada e participativa contou com contribuição relevante das categorias econômica e profissional, levando em consideração as necessidades de empregadores e empregados, optou por apresentar um projeto de educação formativo de conteúdo teórico e prático simulado, visando atender às necessidades do setor comercial.

O PCP prevê a constituição de quatro níveis (abaixo), que abrangem a área profissional do comércio varejista. Essa estrutura visa preparar o empregado para que desempenhe suas funções utilizando plenamente suas competências e desenvolvendo suas habilidades ampliando assim as possibilidades laborais dentro de um plano de carreira de formação profissional específica para a área do comércio.

PARÁGRAFO 1º - Dos níveis do Programa de Capacitação Profissional:

- a) NIVEL I – OPERADOR DE LOJA
- b) NIVEL II – TÉCNICO DE LOJA
- c) NIVEL III – ESPECIALISTA DE COMÉRCIO
- d) NIVEL IV – GESTOR DE COMÉRCIO

PARÁGRAFO 2º - Da estrutura de cada nível:

- a) Do nível I – Operador de Loja.** Primeiro nível de formação que se organiza em três módulos perfazendo um total de até 176 (Cento e Setenta e Seis) horas de curso divididos em três etapas sequenciais, a saber; o módulo básico com conteúdos teóricos de até 70 (Setenta) horas, o módulo específico com conteúdos teóricos e de vivência em ambiente cênico de até 53 (Cincoenta e Três) horas e o módulo de prática simulada com conteúdos de trabalho prático em ambiente de trabalho real e/ou em ambiente cênico com situações de trabalho reais de até 53 (Cincoenta e Três) horas.

O ingressante deverá comprovar a conclusão do ensino fundamental completo ou estar cursando o fundamental II.

Neste nível de formação o ingressante aprende a executar operações nos mais variados setores do comércio varejista, desde as atividades de recepção de mercadorias, que inclui a conferência do produto e a estocagem. Passando pelas atividades de: exposição do produto para a venda, a reposição, a organização e o controle do estoque. Chegando às atividades de expedição, tais como o empacotamento, a disponibilização para entrega e as atividades de cobrança nas diferentes formas de meios de pagamento. Além disto, prevê-se um trabalho de postura que propicie uma relação de cortesia para com o cliente e de colaboração entre os colegas no ambiente de trabalho.

- b) Do nível II – Técnico de Loja.** Segundo nível de formação que se organiza em três módulos com carga horária variada perfazendo um total de até 160 (Cento e Sessenta) horas de curso divididos de forma sequencial da seguinte forma; um módulo básico com conteúdos teóricos de até 60 (Sessenta) horas, um módulo específico com conteúdos teóricos e de vivência em ambiente cênico de até 50 (Cincoenta) horas e um módulo de prática simulada com conteúdos de trabalho prático em ambiente de trabalho real e/ou em ambiente cênico com situações de trabalho concretas de até 50 (Cincoenta) horas.

Para ingresso neste nível de formação é necessário que o candidato tenha concluído o nível I com aproveitamento e ainda tenha estado em efetivo exercício profissional no comércio por pelo menos um ano desde a conclusão do curso nível I além de comprovar a conclusão do ensino fundamental I e II em instituição escolar regularmente estabelecida.

Neste nível de formação o participante tomará contato com um conjunto de conteúdos que permitirão o desenvolvimento de competências técnicas para atuar em um grau de responsabilidade mais elevada nos vários setores do comércio varejista. Aprenderá técnicas de planejamento de ações, coordenação de equipes, conservação de mercadorias, cuidados com equipamentos, segurança, gestão de perdas e de desperdícios. Além disto, conhecerá a fundo o código de defesa do consumidor e técnicas de gestão de higiene, saúde e segurança do trabalho. No campo comportamental trabalhar-se-á a comunicação verbal e não verbal e o controle de stress.

- c) Do nível III – Especialista de Comércio.** Terceiro nível de formação que se organiza em três módulos com carga horária variada perfazendo um total de até 160 (Cento e Sessenta) horas de curso divididos de forma sequencial da seguinte forma; um módulo básico com conteúdos teóricos de até 60 (Sessenta) horas, um módulo específico com conteúdos teóricos e de vivência em ambiente cênico de até 50 (Cincoenta) horas e um módulo de prática simulada com conteúdos de trabalho prático em ambiente de trabalho real e/ou em ambiente cênico com situações de trabalho concretas de até 50 (Cincoenta) horas).

Para ingresso neste nível de formação é necessário que o candidato tenha concluído o nível II com aproveitamento e ainda tenha estado em efetivo exercício profissional no comércio por pelo menos um ano desde a conclusão do curso nível II, além de comprovar a conclusão do ensino médio em instituição escolar regularmente estabelecida.

Neste nível de formação o participante estará em processo de especialização em um ou mais setores do comércio varejista aprendendo técnicas de planejamento estratégico, pesquisa de mercado, estabelecimento de indicadores de desempenho e metas e melhoria continuada. Além disto, desenvolvimento de competências em legislação trabalhista, tributária e comercial e em estratégias de marketing e de relacionamento com o consumidor. Deverá ainda, desenvolver capacidade de trabalhar em equipe e com a gestão do tempo.

- d) Do nível IV – Gestor de Comércio.** Quarto nível de formação que se organiza em três módulos com carga horária variada perfazendo um total de até 66 (sessenta e seis) horas de curso divididos de forma sequencial da seguinte forma; um módulo básico de conteúdo teórico de até 15 (quinze) horas, um módulo específico com conteúdos teóricos e de vivência em ambiente cênico de até 39 (trinta e nove) horas e um módulo para orientação de um trabalho monográfico individual a ser desenvolvido pelo educando com até 12 (doze) horas.

Para ingresso neste nível de formação o candidato deverá ter concluído com aproveitamento o módulo III e ter pelo menos um ano de trabalho efetivo no comércio desde a conclusão do nível III e ainda ter concluído ou estar em ano de conclusão de curso superior reconhecido pelo MEC em qualquer Instituição de Educação Superior credenciada.

Neste nível de formação o participante estará em capacitação para o exercício de atividades de gerenciamento de negócios nos diversos setores do comércio ampliando e desenvolvendo competências para proceder a análise do negócio, identificação de problemas e encaminhamento de soluções. Pressupõem sólidos conhecimentos na área de crédito direto ao consumidor, meios de pagamento, marketing, desenvolvimento de pessoas e gerenciamento de espaço, bem como nos processos de tomada de decisão. Além disto, capacitação específica como líder, gestor de conflitos e impulsionador de inovações tecnológicas.

Item 2 – Das Condições de Participação no PCP:

Qualquer pessoa acima de 16 anos poderá participar dos Níveis do PCP, por indicação da empresa comercial em que já trabalha ou por iniciativa própria, mesmo que esteja desempregada.

O interessado deverá preencher ficha de inscrição e apresentar cópia do CPF, RG, declaração de residência, Certificado de Conclusão de Ensino ou Declaração do Estabelecimento de Ensino de estar em curso, dependendo da exigência do NÍVEL constante no **Item 1**.

O ingressante ou participante de qualquer Nível do PCP assumirá compromisso antecipado, através de um termo de comprometimento de presença em todas as aulas, sob pena de não ser mais aceito em outras oportunidades.

Item 3 - Dos Requisitos da Empresa Empregadora:

- a) Ter estabelecimento comercial em qualquer dos municípios: Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá ou Ribeirão Pires.
- b) Pertencer à categoria econômica representada pelo Sindicato do Comércio Varejista do ABC – SINCOMÉRCIO ABC.
- c) Estar quite com a Contribuição Assistencial prevista na cláusula 074 deste instrumento.

Item 4 – Da Obrigação dos Participantes do PCP:

É obrigatória a apresentação do Certificado de Conclusão de qualquer dos Níveis do PCP, pelo candidato a emprego em qualquer empresa comercial, a fim de fazer jus ao BÔNUS por sua formação profissional. A não comprovação da apresentação do Certificado de Conclusão do PCP **isentar**á a empresa do pagamento do BÔNUS.

Item 5 – Das Obrigações da Empresa Empregadora

- a) A empresa empregadora de qualquer participante do PCP compromete-se a fornecer ao empregado demitido, carta de comprovação do período de efetivo trabalho na empresa como portador de Certificado do PCP.
- b) As empresas que mantiveram em seus quadros, empregados comerciários portadores do Certificado do PCP, obrigam-se a informar ao Sindicato mantenedor - SINCOMÉRCIO ABC, quando do desligamento desses empregados, quaisquer que sejam os motivos; pedido de demissão, demissão sem justa causa, demissão por justa causa ou falecimento.
- c) A empresa se obriga, quando solicitado pelo Sindicato mantenedor, a informar quanto ao desempenho profissional do empregado portador do Certificado do PCP, com a finalidade de aperfeiçoamento do programa.

Item 6 – Dos Subsídios ao Programa de Capacitação Profissional:

- a) Os custos do PCP poderão ser cobertos com recursos próprios do Sindicato mantenedor; por recursos resultantes de Convênios; por recursos das empresas ou por recursos dos trabalhadores beneficiados.

Item 7 – Da Divulgação do Programa:

Os sindicatos subscritores deste Instrumento obrigam-se a dar ampla divulgação do oferecimento e conteúdo programático do PCP através de seus órgãos informativos, inclusive e especialmente seus "sites" na Internet.

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André obriga-se, também a apresentar um formulário referente ao PCP a todo comerciário que for desligado da empresa e realizar sua homologação do Contrato de Trabalho junto ao Sindicato profissional.

Item 8 – Da Atribuição de Acreditação do PCP:

Toda instituição de educação profissional de nível técnico ou superior que se interessar em oferecer cursos assemelhados aos previstos no PCP poderão solicitar o credenciamento institucional junto ao Sindicato mantenedor e o reconhecimento de seus cursos.

O processo de credenciamento institucional implica necessariamente o reconhecimento de ao menos um curso equivalente ao módulo nível I.

O Sindicato Mantenedor divulgará e manterá atualizadas as condições necessárias a serem atendidas tanto para o credenciamento quanto para o reconhecimento e a revalidação dos cursos.

O credenciamento institucional e o reconhecimento de curso terão validade por três anos sendo necessária a sua confirmação em um novo processo avaliativo a cargo do Sindicato mantenedor mediante prévia solicitação do interessado.

Item 9 – Do “BÔNUS” ao empregado portador do Certificado PCP:

1) Nível I – Operador de Loja

- a) Todo empregado comerciário, remunerado com salário fixo, salário misto ou somente comissões (comissionista puro) e portador do Certificado do PCP – Nível I fará jus, mensalmente, ao recebimento de um “Bônus” no valor de R\$ 60,00 (Sessenta Reais).
- b) O pagamento desse “Bônus” deverá ser feito entre os dias 20 e 25 de cada mês e refere-se ao mês de competência de trabalho do empregado. Deverá ser emitido recibo próprio, especificando-se o título da remuneração – “Bônus” – Programa de Capacitação Profissional – Nível I, sendo que integrará ao salário para todos os efeitos legais.

2) Nível II – Técnico de Loja

- a) Todo empregado comerciário, remunerado com salário fixo, salário misto ou somente comissões (comissionista puro) e portador do Certificado do PCP – Nível II fará jus, mensalmente, ao recebimento de um “Bônus” no valor de R\$ 120,00 (Cento e Vinte Reais).
- b) O pagamento desse “Bônus” deverá ser feito entre os dias 20 e 25 de cada mês e refere-se ao mês de competência de trabalho do

empregado. Deverá ser emitido recibo próprio, especificando-se o título da remuneração - "Bônus" - Programa de Capacitação Profissional - Nível II, sendo que integrará ao salário para todos os efeitos legais.

3) Nível III – Especialista de Loja

- a)** Todo empregado comerciário, remunerado com salário fixo, salário misto ou somente comissões (comissionista puro) e portador do Certificado do PCP – Nível III fará jus, mensalmente, ao recebimento de um "Bônus" no valor de R\$ 200,00 (Duzentos Reais).
- b)** O pagamento desse "Bônus" deverá ser feito entre os dias 20 e 25 de cada mês e refere-se ao mês de competência de trabalho do empregado. Deverá ser emitido recibo próprio, especificando-se o título da remuneração - "Bônus" - Programa de Capacitação Profissional - Nível III, sendo que integrará ao salário para todos os efeitos legais.

4) Nível VI – Gestor de Loja

- a)** Todo empregado comerciário, remunerado com salário fixo, salário misto ou somente comissões (comissionista puro) e portador do Certificado do PCP – Nível IV fará jus, mensalmente, ao recebimento de um "Bônus" no valor de R\$ 350,00 (Trezentos e Cincoenta Reais).
- b)** O pagamento desse "Bônus" deverá ser feito entre os dias 20 e 25 de cada mês e refere-se ao mês de competência de trabalho do empregado. Deverá ser emitido recibo próprio, especificando-se o título da remuneração - "Bônus" - Programa de Capacitação Profissional - Nível IV, sendo que integrará ao salário para todos os efeitos legais.

Item 10 – Dos compromissos do Sindicato Mantenedor:

O Sindicato mantenedor (Sindicato do Comércio Varejista do ABC – SINCOMÉRCIO ABC) se compromete a:

- a)** Realizar os seguintes exames de avaliação física como condição de ingresso no PCP, sem custo nenhum para o ingressante:
 - Exame médico admissional para as funções do PCP.
 - Avaliação audiométrica.
- b)** Apresentar o portador de Certificado do PCP em estado de desemprego, às empresas representadas pela entidade, visando oportunidade de trabalho.
- c)** Acompanhar os primeiros 06 (seis) meses de efetivo trabalho, do empregado certificado, para avaliação de desempenho profissional.

CLÁUSULA 026 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO (CTPS)

Serão anotadas, na CTPS, a função efetivamente exercida pelo empregado, assim como o salário por ele percebido e demais anotações previstas em lei, inclusive o contrato de experiência.

a) A CTPS recebida para anotações, deverá ser devolvida ao empregado em 48 (quarenta e oito) horas e, a entrega de documentos à empresa, será feita mediante recibo;

b) na hipótese da retenção da CTPS exceder o prazo estipulado em lei, deverá ser fornecida cópia do contrato de trabalho ao empregado.

c) Na hipótese da retenção da CTPS do empregado pelo prazo excedente a 02 (dois) dias úteis, a empresa incorrerá na indenização correspondente a 01 (um) dia de salário, por dia de atraso na devolução do documento.

CLÁUSULA 027 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - SUSPENSÃO E RECONTRATAÇÃO

O contrato de experiência ficará suspenso, durante o afastamento por ocorrência de doença comum, mediante atestado médico do SUS ou conveniados, por auxílio-doença previdenciário ou acidentário, completando-se o tempo nele previsto após a cessação do afastamento.

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

CLÁUSULA 028 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - COM PRAZO DETERMINADO POR DIAS CORRIDOS DE TRABALHO

O empregado pode ser contratado por período de experiência de até 90 (noventa) dias corridos sendo permitida uma única prorrogação dentro do período de 90 (noventa) dias.

O empregado que for demitido ou se demitir durante o período de experiência terá o direito ou a obrigação de indenização correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor do salário do período restante.

Após 90 (noventa) dias o empregado passa a ter o direito ou a obrigação ao "aviso prévio" previsto nas cláusulas 032; 033 e 034 deste instrumento, vez que o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado.

CLÁUSULA 029 - CONTRATO DE TRABALHO DOS COMERCÍARIOS COM SALÁRIO VARIÁVEL (COMISSIONISTAS)

O contrato de trabalho do comissionista deverá especificar a taxa, ou as taxas, de comissões ajustadas, além do correspondente repouso semanal remunerado, a que faz jus o empregado, conforme artigo 1º, da Lei N.º 605/49.

a) É expressamente vedado o ajuste de diferentes taxas de comissões para diferentes meses do ano;

b) as empresas não poderão reduzir os percentuais fixados para as comissões no mês de Dezembro;

c) as taxas de comissões sempre serão anotadas na CTPS, mesmo quando escalonadas.

PARÁGRAFO ÚNICO - A empresa deverá consignar na CTPS e/ou no Contrato de Trabalho, a forma de remuneração efetivamente contratada, sob pena de incorrer na multa de 65% (sessenta e cinco inteiros por cento) do salário de ingresso do empregado, revertida em favor deste, independentemente de outras cominações previstas em lei.

III – DO AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA 030 - AVISO PRÉVIO – DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA OU PEDIDO DE DEMISSÃO

A comunicação de dispensa do comerciário, mesmo sem justa causa, deverá ser procedida **por escrito e contra - recibo**, sob pena de presunção de dispensa imotivada, inclusive com data, horário e local para a homologação ou recebimento dos valores devidos pela rescisão contratual ao comerciário desligado do emprego.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Poderá o empregador colher a assinatura de 02 (duas) testemunhas, em caso de recusa de recebimento do comunicado de dispensa por parte do comerciário e desde que presentes no ato da recusa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o aviso prévio for indenizado, a data da saída a ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS deve ser:

I - na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e

II – na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - No TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA 031 - AVISO PRÉVIO – VEDAÇÃO DE ALTERAÇÕES NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Durante o prazo de aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo, por exercente 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.

CLÁUSULA 032 - AVISO PRÉVIO

A partir de 13 de Outubro de 2011 todos os direitos e ou obrigações do "aviso prévio" são regidos pela lei nº 12.506/2011.

CLÁUSULA 033 - AVISO PRÉVIO - CONDIÇÕES

Os empregados terão direito ou obrigação de cumprimento do período de "aviso prévio", de acordo com o tempo de serviço na mesma empresa. Inclui-se no cálculo do tempo de serviço o período de férias gozadas e o reflexo do direito de férias, se houver.

- a)** Os empregados terão direito e obrigação ao "aviso prévio" de 30 (trinta) dias a partir da data de sua admissão **até** 01 (um) dia antes de completar 12 (doze) meses de trabalho incluindo-se os reflexos, exceto durante o período do contrato de experiência, se houver. (cláusula 28). Para efeito de cálculo do aviso prévio proporcional **não** será computado o período de suspensão do contrato de trabalho, com **exceção** dos casos em que o empregado estiver afastado prestando serviço militar ou por motivo de acidente do trabalho.
- b)** Ao aviso prévio previsto no item "a" (30 dias) serão acrescidos 03 (três) dias de direitos ou obrigações a cada período de 12 (doze) meses completos incluindo-se os reflexos, a contar da data de admissão.
- c)** Os acréscimos previstos no item "b" terão período máximo de 90 (noventa) dias, conforme tabela abaixo:

a) Da data de admissão, até 01 (um) dia antes de completar 12 (doze) meses, período de 30 (trinta) dias de aviso prévio.
b) De 12 (doze) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 24 (vinte e quatro) meses, período de 33 (trinta e três) dias de aviso prévio.
c) De 24 (vinte e quatro) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 36 (trinta e seis) meses, período de 36 (trinta e seis) dias de aviso prévio.
d) De 36 (trinta e seis) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 48 (quarenta e oito) meses, período de 39 (trinta e nove) dias de aviso prévio.
e) De 48 (quarenta e oito) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 60 (sessenta) meses, período de 42 (quarenta e dois) dias de aviso prévio.
f) De 60 (sessenta) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 72 (setenta e dois) meses, período de 45 (quarenta e cinco) dias de aviso prévio.
g) De 72 (setenta e dois) meses completos, até 01(um) dia antes de completar 84 (oitenta e quatro) meses, período de 48 (quarenta e oito) dias de aviso prévio.
h) De 84 (oitenta e quatro) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 96 (noventa e seis) meses, período de 51 (cincoenta e um) dias de aviso prévio.

i) De 96 (noventa e seis) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 108 (cento e oito) meses, período de 54 (cincoenta e quatro) dias de aviso prévio.
j) De 108 (cento e oito) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 120 (cento e vinte) meses, período de 57 (cincoenta e sete) dias de aviso prévio.
l) De 120 (cento e vinte) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 132 (cento e trinta e dois) meses, período de 60 (sessenta) dias de aviso prévio.
m) De 132 (cento e trinta e dois) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 144 (cento e quarenta e quatro) meses, período de 63 (sessenta e três) dias de aviso prévio.
n) De 144 (cento e quarenta e quatro) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 156 (cento e cinquenta e seis) meses, período de 66 (sessenta e seis) dias de aviso prévio.
o) De 156 (cento e cinquenta e seis) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 168 (cento e sessenta e oito) meses, período de 69 (sessenta e nove) dias de aviso prévio.
p) De 168 (cento e sessenta e oito) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 180 (cento e oitenta) meses, período de 72 (setenta e dois) dias de aviso prévio.
q) De 180 (cento e oitenta) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 192 (cento e noventa e dois) meses, período de 75 (setenta e cinco) dias de aviso prévio.
r) De 192 (cento e noventa e dois) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 204 (duzentos e quatro) meses, período de 78 (setenta e oito) dias de aviso prévio.
s) De 204 (duzentos e quatro) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 216 (duzentos e dezesseis) meses, período de 81 (oitenta e um) dias de aviso prévio.
t) De 216 (duzentos e dezesseis) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 228 (duzentos e vinte e oito) meses, período de 84 (oitenta e quatro) dias de aviso prévio.
u) De 228 (duzentos e vinte e oito) meses completos, até 01 (um) dia antes de completar 240 (duzentos e quarenta) meses, período de 87 (oitenta e sete) dias de aviso prévio.
v) Acima de 240 (duzentos e quarenta) meses, período máximo de 90 (noventa) dias de aviso prévio.



CLÁUSULA 034 – AVISO PRÉVIO – JORNADA REDUZIDA

Na rescisão **sem justa causa**, é facultado ao empregado, no ato do recebimento do aviso prévio, optar pela redução de 02 (duas) horas em sua jornada diária **ou** faltar ao serviço sem prejuízo de salário, conforme tabela abaixo:

Dias de aviso prévio	Dias corridos de faltas	Dias Trabalhados
30	7	23
33	8	25
36	9	27
39	9	30
42	10	32
45	11	34
48	12	36
51	12	39
54	13	41
57	14	43

Dias de aviso prévio	Dias corridos de faltas	Dias Trabalhados
60	14	46
63	15	48
66	16	50
69	17	52
72	17	55
75	18	57
78	18	60
81	20	61
84	20	64
87	21	66
90	21	69

PARÁGRAFO ÚNICO – Em caso de **pedido de demissão**, o prazo máximo de cumprimento do aviso prévio será de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 035 – NOVO EMPREGO – DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Se o comerciário dispensado sem justa causa apresentar declaração de próprio punho ou do novo empregador no curso do aviso prévio trabalhado, poderá pedir a dispensa do cumprimento do tempo que restar deste, ficando a empresa, desobrigada do pagamento dos dias não trabalhados, e tendo por prazo de quitação 10 (dez) dias a contar do dia seguinte ao último dia efetivamente trabalhado, ou da apresentação da declaração, sendo considerado o prazo pelo que se der por último.

IV – DAS FÉRIAS

CLÁUSULA 036 – FÉRIAS – CONCESSÃO

A concessão e o pagamento das férias obedecerão aos seguintes critérios:

- a)** as empresas comunicarão, por escrito, aos comerciários, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data de início do período do gozo das férias;
- b)** em se tratando de comerciários com salário misto (fixo mais comissões), tomar-se-á por base, a média das comissões dos últimos 04 (quatro) meses

completos, que antecederem ao pagamento, mais o valor do último salário fixo percebido pelo comerciário, se houver.

CLÁUSULA 037 – FÉRIAS - INÍCIO DE FÉRIAS

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

CLÁUSULA 038 – FÉRIAS – CASAMENTO

Fica facultado ao comerciário com direito a férias, gozá-las no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça tal comunicação à empresa, com 60 (sessenta) dias de antecedência.

V - DAS HORAS EXTRAS

CLÁUSULA 039 - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - (BANCO DE HORAS)

De acordo com o § 1º do art. 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013, será possível a compensação das horas trabalhadas mediante formalização obrigatória com os sindicatos convenientes por Acordo Coletivo de Trabalho ou por Contrato Individual de Trabalho Com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS)

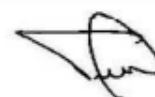
1) Acordo Coletivo de Trabalho:

a) Mediante solicitação da empresa, endereçada ao SINCOMÉRCIO ABC conforme formulário disponível no site www.sincomercioabc.com.br.

b) manifestação de vontade dos comerciários, **por escrito**, assistido o menor por seu representante legal, em instrumento individual concordando com a compensação;

c) convocação e realização de assembléia geral na empresa pelo sindicato da categoria profissional, no prazo máximo de 60 (Sessenta) dias da data do protocolo do pedido encaminhado pelo SINCOMÉRCIO ABC junto ao Sindicato dos Empregados. Condicionada à notificação da data da assembléia ao Sindicato Patronal com antecedência mínima de 03 (três) dias, sob pena de aplicação imediata da multa prevista na cláusula 099 deste Instrumento.

A não realização da assembléia por parte do Sindicato profissional no prazo acima isentará a empresa EXCLUSIVAMENTE de sua realização podendo praticar a compensação por acordo coletivo.



**SINCOMERCIO
ABC
PRESIDENTE**

c.1.) As empresas enquadradas no REPIS, estão isentas da convocação e realização de assembléia geral na empresa pelo sindicato da categoria profissional, para implantação da Compensação de Horário de Trabalho – **(BANCO DE HORAS)** devendo ser formalizado por Acordo Coletivo sempre com a participação expressa do SINCOMÉRCIO ABC, ou por Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS).

d) o limite máximo de horas compensáveis por comerciário é de 35 (trinta e cinco) horas mensais, não estando sujeitas a acréscimo salarial as horas acrescidas em um ou mais dias, desde que compensadas no máximo nos 60 (Sessenta) dias subseqüentes ao dia trabalhado em sobrejornada. As horas trabalhadas, excedentes desse horário, ficarão sujeitas aos adicionais previstos nas Cláusulas 040 e 041 sobre a hora normal, do presente Instrumento;

e) 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;

f) informação ao comerciário, mensalmente, do saldo atualizado de horas compensáveis, através do comprovante de pagamento de salários ou outro documento comprobatório;

g) envio de requerimento solicitando Acordo de Compensação de Horas, acompanhado do documento previsto no item "a" ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, com cópia ao Sindicato do Comércio Varejista do ABC, em duas vias, que após ouvido o Sindicato do Comércio Varejista do ABC, será devolvido à empresa requerente devidamente protocolizado, a partir de quando será iniciado o processo para a formalização do referido Acordo;

h) somente será admitida recusa por parte dos Sindicatos Convenentes em função de infringência de norma legal ou convencional, devidamente fundamentada;

i) os comerciários que estiverem afastados da empresa por motivo de férias ou licença, por ocasião da assinatura da manifestação de vontade dos comerciários, bem como os novos contratados, deverão assinar termos individuais que permanecerão de posse da empresa, a partir de seu retorno ou início de trabalho;

j) as regras constantes desta cláusula não são aplicáveis no caso de trabalho em dias considerados feriados.

l) na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido compensação integral da jornada extraordinária, na forma desta cláusula, fará o comerciário jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas com os acréscimos previstos nas Cláusulas 040 e 041, sobre o valor da remuneração na data da rescisão

m) caso seja constatada fraude ao controle de horas por parte da empresa, poderá ser denunciada a adesão da empresa ao Acordo de Compensação de Horas pelos Sindicatos Convenentes, ficando a empresa impedida de se utilizar deste Instrumento.



**SINCOMERCIO
ABC**
ABELOS CHALALA
PRESIDENTE

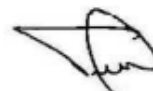
2) Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS).

- a)** Mediante a apresentação no SINCOMÉRCIO-ABC de duas vias do formulário disponível nos sites: www.sincomercioabc.com.br ou www.citrosdocomercio.com.br contendo a escala de trabalho escolhida e a concordância expressa por escrito da empresa.
- b)** A manifestação de vontade do comerciário também deverá ser expressa por escrito, assistido o menor por seu representante legal.
- c)** A escala escolhida no formulário do CITROS entre empresa e comerciário somente possuirá eficácia após o registro obrigatório nos sindicatos profissional (SEC-ABC) e no SINCOMÉRCIO-ABC.
- d)** Após os registros obrigatórios, o Sindicato Profissional (SEC-ABC) ficará encarregado de encaminhar uma das vias ao comerciário e o Sindicato Patronal (SINCOMÉRCIO-ABC) encaminhar outra via à empresa.
- e)** Os termos e condições do CITROS estão estabelecidos nos sites que disponibilizam o formulário, restando declarado entre SEC-ABC e o SINCOMÉRCIO-ABC que estão de acordo com as previsões legais, e suas alterações.
- f)** A escala escolhida entre as partes possuirá sempre vigência por 15 (quinze meses) contados a partir de sua assinatura, e não poderá ser alterada, podendo ser apenas substituída por novo acordo entre as partes que extinguirá automaticamente a escala anterior.

CLÁUSULA 040 – PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS

Para o pagamento de horas extras, serão obedecidos os seguintes critérios:

- a)** fica assegurado o pagamento adicional de 60% (sessenta inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, para todas as horas que excederem a jornada normal de trabalho ou que excederem as Jornadas contratadas ou compensadas.
- b)** As empresas que adotam cartão de ponto deverão apontar as horas normais e as horas extraordinárias em um único cartão;
- c)** As horas extraordinárias não poderão ser compensadas por horas normais de trabalho, salvo as previstas em acordos de compensação de horas, conforme o disposto na Cláusula 039.
- d)** Serão garantidas as condições mais benéficas já existentes, decorrentes de liberalidade ou regulamento interno da empresa.



CLÁUSULA 041 - CÁLCULO E PAGAMENTO - HORAS EXTRAS DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS

O valor devido a título de horas extras, em se tratando de comissões, será calculado tomando-se por base o valor médio das comissões auferidas no mês, sobre o qual se aplicará o correspondente percentual de acréscimo, multiplicando-se o resultado pelo número de horas extras remuneráveis, de conformidade com o disposto na Cláusula 040, conforme segue:

- a)** apurar a média das comissões auferidas no mês acrescidas do DSR;
- b)** dividir o valor encontrado no item "a" pelo número de horas mensais contratadas, para obter o valor médio da hora/comissão;
- c)** multiplicar o valor médio da hora/comissão, apurado no item "b", por 1,60 conforme percentual da cláusula 040. O resultado é o valor da hora/comissão, já incluso o adicional de hora extra;
- d)** multiplicar o valor encontrado no item "c", pelo número de horas extras do comissionista no mês. O resultado é o valor a ser pago ao comissionista à título de hora extra no mês.

CLÁUSULA 042 - HORAS EXTRAS - EM FERIADOS

As horas extras trabalhadas em Feriados não poderão ser compensadas pelo sistema de Banco de Horas, devendo ser remuneradas com o adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, para todas as horas que excederem a jornada de trabalho nesses dias, salvo as previstas na cláusula 047.

VI - DAS GARANTIAS DE EMPREGO E/OU SALÁRIOS

CLÁUSULA 043 - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO A GESTANTE

Fica assegurada, a garantia de emprego e/ou salário à gestante, a partir da concepção e, até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença-maternidade, devidamente atestada por médico do INSS, ou entidade conveniada.

- a)** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório da gravidez, anterior ao aviso prévio.
- b)** estas empregadas não poderão ser dispensadas, a não ser por prática de falta grave, ou, por mútuo acordo entre empregada e empregador e, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA 044 - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

Fica assegurada a garantia provisória de emprego e/ou salário, ao empregado em idade de prestar o serviço militar obrigatório, inclusive Tiro de Guerra, a partir da convocação da classe e desde que realizado o alistamento no primeiro semestre do ano em que o empregado completar 18 (dezoito) anos e até 60 (sessenta) dias após o término do Serviço Militar obrigatório ou da dispensa da incorporação, o que ocorrer primeiro.

a) Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto do DSR, e de feriados respectivos, em razão das horas não trabalhadas por esse motivo. A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada;

b) estes empregados não poderão ser dispensados, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, sempre com assistência do respectivo sindicato da categoria profissional.

c) estão excluídos da garantia da presente cláusula os refratários, os omissos, os desertores e os facultativos.

CLÁUSULA 045 – GARANTIA DE EMPREGO DO FUTURO APOSENTADO.

Fica assegurado aos empregados em geral, ou se seja homens ou mulheres , em vias de aposentadoria , nos prazos mínimos legais , de conformidade com o previsto nos termos do artigo 188 do Decreto nº 3.048/99, com a redação pelo Decreto nº 4.729/03, garantia de emprego como segue.

TEMPO DE TRABALHO NA MESMA EMPRESA	ESTABILIDADE
20 anos ou mais	2 anos
10 anos ou mais	1 ano
5 anos ou mais	6 meses

Paragrafo 1º - para a concessão da garantia acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, nos termos do artigo 130 do Decreto nº 3.048/099, que ateste respectivamente, os períodos de 2 anos, 1 ano ou seis meses restantes para implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitado ao tempo que faltar para aposentar-se.

Paragrafo 2º - A concessão prevista nesta clausula ocorrerá em uma única vez, podendo a obrigação se r substituída por indenização correspondentes 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.

Paragrafo 3º - O empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS nos termos estipulados no paragrafo 1º, ou de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, perderá a garantia de emprego e/ ou indenização correspondente, previstas no paragrafo anterior.

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

CLÁUSULA 046 - GARANTIA DE EMPREGO E/OU SALÁRIO AO ACIDENTADO E AO AFASTADO POR DOENÇA

Fica assegurada a estabilidade de emprego e/ou salários aos empregados acidentados e que perceberam auxílio-doença acidentário, pelo período de 12 (doze) meses após a alta médica concedida pelo INSS, na conformidade do artigo 118 da Lei nº 8213/91.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurada a estabilidade de emprego e/ou salário ao empregado que retornar ao trabalho em razão de afastamento por doença concedida pelo INSS, a partir da alta previdenciária, na razão de 02 (dois) dias a cada período de 16 (dezesesseis) dias ininterruptos de afastamento, limitada a 60 (sessenta) dias.

VII – DAS JORNADAS DE TRABALHO

CLÁUSULA 047 – CONTRATO DE TRABALHO EM JORNADAS ESPECIAIS.

Considerando a necessidade das empresas de comércio disponibilizar ao consumidor, maiores períodos de atendimento, os Sindicatos subscritores deste instrumento, vêm regulamentar a contratação de empregados em diferentes jornadas de trabalho, conforme descritas abaixo:

1) Jornada **NORMAL** – de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais (que não necessita de autorização) (art. 3º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

2) Jornada **ESPECIAL REDUZIDA** – máximo 40 (quarenta) horas semanais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º §1º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

3) Jornada **ESPECIAL PARCIAL** – máximo 24 (vinte e quatro) horas semanais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º § 1º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

4) Jornada **ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS** – máximo 20 (vinte) horas, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º § 1º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

5) Jornada **ESPECIAL PARA FERIADOS** – máximo 10 (dez) horas diárias eventuais, com prévia autorização e com controle individual obrigatório da jornada de trabalho diária, independentemente do número de empregados (art. 3º § 1º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013).

CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO **JORNADA NORMAL**

As empresas poderão contratar empregados para trabalhar em Jornada **NORMAL** que **NÃO** necessitam de autorização, nas condições abaixo:

1) Jornada **NORMAL** (não necessita de autorização):

a) Com jornada legal de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais, efetivamente trabalhadas ou compensadas.

b) Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor, a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções do artigo 130 da CLT.

c) Com jornada máxima de 08 (oito) horas efetivamente trabalhadas por dia.

d) Com máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, que poderão ser compensadas ou indenizadas de acordo com a cláusula 039 desta Convenção

e) Com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas.

f) Com intervalo entre o término de trabalho de um dia e o início da jornada de trabalho do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.

g) A cada (02) dois domingos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 01 (um) domingo de descanso.

h) Um (01) dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado (ver condições na cláusula 049).

i) O descanso semanal remunerado (DSR) deverá ser concedido em até 6 (seis) dias de trabalho consecutivos, sendo vedada sua postergação.

j) A escala de trabalho ou qualquer alteração nestas condições estarão sujeitas a utilização do CITROS, conforme item 2 da cláusula 39.

CONDIÇÕES DE CONTRATAÇÃO **JORNADAS ESPECIAIS**

As empresas **também** poderão contratar empregados para trabalhar em Jornadas **ESPECIAIS** sempre com prévia autorização expressa dos Sindicatos convenientes e nas condições abaixo:

2) Jornada ESPECIAL REDUZIDA:

- a)** Registro na C.T.P.S. com especificação de jornada semanal.
- b)** Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS) com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana.
- c)** Com jornada legal de até 40 (quarenta) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d)** Com direito à 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observados as proporções do artigo 130 da CLT.
- e)** Com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, (CITROS) clausula 39.
- f)** O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 04 (quatro) dias e de no máximo 40 (quarenta) horas semanais.
- g)** Se na jornada semanal de 04 (quatro) dias, estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 06 (Seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (Sétimo) domingo.
- h)** Com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora, e no máximo 02 (duas) horas.
- i)** Com intervalo entre o termino de trabalho de um dia e o inicio de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- j)** Um dia de descanso remunerado a cada feriado trabalhado (ver condições na cláusula 049).
- k)** O calculo de salário mensal de Jornada Especial Reduzida, será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa (dividido) por 44 horas semanais e (multiplicado) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Reduzida.

3) Jornada ESPECIAL PARCIAL:

- a)** Registro na C.T.P.S. com especificação de jornada semanal.
- b)** Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS), com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana.
- c)** Com jornada legal de até 24 (vinte e quatro) horas semanais efetivamente trabalhadas.

- d)** Com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia.
- e)** Com direito a 18 (dezoito) dias de férias, mais 1/3 (um terço) do valor a cada período de 12 (doze) meses, observadas as proporções do artigo 130-A da CLT.
- f)** O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 03 (três) dias e de no máximo 24 (vinte e quatro) horas semanais.
- g)** Com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas.
- h)** Com intervalo entre o termino de trabalho de um dia e o inicio da jornada de trabalho do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- i)** Se na jornada semanal de até 03 (três) dias estiver incluso o domingo, fica estipulado que a cada 06 (seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo.
- j)** Quando o dia considerado Feriado coincidir com os dias de semana contratados para trabalhar, o empregado terá direito a um dia de descanso remunerado à cada feriado trabalhado (ver condições na cláusula 049).
- k)** Hora Extra - Qualquer excedente da jornada contratual de trabalho, descaracterizará o item de Férias Parcial (18 dias), enquadrando-se o empregado nas condições de Férias Normais (30 dias) e aplicando-se as normas e condições desta cláusula (jornada **ESPECIAL REDUZIDA**).
- l)** o cálculo do salário mensal de Jornada **ESPECIAL PARCIAL** será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa (dividido) por 44 horas semanais e (multiplicado) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada Especial Parcial.

4) Jornada ESPECIAL PARA SÁBADOS E DOMINGOS:

- a)** Registro na C.T.P.S. com especificação da jornada semanal.
- b)** Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS), com especificação dos dias de semana de trabalho e jornada de trabalho de cada dia da semana.
- c)** Com jornada legal de até 20 (vinte) horas semanais efetivamente trabalhadas.
- d)** Com direito a 30 (trinta) dias de férias mais 1/3 (um terço) do valor a cada 12 (doze) meses, observadas as proporções da cláusula 130 da CLT.
- e)** Com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, mais o máximo de 02 (duas) horas suplementares por dia, (CITROS) clausula 039
- f)** O empregado poderá fazer qualquer jornada de até 02 (dois) dias e de no máximo 20 (vinte) horas semanais.
- g)** Fica estipulado que a cada 06 (seis) domingos trabalhados, o empregado terá obrigatoriamente uma folga remunerada no 7º (sétimo) domingo.
- h)** Com intervalo para refeição de no mínimo 01 (uma) hora e no máximo 02 (duas) horas.

- i) Com intervalo entre o termino de trabalho de um dia e o inicio de jornada do outro dia, de no mínimo 11 (onze) horas.
- j) Quando o dia considerado Feriado coincidir com sábado ou domingo, o empregado terá direito ao pagamento em dobro do dia trabalhado e mais 01 (uma) folga compensatória a ser gozada em até 60 (sessenta) dias, em outro sábado ou domingo a critério das partes. Caso não haja a folga compensatória, no período estipulado, a empresa deverá indenizar o empregado com o valor equivalente a (01) um dia de trabalho.
- k) Feriados não coincidentes aos dias de semana contratada, ver Jornada **ESPECIAL PARA FERIADOS**.
- l) O calculo de salário mensal de Jornada Especial para Sábados e Domingos, será feito da seguinte forma:

Salário da função na empresa (dividido) por 44 horas semanais e (multiplicado) pelo número de horas semanais contratadas (igual) ao salário mensal de contratação do empregado com Jornada **ESPECIAL** para Sábados e Domingos.

5) Jornada ESPECIAL PARA FERIADOS:

- a) Somente para empregados contratados em Jornada Especial para Sábados e Domingos (item 4 da cláusula 047).
- b) Com Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS), e somente para Feriados **NÃO** coincidentes com Sábados e Domingos.
- c) Com jornada máxima de 08 (oito) horas diárias de trabalho regular, ficando vedada a jornada de trabalho além deste limite.
- d) Refeição e Transporte:
- 1) A empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 06 (seis) e de no máximo 08 (oito) horas, o valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais), a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.
- 2) A empresa deve pagar ao empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de até 06 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais), a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O valor acordado deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no dia considerado feriado, além do vale transporte.

e) Sob nenhuma hipótese, esta Jornada Especial para Feriados, poderá ser aplicada para outras Jornadas Especiais que não seja Jornada Especial para Sábado e Domingos.

f) O cálculo de remuneração do Feriado será feito com base no salário mensal do empregado da seguinte forma:

Salário mensal do empregado contratado para Jornada **ESPECIAL** para Sábados e Domingos (DIVIDIDO) pelo número de horas contratadas por mês, (MULTIPLICADO) pelo número de horas trabalhadas no Feriado, (MULTIPLICADO) por 02 (dois) igual ao salário do dia de Feriado trabalhado.

6) DA AUTORIZAÇÃO

Após os registros obrigatórios do CITROS (cláusula 039) nos Sindicatos, empresa e comerciário estarão autorizados a utilizar a jornada escolhida nos moldes convencionados.

CLÁUSULA 048 – TRABALHO AOS DOMINGOS

O trabalho dos comerciários nas empresas comerciais varejistas aos domingos, independentemente do porte da empresa, será regulamentado da seguinte forma:

DA ABERTURA DA EMPRESA

A abertura das empresas comerciais nos domingos **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

DO TRABALHO

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A cada (02) dois domingos trabalhados, se seguirá obrigatoriamente de 01 (um) domingo de descanso, sendo que o máximo permitido são de 06 (seis) dias de trabalho consecutivos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados na cláusula 049, que dispõe sobre o trabalho dos comerciários em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.

PARÁGRAFO TERCEIRO – No Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS) o empregado obrigatoriamente - terá conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas manifestando sua expressa concordância.



DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

a) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo com jornada acima de 06 (seis) horas, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) à título de refeição, além do vale transporte.

b) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em Domingo com jornada de 06 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais) à título de refeição, além do vale transporte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O valor acordado nas letras “a” e “b” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no domingo, além do vale transporte.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A importância mencionada nas letras “a” e “b” desta cláusula poderá ser objeto de negociação entre a empresa e o empregado, sempre com a participação dos sindicatos subscritores.

DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho aos domingos incorrerá na multa de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por infração, por domingo trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula 099.

CLÁUSULA 049 – TRABALHO EM DIAS CONSIDERADOS FERIADOS

O trabalho dos comerciários nas empresas comerciais varejistas em dias considerados feriados, independentemente do porte da empresa, será regulamentado conforme segue:

DA OPÇÃO DE ABERTURA PELA EMPRESA

A regulamentação para abertura das empresas comerciais nos dias considerados feriados **em nenhuma hipótese** será considerada como obrigatória, sendo, portanto, uma opção do proprietário o funcionamento ou não do estabelecimento comercial.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas interessadas no trabalho de seus empregados nesses dias deverão registrar seu Contrato Individual de Trabalho com Registro Obrigatório nos Sindicatos (CITROS), disponibilizado nos sites: www.sincomercioabc.com.br ou www.citrosdocomercio.com.br, conforme clausula 039.

DA OPÇÃO AO TRABALHO

A qualquer comerciário é assegurado o direito de optar pelo trabalho ou não, nos dias considerados feriados, em que a respectiva empresa empregadora se ativar.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ao comerciário que trabalhar no dia considerado feriado será assegurada folga compensatória de um dia, que será concedida, no máximo, até 30 (trinta) dias após o feriado trabalhado, ou, à indenização no valor correspondente a um dia de salário, a ser pago na folha de pagamento imediatamente posterior ao 30º dia após o feriado trabalhado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que se ativar nos dias considerados feriados, somente poderá contar com o trabalho do seu empregado, que optar em fazê-lo, em jornada máxima de 08 (oito) horas, na conformidade do artigo 58, CLT, ficando vedada a jornada de trabalho além desse limite. Deverá, também, ser garantido, o intervalo mínimo legal para refeição e descanso, respeitando-se, sempre, a legislação referente à jornada de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Quando o dia considerado feriado coincidir com um domingo, prevalecerão todos os benefícios acordados nas cláusulas que dispõem sobre o trabalho dos comerciários em dias considerados feriados, para todos os efeitos legais e de direito.

PARÁGRAFO QUARTO- No Contrato Individual de Trabalho com Registro obrigatório nos Sindicatos (CITROS) O empregado obrigatoriamente terá conhecimento de suas escalas de folga e compensação de horas manifestando ua expressa concordância.

DA REMUNERAÇÃO

Os empregados comerciários que se ativarem nos dias considerados feriados farão jus ao recebimento das horas trabalhadas nesses dias, acrescidas do adicional de 100% (cem inteiros por cento) sobre a hora normal, inclusive os vendedores comissionistas.

DA REFEIÇÃO E DO VALE TRANSPORTE

a) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada acima de 06 (seis) horas, o valor de R\$ 29,00 (vinte e nove reais), em dinheiro, a título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

b) A empresa fornecerá ao seu empregado que trabalhar em dias considerados feriados com jornada de 06 (seis) horas ou menos, o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) à título de refeição além do vale transporte para cada feriado trabalhado.

Parágrafo I – O valor acordado nas letras “a” e “b” desta cláusula deverá ser pago no mesmo dia em que o serviço for prestado e contra recibo.

Parágrafo II - A empresa que habitualmente durante a semana fornecer refeição ou vale refeição aos comerciários, poderá optar por fornecer refeição ou vale refeição, também no dia considerado feriado, além do vale transporte.

DA PROIBIÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS NO NATAL E NO ANO NOVO

As empresas se obrigam a não exigir o trabalho de qualquer comerciário, nos seguintes dias e horários:

NATAL: das 18:00 (dezoito) horas do dia 24 de dezembro de 2014, retornando no dia 26 de dezembro de 2013 no horário habitual de trabalho do empregado.

ANO NOVO: das 18:00 (dezoito) horas do dia 31 de dezembro de 2014, retornando no dia 02 de janeiro de 2015 no horário habitual de trabalho do empregado. Qualquer alteração de horário deverá ser feito através de acordo coletivo ou CITROS

DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

A empresa que descumprir as cláusulas referentes ao trabalho em dias considerados feriados incorrerá na multa de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por infração, por feriado trabalhado e por empregado, multa essa que reverterá sempre a favor do empregado, não se confundindo e em nenhuma hipótese sendo cumulativa com a multa prevista na cláusula 099.

CLÁUSULA 050 - TRABALHO NOTURNO

O período das 22h (vinte e duas horas) às 06h (seis horas) será considerado como "horário noturno", durante o qual será pago um adicional de 20% (vinte inteiros por cento) sobre o salário diurno, sem prejuízo da hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

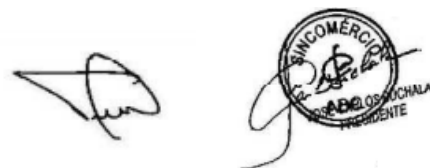
CLÁUSULA 051 - HORÁRIO DE TRABALHO DO ESTUDANTE

A jornada de trabalho do comerciário estudante, durante o período letivo, não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviços, devidamente comprovada.

CLÁUSULA 052 - HORÁRIO PARA AMAMENTAÇÃO

A comerciária mãe terá direito, durante a jornada diária de trabalho, a dois intervalos de meia hora cada um, para amamentar seu filho até este completar seis meses de idade.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica facultado à comerciária, de comum acordo com a empresa utilizar o período previsto no "caput" desta cláusula acumulando os dois intervalos, isto é, perfazendo uma hora diária para amamentação.



Handwritten signature and circular stamp of SINCOMERCIO ABC. The stamp contains the text: SINCOMERCIO ABC, ADRIANA MACHALHA, PRESIDENTE.

VIII – DAS LICENÇAS REMUNERADAS

CLÁUSULA 053 - LICENÇA PATERNIDADE

A licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos, incluído o dia do parto e o do registro da criança.

CLÁUSULA 054 - LICENÇA PARA EMPREGADA ADOTANTE

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

CLÁUSULA 055 – ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS PARA MÃE COMERCIÁRIA

É assegurado o abono de 15 (quinze) faltas por ano, à mãe comerciária, no caso de necessidade de consulta médica, a filho menor de 14 (quatorze) anos, ou inválido, ou incapaz, mediante comprovação por atestado médico do SUS ou conveniados.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em casos imperiosos e devidamente comprovados por atestado médico e de comum acordo com a empresa, a empregada poderá utilizar esses 15 (quinze) abonos do ano de outra forma escalonada.

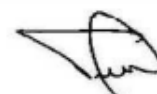
CLÁUSULA 056 – ABONOS DE FALTAS ESPECIAIS AO ESTUDANTE E VESTIBULANDO

Fica assegurado ao comerciário estudante, nos dias de provas escolares ou vestibulares, que coincidam com o seu horário de trabalho, o abono do tempo necessário à realização das provas e locomoção, desde que pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e, no prazo de 05 (cinco) dias, comprovado o comparecimento às provas, por documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

PARÁGRAFO ÚNICO - Esta garantia é extensiva aos exames vestibulares limitados, porém, às duas primeiras inscrições e ao Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM), comunicadas ao empregador.

CLÁUSULA 057 - ABORTO ESPONTÂNEO

É garantido à mulher em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico do SUS ou conveniados (Conforme relação disponível no site www.sincomercioabc.com.br/conveniosus) um repouso remunerado de até 02 (duas) semanas.



PARÁGRAFO ÚNICO – Fica também garantido o retorno da comerciária à mesma função que exercia antes de seu afastamento.

CLÁUSULA 058 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O comerciário poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do seu salário e de direito à férias e DSR, comprovadamente por:

- a)** até 02 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra, ou de pessoa declarada em sua CTPS que viva sob sua dependência econômica;
- b)** até 03 (três) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;
- c)** por 01 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
- d)** até 02 (dois) dias, consecutivos ou não, para o fim de obter título eleitoral;
- e)** por 01 (um) dia, em caso de internação hospitalar, devidamente comprovada, do cônjuge, companheiro ou companheira designado na CTPS, ou filho menor de 14 (quatorze) anos de idade ou incapaz.

IX – DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

CLÁUSULA 059 - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA A CURSOS

A exceção dos cursos PCP – Programa de Capacitação Profissional, previsto na cláusula 025 deste Instrumento, todos os demais cursos de comparecimento obrigatório pelo comerciário, deverão ser realizados durante o expediente normal e, se ultrapassarem a jornada normal de trabalho, serão remuneradas, as horas excedentes, como horas extraordinárias, por representarem tempo à disposição da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Da referida Cláusula, fica dispensada a empresa, quando as reuniões de trabalho e/ou cursos de aperfeiçoamento, coincidirem com o fim de semana ou feriado, em localidade não coincidente com a do trabalho, desde que com a concordância do comerciário e custeio de todas as despesas, inclusive locomoção, alojamento e refeições.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em casos de pedido de demissão do emprego pelo comerciário, a empresa poderá se ressarcir do valor despendido para custeio do curso de aperfeiçoamento profissional, desde que previsto em Contrato Especial formalizado anteriormente entre as partes, com previsão expressa do período em que o comerciário estará sujeito ao referido ressarcimento.

CLÁUSULA 060 - PREENCHIMENTO DE VAGAS

As empresas darão preferência ao remanejamento interno de seus comerciários, para preenchimento de vagas de níveis superiores.

X - DOS BENEFÍCIOS ECONÔMICOS E SOCIAIS

CLÁUSULA 061 - BENEFÍCIOS SOCIAIS

As empresas que concedem benefícios sociais a seus comerciários ficam obrigadas a estendê-los, pelo princípio da isonomia, a todos os integrantes de seu quadro funcional da base territorial do sindicato da categoria profissional, desde que ocupantes do mesmo cargo.

CLÁUSULA 062 - DIA DO COMERCIÁRIO

A remuneração do mês de Outubro, quando se comemora "O Dia do Comerciário" (30 de outubro) (art. 7º da Lei 12.790 de 14 de março de 2013), será concedida ao comerciário, que pertencer ao Quadro de trabalho da empresa nesse dia, será acrescida de uma gratificação correspondente a 01 (um) ou 02 (dois) dias da sua respectiva remuneração mensal auferida no respectivo mês de outubro, a ser paga juntamente com a remuneração, conforme proporção abaixo:

- a)** até 90 (noventa) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário não faz jus ao benefício;
- b)** de 91 (noventa e um) dias até 180 (cento e oitenta) dias de contrato de trabalho na empresa fará jus a 01 (um) dia;
- c)** acima de 181 (cento e oitenta e um) dias de contrato de trabalho na empresa, o comerciário fará jus a 02 (dois) dias;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O comissionista fará jus, no mês de Outubro, ao acréscimo de DSR em sua remuneração, respeitadas as proporcionalidades acima, referente à gratificação do "Dia do Comerciário".

PARÁGRAFO SEGUNDO - A gratificação prevista no "caput" deste artigo fica garantida aos Empregados em gozo de férias e às comerciárias em gozo de licença maternidade.

CLÁUSULA 063 - ABONO PECUNIÁRIO PARA COMISSIONISTA

Aos comerciários remunerados somente à base de comissões (comissionista puro), admitidos até 30 de setembro de 2014, fica concedido um abono extra, correspondente a 8% (oito inteiros por cento) da garantia mínima do comissionista, que será pago uma única vez, no aniversário de admissão na empresa, não se incorporando o mesmo ao salário para nenhum efeito.

CLÁUSULA 064 - VALE TRANSPORTE

Fica facultado às empresas comerciais o pagamento em dinheiro do vale transporte até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, em recibo próprio, sem que esse valor sofra qualquer cobrança de INSS, conforme decisão julgada em

definitivo em 10 de março de 2010 pelo Supremo Tribunal Federal, Recurso Extraordinário (RE) nº 478.410/SP, publicada no DOU em 15.05.2010.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que optarem por essa forma de concessão do benefício, custearão as despesas com transporte de seus empregados no equivalente à parcela que exceder 5% (cinco por cento) do salário básico dos mesmos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que optarem pela concessão do benefício através do cartão ou bilhete, custearão as despesas com transporte de seus empregados no equivalente à parcela que exceder 6% (seis por cento) do salário básico dos mesmos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Havendo aumento de tarifas após o pagamento em dinheiro, as empresas se obrigam a efetivar a competente complementação.

PARÁGRAFO QUARTO - Nos termos do Decreto n.º 95.247/87, e baseado na Declaração emitida pelo comerciário acerca do uso do vale transporte, é dever da empresa fiscalizar sua correta utilização quanto ao deslocamento exclusivo residência-trabalho e vice-versa, sendo que a declaração falsa ou o uso indevido do vale transporte constituem falta grave, passível das sanções legais, tais como advertência, suspensão ou demissão por justa causa.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas se obrigam a entregar ao empregado cópia da opção de vale transporte, quando houver.

PARÁGRAFO SEXTO - O valor do desconto do vale-transporte não poderá ultrapassar o valor efetivamente dispendido pelo trabalhador com despesas de transporte no deslocamento de sua residência ao local de trabalho e vice-versa.

CLÁUSULA 065 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa, por intermédio de advogado que designar, é obrigada a proporcionar assistência jurídica ao comerciário e, sem ônus para este, que no desempenho de suas funções e na defesa do patrimônio da empresa, for indiciado em inquérito criminal, ou, responder à ação penal.

CLÁUSULA 066 - CRECHE

As empresas com mais de 30 (trinta) mulheres no seu quadro de empregados, com idade não inferior a 16 (dezesseis) anos, sem discriminação do estado civil, que não possuírem creche própria, na conformidade do § 1º, do artigo 389 da CLT, poderão optar por firmar convênio-creche, ou ainda, conceder o benefício do reembolso-creche através de Acordo Coletivo de Trabalho

formalizado com o sindicato da categoria profissional, sempre com anuência do sindicato da categoria econômica.

CLÁUSULA 067 – PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Para cumprimento da Lei n.º 10.101, de 19/12/2000, as empresas que assim o quiserem, poderão adotar e aderir aos modelos de Contrato de Programa de Participação nos Resultados oferecidos pelos Sindicatos convenientes em Termo de Aditamento à presente Convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os sindicatos subscritores se obrigam a colocar à disposição das grandes, médias, pequenas e microempresas, propostas que viabilizem a implementação de metas para a obtenção de resultados.

CLÁUSULA 068 – AUXÍLIO FUNERAL

Na ocorrência de falecimento do empregado, as empresas indenizarão o beneficiário devidamente comprovado perante o INSS com valor equivalente a um salário de ingresso, na conformidade das cláusulas 004, 005, 006 ou 007.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas que mantenham seguro para cobertura de despesas com funeral em condições mais benéficas, ficam dispensadas da concessão da indenização prevista no “caput” desta cláusula.

XI - ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA 069 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas **deverão** aceitar os atestados médicos fornecidos pelos médicos do SUS ou conveniados de acordo com relação disponível no site www.sincomercioabc.com.br/conveniosus, os fornecidos pelos médicos do departamento de medicina do Trabalho do Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e os fornecidos pelos médicos pertencentes aos planos de saúde por ela custeados aos seus comerciários, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor.

As empresas **poderão**, a seu critério, aceitar os atestados fornecidos pelos de convênios particulares do empregado, podendo ser verificada sua veracidade junto ao órgão emissor.

PARÁGRAFO ÚNICO – O comerciário deverá apresentar o atestado médico comprobatório de seu afastamento até 2 (dois) dias da emissão, sob pena de ser considerada falta injustificada. A declaração de afastamento deve ser assinada pelo médico, devendo dela constar todos os elementos exigidos para o atestado médico, inclusive o código (CID, com autorização do paciente) e período de afastamento.

CLÁUSULA 070 – HIGIENE, MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

As empresas se obrigam a cumprir todas as normas relativas à higiene, medicina e segurança do trabalho, na conformidade das Normas Regulamentadoras (NR's) aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, conforme Portarias ou disposições supervenientes, no que for concernente à Categoria Profissional:

a) Para garantir o total cumprimento das Normas Regulamentadoras previstas na CLT e aprovadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam a efetuar vistorias sempre que necessárias e pelo menos uma vez ao ano, por Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que deverão elaborar implantar, acompanhar e avaliar o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e também o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional.

b) O Sindicato do Comércio Varejista do ABC – SINCOMÉRCIO ABC obriga-se a fornecer quando solicitado pelas empresas abrangidas por esta Convenção, orientação para implantação dos programas supra mencionados.

CLÁUSULA 071 – EXAMES MÉDICOS

Conforme a Norma Regulamentadora nº 07, os comerciários não poderão se recusar a submeter-se aos exames médicos admissional, demissional, periódico, de mudança de função, de retorno ao trabalho e outros complementares indispensáveis à função exercida pelo empregado, de acordo com a avaliação do profissional competente, custeados pelo empregador.

CLÁUSULA 072 – UNIFORMES, CRACHÁS E EPI'S

Quando o uso de crachás e uniformes, inclusive camisetas e calçados, forem exigido pela empresa, esta fica obrigada a fornecê-los gratuitamente aos comerciários, salvo caso de injustificado extravio ou mau uso.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas são obrigadas a fornecer gratuitamente os equipamentos de proteção individual, a todos os comerciários que exerçam funções em locais insalubres ou que necessitam de tais equipamentos de proteção no desempenho de suas funções, sendo obrigatória a fiscalização por parte da empresa da utilização e reposição de tais equipamentos, sob pena das medidas cabíveis aos que desrespeitarem as normas.



SINCOMERCIO
ABC
OSVALDO
PRESIDENTE

XII – DOS SINDICATOS

CLÁUSULA 073 – DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AOS SINDICATOS

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ e o SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, representantes das categorias profissional e econômica, devidamente respaldados por decisão de suas Assembléias Gerais Extraordinárias, esclarecem que as Contribuições Assistenciais devidas aos respectivos sindicatos pelos comerciários sindicalizados ou não e pelos empresários do comércio independentemente de associação ou filiação, de toda a base territorial e que se beneficiam direta ou indiretamente das cláusulas deste Instrumento obrigam-se a recolher aos cofres das entidades representativas as referidas contribuições previstas nas cláusulas 074 e 075, sob pena de incorrerem na multa prevista na cláusula 099 desta Convenção Coletiva de Trabalho, a favor da parte prejudicada, independentemente das sanções previstas na cláusula que regulamentam essas contribuições devidas ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ e SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC.**

CLÁUSULA 074 – DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC

Conforme aprovado pela Assembléia Geral Extraordinária, realizada em 04 de setembro de 2014, em convocação única às 16h00min – Publicado no D.O.E. em 19 de agosto de 2014 – todas as empresas varejistas estabelecidas na base territorial de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Mauá e Ribeirão Pires, associados e não associados a este Sindicato, recolherão até o dia vinte de outubro de dois mil e quatorze, a favor do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, através de Ficha de Compensação Bancária, fornecida pela Entidade Patronal, a Contribuição Assistencial Convencional que visa o custeio das atividades assistenciais do Sindicato da Categoria Econômica Patronal em decorrência das negociações Coletivas de Trabalho no exercício 2014/2015.

O valor da Contribuição Assistencial Convencional de 2014/2015 é encontrado de acordo com a quantidade de trabalhadores – formais ou informais ou de acordo com o enquadramento especial salarial (REPIS), **referente a cada estabelecimento comercial instalado na base territorial.** A assembléia geral extraordinária aprovou ainda a concessão de desconto para as Empresas Comerciais que efetuarem o pagamento integral da Contribuição Assistencial Convencional de 2014/2015 até o dia vinte de Outubro do corrente ano ou pagamento parcelado em dez vezes sem juros do valor original, sendo parcela 1/10 com vencimento em 20/10/2014, parcela 2/10 com vencimento em 20/11/2014, parcela 3/10 com vencimento em 22/12/2014, parcela 4/10 com

vencimento em 20/01/2015, parcela 5/10 com vencimento em 20/02/2015, parcela 6/10 com vencimento em 20/03/2015, parcela 7/10 com vencimento em 20/04/2015, parcela 8/10 com vencimento 20/05/2015, parcela 9/10 com vencimento 22/06/2015 e parcela 10/10 com vencimento 20/07/2015. Referido desconto será oferecido nas proporções, conforme tabela a seguir:

VENCIMENTO	ORIGINAL 20/11/2014	C/ DESCONTO 20/10/2014	Valor da parcela	VENCIMENTO DAS PARCELAS	
Empresas que possuam mais de 20 empregados por estabelecimento	R\$ 1.900,00	R\$ 1.740,00	R\$ 190,00	20/10/2014	1ª Parcela ou com desconto
				20/11/2014	2ª Parcela
Empresas com até 20 empregados por estabelecimento	R\$ 1.230,00	R\$ 1.120,00	R\$ 123,00	20/12/2014	3ª Parcela
				20/01/2015	4ª Parcela
Empresa de Pequeno Porte enquadrada no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS EPP)	R\$ 760,00	R\$ 690,00	R\$ 76,00	20/02/2015	5ª Parcela
				20/03/2015	6ª Parcela
Microempresa enquadrada no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS ME)	R\$ 570,00	R\$ 520,00	R\$ 57,00	20/04/2015	7ª Parcela
				20/05/2015	8ª Parcela
EMPRESA REPIS e M.E.I	R\$ 300,00	R\$ 270,00	R\$ 30,00	22/06/2015	9ª Parcela
Empresa sem Empregados	R\$ 380,00	R\$ 350,00	R\$ 38,00	20/07/2015	10ª Parcela

a) Os recolhimentos da Contribuição Assistencial Convencional de 2014/2015 serão efetuados por FICHA DE COMPENSAÇÃO, podendo ser quitadas em qualquer Instituição Financeira participante do Sistema de Compensação, até a data limite para pagamento.

b) Após a data limite de pagamento, pagável somente na Sede do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, à Rua General Glicério, n.º 826 - Bairro Casa Branca - Santo André - S.P, com o acréscimo de multa de 2% (dois inteiros por cento), seguido de 1% (um inteiro por cento) ao mês, a título de juros de mora, pelo pagamento em atraso.

c) As empresas constituídas após 01/10/2014

recolherão a Contribuição Assistencial Convencional relativa a 2014/2015 no mês de abertura. Após este prazo estarão sujeitas ao acréscimo da alínea anterior.

- d)** As empresas com vários estabelecimentos na base territorial abrangidas pela Entidade Sindical Patronal recolherão a Contribuição Assistencial Convencional 2014/2015, referente a cada estabelecimento contribuinte.
- e)** A empresa que recolher valor maior em razão da quantidade de empregados e posteriormente for admitida em faixa especial (REPIS), mediante requerimento, terá devolvido o valor da diferença da contribuição paga *pro rata* mês.

CLÁUSULA 075 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS DEVIDA AO SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ

Conforme aprovado em Assembleias Gerais Extraordinárias realizadas entre os dias 14 de julho de 2014 a 18 de julho de 2014 nas cidades de São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, Diadema, Ribeirão Pires, Mauá e Santo André, todas as empresas varejistas descontarão de seus empregados e recolherão ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, a título de Contribuição Assistencial, o percentual de 1% (um por cento) da remuneração mensal do empregado limitada ao teto de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), a partir do mês de outubro de 2014 e durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada nas referidas Assembleias da entidade profissional que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

Assim, no resguardo dos interesses dos comerciários e na garantia da existência da entidade que os representa e como devidamente autorizada e resguardada por decisões das Assembleias Gerais citadas, houve por bem a Diretoria do Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, manter a Contribuição Assistencial na forma acima descrita. Fica garantido ao trabalhador, o direito de manifestação expressa de concordância ou de eventual oposição ao desconto da referida contribuição, manifestada por escrito, individualmente e protocolizada pessoalmente na sede do sindicato profissional, localizada na Rua Padre Manoel de Paiva, n.º 55, Bairro Jardim, Santo André, contados até 30 (trinta) dias a partir da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo admitidos documentos plúrimos ou abaixo assinados, tudo conforme TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA firmado entre o sindicato da categoria profissional e o Ministério Público do Trabalho, aos 06 de junho de 2006, no PI nº 10047/2005.

- a)** As empresas descontarão dos salários de todos os empregados enquadrados na categoria profissional abrangido e beneficiados por este Instrumento, **sindicalizados ou não**, a partir de 1º de outubro de 2014, independentemente da data da assinatura do presente Instrumento – por tratar-se de decisão de Assembleia dos empregados, a Contribuição Assistencial destinada ao Sindicato da categoria profissional, nos valores, prazos e nas condições estabelecidas pelas Assembleias Gerais Extraordinárias.



- b)** Os valores descontados até o 5º (quinto) dia útil de cada mês e os montantes arrecadados na forma acima serão recolhidos até o 10º (décimo) dia útil de cada mês, junto à Caixa Econômica Federal, através de Guias próprias, fornecidas pelo Sindicato, sendo 80% (oitenta por cento) destinados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e 20% (vinte por cento) à Fecomercários, do valor líquido arrecadado.
- c)** O recolhimento da Contribuição Assistencial efetuado fora do prazo mencionado no item "b" será acrescido de multa de 2% (dois por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias.
- d)** Os valores descontados dos salários dos empregados a título de contribuição assistencial e não repassados ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ até 30 (trinta) dias após o desconto será considerado crime de apropriação indébita e terá o competente encaminhamento judicial.
- e)** 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, que será corrigido pela variação do IGPM-FGV do período em atraso.
- f)** O Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André se obriga a enviar às empresas, notificação informando a relação de empregados que fizeram oposição ao desconto da contribuição assistencial.

PARAGRAFO ÚNICO: O sindicato da categoria profissional assume, desde já, quaisquer responsabilidades sobre os descontos mencionados nesta cláusula, inclusive sobre a sua destinação, ficando as empresas livres de quaisquer cominações para todos os fins e efeitos de direito.

CLÁUSULA 076 – DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

As empresas e os comerciários abrangidos pelo presente instrumento, cujos Sindicatos assinam, observado o princípio constitucional da unicidade sindical, reconhecem reciprocamente os respectivos Sindicatos, uns aos outros, como únicos e legítimos representantes das respectivas categorias, para entendimentos, assinaturas de acordos ou outros instrumentos legais que envolvam a categoria, sendo que para tanto qualquer tipo de negociação entre empresas e comerciários deverá ser realizada sempre com a participação dos Sindicatos subscritores deste Instrumento, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA 077 – SINDICALIZAÇÃO

As empresas colocarão à disposição do sindicato da categoria profissional, local e meios para sindicalização dos comerciários.

PARÁGRAFO ÚNICO - Com a anuência dos comerciários, as empresas se comprometem a descontar em folha de pagamento a mensalidade sindical dos que forem associados ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ, comprometendo-se, ainda, a recolher aos cofres da Entidade os valores descontados.

CLÁUSULA 078 - DIRIGENTES SINDICAIS

Recomenda-se às empresas com mais de 50 (cinquenta) comerciários e, que possuam em seus quadros funcionais comerciários eleitos dirigentes sindicais, que garantam os seus licenciamentos, para trabalharem exclusivamente para o sindicato da categoria profissional, pagando-lhes integralmente suas remunerações.

CLÁUSULA 079 - AGENTES SINDICAIS

Fica assegurado aos sindicatos convenientes, a nomeação de Agentes Sindicais, com a finalidade de verificação do cumprimento das Cláusulas convencionadas neste Instrumento de interesse das entidades, junto às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas deverão prestar todas as informações necessárias solicitadas pelos Agentes Sindicais, que devidamente identificados, comparecerem aos seus estabelecimentos.

CLÁUSULA 080 - ANUÊNCIA AOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Todos os Acordos Coletivos de Trabalho firmados entre o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ e as empresas deverão ter à anuência expressa do SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA 081 - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO TRABALHISTA DO ABC CINTEC-ABC

Fica instituída a Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC-ABC e instalada à Rua General Glicério, 826 em Santo André/SP, pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e pelo Sindicato do Comércio Varejista do ABC na conformidade do disposto na Lei n.º 9958 de 12 de janeiro de 2000 e, por esta Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelas citadas entidades sindicais. Os sindicatos subscritores comprometem-se a buscar a conciliação dos conflitos de origem trabalhista.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A toda mão-de-obra contratada pelas empresas comerciais varejistas de grande, médio e pequeno porte, além das microempresas, é assegurado o direito de utilizar-se da assistência e serviços prestados pela **Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC-ABC**, para a solução extrajudicial dos dissídios trabalhistas individuais.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os pagamentos efetuados na **Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC – CINTEC-ABC** terão caráter comprobatório quanto aos valores discriminados no termo de Acordo, As declarações prestadas pelo empregado ou empregador junto à Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC, terão efeito comprobatório perante o Poder Judiciário.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC - CINTECABC não apreciará os litígios que ainda estejam dentro do prazo para homologação dos contratos de trabalho e prevista na cláusula 087 do presente Instrumento.

PARÁGRAFO QUARTO - A Sessão de Conciliação será realizada por (02) dois conciliadores, um representante dos empregados e outro dos empregadores, com o empregado e o empregador interessados, e destinada a tentativa de acordo nos conflitos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO QUINTO - As Sessões de Conciliação só poderão realizar-se com a presença das partes interessadas, que poderão fazer-se acompanhar por advogado.

PARÁGRAFO SEXTO - Nas Sessões de Conciliação somente poderão atuar e manifestar-se as partes, seus advogados (se houver), e os conciliadores.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O empregador poderá fazer-se representar por preposto, expressamente designado, por cujos atos responderá.

PARÁGRAFO OITAVO - A Comissão de Conciliação Prévia (CINTEC-ABC) expedirá, nos termos legais e conforme o caso, um dos seguintes documentos:

- I- **TERMO DE COMPARECIMENTO:** para comprovar a presença do interessado perante CINTEC ABC, que será assinado pelos conciliadores e pelo interessado;
- II- **TERMO DE CONCILIAÇÃO:** Em caso de sucesso na conciliação, que será firmado pelas partes e pelos dois conciliadores responsáveis pela conciliação, tendo eficácia liberatória geral do empregador, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, sendo título executivo extrajudicial, em caso da avença implicar em pagamento futuro;



SINCOMERCIO
ABC
OSVALDO
PRESIDENTE

III- **TERMO DE TENTATIVA DE CONCILIAÇÃO FRUSTADA:** Documento hábil para que a parte interessada ingresse com reclamação trabalhista junto a Justiça do Trabalho, lavrado no caso de insucesso na tentativa de Conciliação, pela ausência de uma das partes perante a Comissão, no lapso temporal legal, ou ainda, pela recusa de qualquer delas à composição amigável, documento esse que será assinado pelos conciliadores responsáveis.

PARÁGRAFO NONO - À toda empresa comercial varejista é assegurado o direito de solicitar a homologação da Adesão ao Sistema REPIS pela CINTEC-ABC previsto na cláusula 007 deste instrumento.

PARAGRAFO DÉCIMO - De acordo com a Emenda Constitucional nº. 45, todos os litígios entre os Sindicatos, entre o Sindicato dos Empregados e os trabalhadores, entre o Sindicato Patronal e as empresas, e entre empregados e empresas, são de competência exclusiva da Justiça Federal do Trabalho e, portanto podem ser submetidos previamente à Câmara de Conciliação Trabalhista.

CLÁUSULA 082 - ESGOTAMENTO DE MEDIDAS CONCILIATÓRIAS

Os signatários se comprometem a esgotar todas as medidas conciliatórias posteriores à atuação da Câmara, através de seus departamentos jurídicos ou diretorias, para solução amigável de dúvidas, dificuldades e conflitos que surgirem na relação empregatícia ou na aplicação do presente instrumento normativo, antes de recorrerem aos órgãos públicos e à Justiça Especializada do Trabalho, convocando-se as partes através de ofício.

CLÁUSULA 083 - DO CUMPRIMENTO DO PRESENTE INSTRUMENTO

As partes convenientes se comprometem a averiguar o cumprimento do presente Instrumento, devendo se comunicar acerca das irregularidades constatadas para, só então, denunciar aos órgãos competentes, visando o saneamento para uma salutar e produtiva relação capital-trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - O Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André obriga-se a notificar o Sindicato do Comércio Varejista do ABC com antecedência mínima de 03 (três) dias, sobre as irregularidades verificadas e as providências a serem adotadas para a regularização das pendências, sob pena de nulidade.

CLÁUSULA 084 - CONCILIAÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS



**SINCOMERCIO
ABC**
ADRIANO SOUZA
PRESIDENTE

O Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e o Sindicato do Comércio Varejista do ABC, obrigam se a nomear e constituir Comissão Permanente de Conciliação, que deverá ser composta por no máximo 03 (Três) membros de cada entidade. As denúncias de empregados comerciários contra empresas e registrados pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André serão discutidas e avaliadas em reuniões entre as Comissões, sempre buscando o entendimento e acordo que, se firmado deverá ser homologado pelas entidades signatárias

CLÁUSULA 085 – COMUNICAÇÃO PRÉVIA – REIVINDICAÇÕES E NEGOCIAÇÕES

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ se obriga, na hipótese de convocação de empresas em razão de denúncias de irregularidades em face da legislação ou de descumprimento desta Convenção, a comunicação previamente, com antecedência de 03 (três) dias ao Sindicato do Comércio Varejista do ABC, representante da categoria econômica para que este preste assistência e acompanhe suas representadas.

XII – DAS HOMOLOGAÇÕES

CLÁUSULA 086 - HOMOLOGAÇÃO - ASSISTÊNCIA SINDICAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão homologar as rescisões contratuais, exclusivamente, no Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André.

a) Nas rescisões por justa causa, o sindicato da categoria profissional, poderá limitar-se ao ato de consignar a assistência dos pagamentos efetuados.

b) Em caso do não comparecimento do empregado, o Sindicato Profissional não poderá negar-se a fornecer ao empregador o documento comprobatório do seu comparecimento, desde que comprovado que o comerciário foi avisado expressamente para comparecer na data, hora e local especificados para a prática do ato homologatório.

c) No ato da homologação a empresa poderá fazer-se acompanhar de um **ASSISTENTE DE HOMOLOGAÇÃO** do Sindicato do Comércio Varejista do ABC (Patronal) que prestará assistência e orientação à empresa representada e fará consignar sua presença no termo de rescisão do contrato de trabalho. A solicitação da presença do Assistente de Homologação deverá ser feita através do e-mail E-mail: juridico@sincomercioabc.com.br

CLÁUSULA 087 - HOMOLOGAÇÃO

O valor do pagamento das verbas rescisórias deverá ser feito, obrigatoriamente, através de comprovante de depósito bancário na conta

corrente, conta poupança ou ordem de pagamento, em nome do próprio comerciante desligado ou através de cheque administrativo em nome do próprio empregado desligado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Quando o pagamento das verbas rescisórias for efetuado em moeda corrente, o mesmo deverá ser efetuado, obrigatoriamente, na presença do agente homologador.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento previsto no "caput" deverá ser efetuado até o primeiro dia útil subsequente ao término do contrato quando o aviso prévio for trabalhado, e até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Independentemente do pagamento e/ou depósito bancário das verbas rescisórias efetuado pela empresa, a homologação deverá ser obrigatoriamente efetivada até o décimo dia, contado a partir do dia seguinte da data do pagamento previsto no parágrafo 2º desta cláusula, sob pena de multa no valor de 1/30 (um trinta avos) do salário normativo previsto nas cláusulas 004, 005, 006, e 007 deste instrumento, por dia de atraso, sempre revertido a favor do empregado desligado, independentemente da multa prevista no parágrafo 8º do art. 477 da CLT, no valor de um salário do empregado por atraso no pagamento ou depósito das verbas rescisórias.

PARÁGRAFO QUARTO: Se, por conveniência do empregador, este desejar ser atendido de forma especial, em caráter urgente em dia e hora de sua preferência, ficará sujeito ao pagamento de taxa retributiva destinada às despesas do setor de homologação, a ser fixada por acordo entre os sindicatos convenientes.

XIII – DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER DA EMPRESA

CLÁUSULA 088 - CONTRATAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

As empresas que contratarem empregados de empresas terceirizadas são obrigadas a conceder a estes as mesmas condições e os mesmos benefícios econômico-sociais dos empregados da categoria comerciária, especialmente o salário normativo, além de efetuar os recolhimentos das contribuições desses empregados ao Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André, conforme previsto na cláusula 075, uma vez que esses empregados terceirizados são contemplados com todos os benefícios deste Instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – É vedada taxativamente a contratação de mão-de-obra terceirizada para o exercício de funções em atividades-fim da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Em caso de não cumprimento da legislação trabalhista vigente e das cláusulas previstas neste Instrumento pela empresa terceirizada, a empresa tomadora de serviços e que se beneficiou do trabalho prestado pelos trabalhadores terceirizados responderá solidariamente por todas as obrigações trabalhistas devidas aos trabalhadores terceirizados.

CLÁUSULA 089 - CARTA AVISO DE DISPENSA

O comerciário dispensado por prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e contra recibo.

CLÁUSULA 090 - SISTEMAS DE REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista em seus comerciários, o farão em local apropriado e adequado, por pessoa do mesmo sexo do empregado, evitando-se eventuais constrangimentos.

CLÁUSULA 091 - BANCOS E CADEIRAS

As empresas manterão bancos e cadeiras em seus estabelecimentos, para serem utilizados por seus comerciários, no intervalo de atendimento entre um e outro cliente, desde que não haja outro serviço a executar.

As empresas comprometem-se a adequar os locais de trabalho nos prazos e condições previstos na NR 17 e seus anexos.

CLÁUSULA 092 - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher a documentação exigida pelo INSS quando solicitada pelo comerciário, e fornecê-la obedecendo os seguintes prazos máximos:

a) para fins de obtenção do auxílio-doença: 05 (cinco) dias úteis;

b) para fins de aposentadoria: 10 (dez) dias úteis;



**SINCOMERCIO
ABC**
ADRIANA RICHALA
PRESIDENTE

- c) para fins de obtenção de aposentadoria especial: 10 (dez) dias úteis;
- d) por ocasião da demissão dos comerciários, as empresas fornecerão a RSC (Relação dos Salários de Contribuição)

CLÁUSULA 093 – CIPA – COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA, instituída pela NR 05, do Ministério do Trabalho e Emprego, tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O Sindicato do Comércio Varejista do ABC – SINCOMÉRCIO ABC obriga-se a fornecer quando solicitado pelas empresas abrangidas por esta Convenção, orientação para o cumprimento da referida Norma Regulamentadora.

PARAGRAFO SEGUNDO: As empresas se comprometem a comunicar ao Sindicato profissional, as datas, locais e horários agendados para realização das eleições da CIPA, ficando autorizado o acompanhamento das eleições pelo referido sindicato.

CLÁUSULA 094 - CARTA DE REFERÊNCIA

Em caso de dispensa do comerciário, sem justa causa, quando solicitada, a empresa compromete-se a fornecer carta de referência do empregado demitido, desde que não existam motivos funcionais desabonadores.

CLÁUSULA 095 - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA

A carteira de trabalho e previdência social (CTPS), certidões de nascimento, casamento e outros documentos entregues pelo comerciário, serão recebidos pela empresa mediante contra-recibo.

CLÁUSULA 096 - QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, os estabelecimentos comerciais com mais de 40 (quarenta) comerciários, colocarão, à disposição do sindicato da categoria profissional, quadro de avisos para afixação de comunicações de interesse da categoria, desde que não contenham a divulgação de matéria político-partidária, ou expressões injuriosas que indisponham os empregados contra a empresa ou autoridade.



Handwritten signature and circular stamp of SINCOMERCIO ABC. The stamp contains the text: SINCOMERCIO ABC, OSVALDO, PRESIDENTE.

CLÁUSULA 097 – E SOCIAL

As cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho que conflitarem com a futura e progressiva regulamentação do **E-SOCIAL** (Programa do Governo Federal que irá unificar o envio de informações do Empregado pela Empresa), Serão consideradas válidas quando compatíveis ou desconsideradas quando incompatíveis, até que sejam conjuntamente adaptadas pelas entidades convenientes.

XV – DA MULTA

CLÁUSULA 098 - CUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO

O não cumprimento das Cláusulas deste Instrumento sujeitará as partes à aplicação da legislação em vigor, sem prejuízo da multa da Cláusula 099.

CLÁUSULA 099 – MULTAS

Fica acordada, entre os Sindicatos subscritores, a multa equivalente a 40% (quarenta inteiros por cento) do salário normativo (de ingresso) por infração e por comerciário prejudicado, em caso de descumprimento de qualquer das Cláusulas contidas neste Instrumento, revertendo o benefício em favor da parte prejudicada, aqui inseridas também as entidades sindicais signatárias do presente instrumento. Estão excluídas desta penalidade as demais cláusulas com cominações específicas, que não serão cumulativas para todos os fins e efeitos.

XVI – DAS CONDIÇÕES DESTE INSTRUMENTO

CLÁUSULA 100 - DIFERENÇAS NA APLICAÇÃO DO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL

As empresas deverão efetuar o pagamento de eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação do índice de aumento acordado, juntamente com o pagamento dos salários de NOVEMBRO/2014, ou seja, até o 5º dia útil do mês de DEZEMBRO DE 2014.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de não cumprimento, as empresas incorrerão na multa da Cláusula 099.



**SINCOMERCIO
ABC
OSÓCHALA
PRESIDENTE**

CLÁUSULA 101 – PROIBIÇÃO DE CONDUTAS ANTISSINDICAIS

Os empregados gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação aos seus empregos.

Essa proteção aplicar-se á especialmente a atos que visem:

a) Sujeitar o emprego de um comerciário a condição de que: não se filie ao sindicato da categoria profissional; não se mantenha filiado ao sindicato da categoria profissional; não seja membro do referido sindicato; não se comunique com o sindicato por qualquer motivo; incentivar a oposição às contribuições previstas neste instrumento.

b) Causar a demissão de um empregado ou prejudica-lo de outra maneira por: ter se filiado ao sindicato ou manter-se filiado a este; ter participado de atividades sindicais; ter se candidatado a membro da diretoria do sindicato da categoria profissional; ter se comunicado com o sindicato por qualquer motivo; não ter feito oposição as contribuições previstas neste instrumento.

PARÁGRAFO ÚNICO – A empresa que praticar condutas antissindicais ficará sujeita as sanções penais, civis e trabalhistas, além de incorrerá em multa prevista na Cláusula 99.

CLÁUSULA 102 - CATEGORIA PROFISSIONAL – ABRANGÊNCIA

Este acordo abrange todos os integrantes da categoria profissional (empregados no comércio varejista de empresas de grande, médio e pequeno porte, além das microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas no Regime Especial de Piso Salarial) incluindo-se nesta abrangência os comerciários em lojas de fábrica, "franchising", lojas de conveniência, lojas de "shopping centers" e vendedores por televendas, da base territorial representada pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Santo André e pelas empresas representadas pelo Sindicato do Comércio Varejista do ABC.

CLÁUSULA 103 - PREVALÊNCIA DAS CONDIÇÕES JÁ EXISTENTES

As cláusulas estabelecidas neste Instrumento, não prevalecerão nos casos de condições mais favoráveis já concedidas espontaneamente pela empresa aos seus comerciários, mantidas, pois, as vantagens destas sobre aquelas.

CLÁUSULA 104 - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, deste Instrumento, ficará subordinado às normas estabelecidas no art. 615 da CLT.

CLÁUSULA 105 - JUÍZO COMPETENTE

Será única e exclusivamente competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Instrumento, bem como da atuação da Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do ABC, (CINTEC-ABC) nos termos da Emenda Constitucional n.º 45/2004.

CLÁUSULA 106 - VIGÊNCIA

O presente Instrumento terá a vigência de 01 (um) ano, a partir de 01 de Outubro de 2014 até 30 de Setembro de 2015.

PARÁGRAFO ÚNICO – O prazo acima será automaticamente estendido até a celebração de nova Convenção Coletiva de Trabalho, respeitando-se o prazo limite de vigência de 02 (dois) anos, na conformidade do parágrafo 3º do artigo 614 da CLT.

Santo André, 14 de outubro de 2014.


SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DO ABC

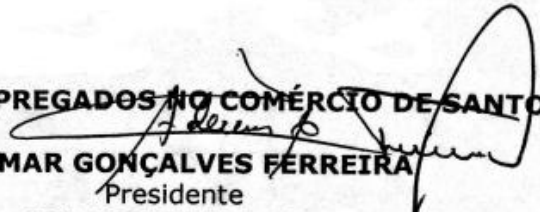
JOSÉ CARLOS BUCHALA MOREIRA

Presidente

CPF 035.457.098-68



SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SANTO ANDRÉ


ADEMAR GONÇALVES FERREIRA

Presidente

CPF 048.082.308-10